

## ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

*У статті досліджено актуальні питання визначення сутності поняття «людський потенціал», «людський потенціал в органах державної влади», його трактування різними науковцями, а також сформовано основні проблеми, що стримують розвиток людського потенціалу в умовах системних реформ, які тривають в Україні. Запропоновано наукові засади та пріоритетні напрями розвитку людського потенціалу в Україні.*

**Ключові слова:** людський потенціал; людського потенціалу в органах державної влади; розвиток людського потенціалу; якість життя; рівень доходів населення; індекс людського розвитку.

**Постановка проблеми.** Від ступеня розвитку людського потенціалу критично залежить соціально-економічний розвиток країни. Основним ресурсом системних реформ в нашому суспільстві є людський потенціал, складовими якого є індивідуальні цінності, знання, відповідна кваліфікація та професійні якості. Завдяки скомплектованому людському потенціалу забезпечується розширене відтворення капіталу, розвиток ринку праці, та він є найбільш важливим чинником становлення постіндустріальної економіки держави. В умовах системних реформ соціально-економічної системи нашої держави все більшої актуальності набуває проблема розробки наукових засад підвищення людського потенціалу України з врахуванням новітніх досягнень і зарубіжного досвіду розвинутих країн. Як зазначається у Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, реалізація цієї кадрової політики в соціальному аспекті має бути спрямована на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці. Зазначене повною мірою стосується людського потенціалу в органах державної влади, адже від його якості напряду залежить здатність держави діяти в інтересах суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Дослідженню розвитку людського потенціалу присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних вчених. Ключові засади розвитку людського потенціалу досліджено в роботах Г. Беккера, С. Дятлова, В. Іноземцева, Дж. Кларка, А. Маршала, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, Л. Туроу, Т. Шульца, Й. Шумпетера, та інших економістів. Серед українських авторів слід відзначити наукові праці С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Грішньої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, С. Мочерного, А. Покритана, С. Тютюнникової, Л. Шевчук та інших.

Незважаючи на всебічне опрацювання, зазначена наукова проблема залишається найактуальнішою у

розвитку постіндустріального суспільства в Україні, а ключовою детермінантою такого розвитку є людина з індивідуальними компетенціями та знаннями, які мають визначальний вплив на розвиток індивіда та суспільства в цілому.

**Мета статті.** Метою статті є обґрунтування поняття людського потенціалу в органах державної влади.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «людський потенціал» увійшов у наукову термінологію разом із загальною концепцією людського розвитку на початку 90-х рр. минулого століття. Він є найбільш загальним терміном, що визначає інтелектуальний баланс суспільства. Він належить майже до усіх верств населення, що спроможні до активної діяльності, включає такі критерії, як можливість розвитку людини, економічну і соціальну діяльність, соціальну взаємодію і взаєморозуміння. Тому категорія «людський потенціал» означає відносини щодо самореалізації людини як у трудовому процесі, так і поза його межами [16, с. 104].

Дослідження засвідчили, що категорія «потенціал» давно увійшла з термінології природознавства в лексику гуманітарних наук і публіцистики. Не винятком є і економічна наука та наука державне управління. Латинський термін «potential» означає дослівно «наділений можливостями при виконанні (існування чи наявності) необхідних умов» [13, с. 57]. У вузькому розумінні «потенціал» слід розуміти як синонім можливостей, які можуть реалізуватися для певної сфери діяльності. У розширеному тлумаченні «потенціал» означає «джерела, можливості, засоби, запаси, які приводяться в дію, використовуються для вирішення деяких завдань або досягнення певної цілі» [13, с. 57].

Отже, в загальному понятті потенціал – це наявність певного ресурсу, який за відповідних можливостей й обставин може бути використаний або перетворений на корисну роботу, корисний результат.

В економічній науці «потенціал» часто визначають, як «можливість і готовність учасників ринку знатися на тих видах діяльності та виробництва, для яких

у кожному мить часу є абсолютні або порівняльні переваги» [14, с. 50]. Наукова інтерпретація категорії «потенціал», що наведена Гаврилишиним Б. Д., близька до попереднього трактування, відповідно до якого «потенціал – це наявні у суб'єкта економіки ресурси, управлінська структура і менеджмент, що надають можливості раціонально використовувати їх для досягнення визначеної цілі» [6, с. 13]. Слід підкреслити, що в останньому визначенні науковці [6, с. 13] акцентують увагу на ефективності використання наявних економічних ресурсів для досягнення обумовлених цілей.

За енциклопедичним словником з державного управління трактує людський потенціал – довготривалий запас знань, навичок та компетенцій індивіда, які отримуються переважно шляхом навчання та трудового досвіду та можуть бути використаними у процесі життєдіяльності [8, с. 372].

Як засвідчують результати досліджень, загальноприйняте визначення категорії «людський потенціал» відсутнє у сучасній науковій літературі. Існуючі тлумачення надзвичайно різноманітні, проте враховують, як правило, два аспекти [13, с. 57]:

– ресурсну складову людського потенціалу – сукупність певних ресурсів, що використовуються для отримання результатів визначеної мети;

– наявність певних обставин, можливостей, за відсутності яких віддача від присутніх у суб'єкта ресурсів знижується.

З метою визначення змістовних характеристик категорії «людський потенціал» вважаємо за необхідне проаналізувати деякі його визначення.

Так, Економічна енциклопедія [7, с. 216] дає визначення людського потенціалу в контексті надбання нації. Людський потенціал розуміють як рівень наявних у людині рівня освіти, здібностей, талантів, кваліфікації та здатності, переліченими критеріями, до отримання доходу. За висновками науковців, у сучасному світі саме високий рівень розвитку людського потенціалу, а не технології й матеріальні цінності, є головною силою економічного розвитку і економічного зростання держави. Нейтралізувати вплив людського потенціалу на економічне зростання в країні, можуть несприятливі економічні та соціальні умови в країні, відсутність коштів для людського вдосконалення та реалізації на практиці людських ресурсів і обсягів знань [7, с. 216].

Л. Алімова людський потенціал розуміє як сукупність основних компетенцій, реалізувавши які підвищується (або знижується) продуктивність суспільного виробництва. Основними складовими елементами людського потенціалу, на думку автора, є потенціал здоров'я, освітній потенціал, культурний потенціал, інтелектуальний потенціал, трудовий потенціал і соціальний потенціал [1, с. 9].

Відомий фахівець Р. Доров людський потенціал уявляє, як системотвірну характеристику макроекономічного розвитку, що виражає рівень реалізації та гуманізації економічного життя суспільства, людський вимір соціально-економічних процесів. Розширення можливостей людей щодо забезпечення належного рівня життя для всіх, рівний доступ до результатів ринкового господарювання, що гарантує право на

довільний розвиток індивіда, забезпечення особистої та економічної безпеки громадян слугує передумовою розвитку людського потенціалу [5, с. 6].

І. Щербина людський потенціал розглядає як сукупність показників, що відображають чисельність населення, його гендерний і віковий баланс, освіти, професіоналізму та кваліфікації, стану здоров'я і тривалості життя, рівня економічної активності, соціокультурних характеристик нації та інше. Автор пропонує ці характеристики об'єднувати в такі складові людського потенціалу як соціально-демографічний і соціокультурний потенціал [20, с. 23].

С. Злупко необхідними умовами нарощування людського потенціалу вважає розвиток охорони здоров'я, освіти, підвищення рівня матеріального добробуту. В основі таких процесів, на думку автора, лежить економічне зростання, фактором якого, насамперед, є людська праця [9, с. 185].

Л. Семів під людським потенціалом розуміє здібності людини, незалежні від рівня їх використання в матеріальному або нематеріальному виробництві. Людський потенціал не є людськими ресурсами, тому автор вважає помилковим ототожнення людських ресурсів з людським потенціалом, оскільки людський потенціал – це резерви, надані людськими ресурсами, які можуть використовуватися або не використовуватися для досягнення певних цілей [18, с. 31].

В. Порохня розглядає людський потенціал як евентуальний рівень досягнення економікою країни потрібних темпів економічного зростання з використанням існуючого людського та інтелектуального капіталу. Виміром людського потенціалу є можливість економіки задовольняти бажані темпи економічного зростання, що задається вектором середньорічних темпів зростання сукупного продукту галузей національної економіки. Обсяг людського потенціалу держави не є постійною величиною і залежить від обраної стратегії економічного зростання, як наголошує автор [17, с. 58].

Як комплекс людського капіталу та соціально-економічних умов його формування, розвитку і використання визначає людський потенціал російський науковець Н. Синицька. Автор враховує не лише економічний критерій вкладень у людину, а й характеристики соціального середовища, яке формує особистість, систему цінностей людини, структуру інтересів і якість життя населення, що характеризується станом економічної безпеки, дотриманням прав людини, рівнем охорони здоров'я, зайнятості, добробуту населення, системи освіти [19, с. 76].

Авторський колектив на чолі з А. Генісаретським поняття «людський потенціал» розглядають через призму таких чотирьох складових, як: життєвий потенціал і особистісний потенціал, людські ресурси, людський капітал. Також людський потенціал, на думку авторів, базується на двох поняттях – людські ресурси як реалізація людського капіталу і рівень життя як віддзеркалення його якості [4, с. 6].

О. Мазіна вважає, що рівень розвитку економіки країни залежить від ефективного функціонування підприємств та організацій, успішність яких редукується з рівнем людського капіталу як основного ресурсу. У свою чергу, збереження та зростання людського капіталу країни досягається через створення сприятли-

вих умов, у яких живе, розвивається навчається і працює її населення [15, с. 10].

Отже, враховуючи наведені вище наукові підходи, можна констатувати, що людський потенціал – це ресурс, який містить надзвичайно важливі для людства складові, в першу чергу, такі, як здоров'я, уміння, здатність до оволодіння і створення нових знання та технологій, наявність волі вибору шляхів економічного розвитку, що за різних умов й становищ може перетворюватися в когнітивну діяльність, націлену на розвиток суспільства і отримання загальнокорисного соціально-економічного результату.

Із цим висновком узгоджується розуміння сутності процесу розвитку людського потенціалу спеціалістами ООН як процесу забезпечення особистості більш вільним вибором шляхів поліпшення свого існування. Принципово такий вибір може бути безмежним і змінюватися з часом. Головними аспектами розвитку людського потенціалу Л. В. Козаренко вважає припустимість прожити довге і здорове життя, отримати важливі для свого існування знання та можливість мати доступ до ресурсів, які необхідні для забезпечення належного рівня життя. У випадку відсутності цих трьох складових людина не буде мати доступу до інших можливостей [13, с. 59].

Враховуючи саме ресурсну спрямованість розуміння поняття «людський потенціал» з позицій державного управління, необхідно зважати на те, що це є неоднорідний ресурс, який не має фізичного наповнення, а тому його розвиток і використання має свої особливості на державному рівні.

З 1993 р. ООН щороку формує звіт з розвитку людства. Сутність цього документу полягає у вивченні індексу людського розвитку за країнами світу, складовими критеріями якого є:

- середня тривалість життя людини;
- рівень грамотності населення;
- рівень життя населення, що оцінюється через ВВП на душу населення, та інших показників [10].

Також, розроблено і науково обгрунтовано узагальнену систему критеріїв, що засвідчують кількісні та якісні характеристики соціально-економічної диференціації соціального розвитку, що включає:

- коефіцієнт індексу розвитку людського потенціалу, що показує ступінь різниці в соціально-економічному розвитку країн, що піддаються аналізу, її регіонів, соціальних груп;
- коефіцієнт індексу здоров'я (довголіття), що фіксує, відмінність стану здоров'я між країнами, регіонами країни;
- коефіцієнт індексу освіти. Цей показник констатує ступінь перевищення рівня освіти населення країни, що досліджується над рівнем освіти (грамотності) населення інших країн;
- коефіцієнт індексу доходу, що визначає рівень економічної диференціації країн та їх регіонів;
- коефіцієнт індексу смертності, показчик відмінностей у стані здоров'я країн та їх регіонів;
- коефіцієнт рівня професійної освіти, що відображає різницю в рівні охоплення населення навчанням другого й третього ступеню освіти в країні або її регіонах [10].

Доводиться констатувати, що Україна за параметрами розвитку людського капіталу помітно поступається розвиненим країнам світу. Це демонструється в наступному:

- низький рівень якості життя;
- недостатнє фінансування людського розвитку з усіх наявних джерел (держава, домогосподарства, підприємства);
- постійна, щорічна втрата позицій у розвитку людського потенціалу країни в цілому, тощо.

Україна посіла 83 місце з 187 країн світу за Індексом людського потенціалу. За результатами аналізу якості життя в країнах світу, ООН констатувала, що за рік Україна спала на п'ять сходинок.

Таблиця 1

Динаміка індексу людського розвитку окремих країн світу [11]

Країни з найкращими показниками			Місце України у світі		
Місце	Країна	Динаміка*	Місце	Країна	Динаміка*
1	Норвегія	0	20	Франція	0
2	Австралія	0	33	Естонія	0
3	Швейцарія	+ 6	35	Литва	+ 6
4	Нідерланди	0	36	Польща	+ 4
5	США	- 2	53	Білорусь	- 3
6	Німеччина	- 1	57	Росія	- 2
7	Нова Зеландія	- 1	70	Казахстан	- 1
8	Канада	+ 3	79	Грузія	- 7
9	Сингапур	+ 3	83	Україна	- 5
10	Данія	+ 3	114	Молдова	- 1

\* В порівнянні з минулим роком: + 1 – зростання; - 1 – падіння; 0 – без змін

Існування зазначених показників невисокого рівня розвитку людського потенціалу призводить до дуже негативних соціально-економічних результатів, поміж яких варто виділити наступні [15, с. 97]:

1. Велика депопуляція населення з одночасним погіршенням якісних характеристик людського капіталу і при відсутності міграційних збитках населення працездатного віку та професійно-освіченого рівня. За оцінками від 2 до 7 мільйонів українців реалізують свою трудову діяльність закордоном.

2. Нераціональна демографічна структура населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (20 % населення) зменшення питомої ваги осіб, що не досягли працездатного віку. Середній вік населення України дорівнює 39,3 рокам; причому 36,6 років середній вік чоловіків і 41,6 років – жінок. За останні роки зміщення пропорцій вікових груп народонаселення країни призвело до посилення демографічного навантаження на працездатне насе-

лення. Цей критерій в нашій державі, дорівнює 681 особі працездатного віку в перерахунку на 1000 працездатних осіб, з них 41,6 % – частка дітей.

3. Зменшення показників шлюбності, призводить до підняття віку одруження, утруднення процесу становлення молоді в кваліфікаційно-освітньому сенсі. Викликає занепокоєння різке збільшення частини народжень поза шлюбом, особливо в сільській місцевості. Велика частка народжень поза шлюбом (більше 70 %) припадає на жінок репродуктивного віку 20–34 роки, що призводить до народження кожної третьої дитини не у шлюбі батьків.

4. Скорочення народжуваності дітей в Україні у перерахунку на 1000 осіб населення з 9,6 до 9,4 осіб при наявному низькому сумарному коефіцієнті народжуваності (1,2) й значного територіального розмежування цих показників.

5. Значне підвищення ступеня смертності населення, що спричинено демографічним старінням населення, низькою якістю надання медичних послуг, наслідками техногенної чорнобильської катастрофи тощо. Головними причинами смертності населення основне місце обіймають хвороби системи кровообігу – 62 %; смертність внаслідок утворення пухлин становить 12,6 %, захворювань органів дихання – 4,2 %, травм або отруєнь, нещасних випадків, – 10,1 %.

6. Великий ступінь смертності чоловіків, які досягли працездатного віку, що зайняті в основних галузях промисловості, через виробничі травми, отруєння (40 % хлопчаків, які досягли 16 років позбавлені шансу прожити до 60 років). Унаслідок цього, коефіцієнт смертності чоловіків у найбільш працездатній віці в Україні перевищує такі показники для жінок, ця різниця між сподіваною тривалістю життя жінок та чоловіків нараховує до 11 років (у деяких областях України сягає до 13 років).

7. Знецінення людського капіталу, що торкнулося як розумових звичок, знань, навичок, які люди набувають на базі загальної освіти, так і спеціального людського капіталу знань і умінь, що працівники одержують у процесі своєї трудової діяльності на робочих місцях. Серйозне знецінення освітнього потенціалу слугує основним чинником зниження плідності праці.

8. Невисокий рівень оплати праці, є основним з суттєвих чинників трудової міграції активного населення нашої країни закордоні. В Європейських країнах оплата праці досягає до 30 % від вартості виробленої продукції, в Україні таке співвідношення, у кращому випадку, ледь сягає 5 %.

Таким чином, при подальшому зниженні рівня розвитку людського потенціалу України у зв'язку з подальшим розвитком проблемної ситуації, в майбутньому можливе виникнення наступних небезпек і ризиків.

1. Негативні зміни якісних характеристик відтворення населення, та різке падіння конкурентоздатності трудового капіталу України.

2. Збільшення маргіналізації населення, поява так званої нової категорії «неомаргіналів», тобто людей з доволі високим освітньо-професійним ступенем, які не знайшли допустимого способу його реалізації, унаслідок чого за гранню бідності опиняться серйозна

частина зайнятого населення, що часто суміщає дві, три роботи, працює понад нормативну тривалість робочого часу задля досягнення задовільного рівня доходу. Зусилля Уряду в цьому спрямуванні, зокрема для поліпшення соціальної захищеності населення, недостатні у порівнянні з губною дією тих чинників, що лише зміцнюють бідність працюючих.

3. Переважна більшість фемінізації незайнятості і бідності. Не скритим є той факт, що жінки володіють найбільшим освітнім потенціалом при наявній зайнятості на непрестижних робочих місцях з меншою майже на третину, ніж у чоловіків, заробітною платою (у середньому біля 70 % від зарплати чоловіків). Зокрема, в органах державної влади частка жіночого населення складає 8,5 %, поміж власників бізнесу – 20 %. Крім того, частка жінок серед незайнятого населення є доволі високою порівняно з їх часткою у складі працездатного віку зайнятого населення. Поширене безшлюбне материнство значною мірою погіршує їх становище на ринку праці.

4. Зменшення інвестицій в освіту. Скривлена мотивація отримання вищої освіти, порівняна доступність її отримання, знижена якість підготовки спеціалістів у «вишах» сприяє тому, що наявність вищої освіти загалом не заважає деформаціям пропозицій на ринку праці. У разі подальшого збереження таких тенденцій більша частина робітничої сили буде мати диплом про вищу освіту в той час, коли ринок праці заглинається від браку фахівців робітничих спеціальностей.

Враховуючи зазначене, пріоритетними напрямками розвитку людського потенціалу в Україні доцільно вважати:

1. Формування соціально-орієнтованої ринкової системи доходів населення. В умовах здійснення системних реформ усіх сфер державного управління збереження та примноження людського потенціалу можливе тільки на основі системного реформування сфери доходів населення. Як зазначає К. Губін, детальний розгляд умов людського розвитку при існуванні різних порядків формування доходів засвідчує, переважна частина населення України зацікавлена у розбудові нової системи соціально-ринкового формування доходів шляхом трансформації існуючої системи формування доходів [2, с. 319];

2. Формування сучасної моделі безперервної освіти та самоосвіти за зразками провідних країн світу. В цьому контексті вдалим, на наш погляд, є визначення В. Геєця сучасного інституту освіти у широкому розумінні: «це вся система дошкільного виховання, а також початкова школа, середня та середньоспеціальна освіта у відповідних навчальних закладах, вища освіта, а далі йде процес безперервної освіти і самоосвіти протягом усього життя, що і забезпечує перетворення освіти в інститут, який першочергово формує соціальний порядок світосприйняття, на відміну від біологічного» [3, с. 6].

3. Реформування, шляхом переведення на якісно новий рівень, надання послуг системою охорони здоров'я. Надання населенню країни медичних послуг з метою збереження та зміцнення здоров'я населення країни, формування періоду життєдіяльного довголіття, збільшення тривалості життя людей, пропагування

здорового образу життя – одна з визначальних складових гуманітарної політики держави, підмурак покращення якості життя, збереження генофонду народу України. Важливу роль у забезпеченні вдосконалення розвитку людського потенціалу відіграє система охорони здоров'я і її медичні заклади. Тому, як зазначає С. Клімов: «Сьогодні практично всі дослідники розглядають витрати на охорону здоров'я як інвестиції в людський капітал» [12, с.106].

Загальне поняття людського потенціалу є основою для розуміння його специфічного сегменту, що характеризує кадри органів державної влади. Слід відзначити, що відповідне чітке розуміння відсутнє у вітчизняній науці. Натомість, в Енциклопедії державного управління визначається поняття «державно-управлінські кадри» – працівники, які займають посади в органах державної влади та їх апараті або в органах місцевого самоврядування, мають відповідні службові повноваження виконувати адміністративно-розпорядчі та консультативно-дорадчі функції, готувати, приймати та впроваджувати управлінські рішення. При цьому орган державної влади тлумачиться як організаційно відокремлена і відносно автономна складова частіша єдиного державного апарату України, що являє собою колектив громадян України (одну особу), які мають спеціальний статус, заснований у встановленому законом порядку для виконання завдань і функцій держави, наділений з цією метою відповідними державно-владними повноваженнями, які реалізуються у визначених законом правових та організаційних формах [21, с. 173, 303]. Отже, працівники органів державної влади наділені статусом державного службовця або іншим подібним спеціальним статусом.

Використовуючи наведені визначення, а також трактування людського потенціалу з погляду функціональних можливостей виконувати певну діяльність, можна розуміти людський потенціал в органах державної влади як набутий запас знань та компетенцій працівників органів державної влади, що можуть використовуватися ними для виконання завдань і функцій держави. До основних шляхів формування та розвитку людського потенціалу в органах державної вла-

ди належать навчання та підвищення кваліфікації, розвиток особистісних якостей працівників, передача досвіду тощо.

Людський потенціал доцільно відрізнити від кадрового потенціалу, що видається ширшим поняттям, оскільки характеризує усі кадрові можливості певної організації. Так, у Енциклопедії державного управління в Росії кадровий потенціал державної служби визначений як інтегральна соціальна характеристика накопичених у суб'єкті державного управління підготовлених до даної професійної діяльності кадрів, явних і нереалізованих здатностей державних службовців до ефективного виконання функціональних завдань відповідного органу управління [22, с. 306].

#### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

Людський потенціал в цілому є спільним резервом окремого громадянина або населення держави, регіону, будь-якої спільноти до соціально-економічної діяльності та до свого когнітивного розвитку. Розуміння людського потенціалу включає такі властивості людини, як інтереси та потреби, рівень здоров'я, рівень життя, мотивацію діяльності, загальні та професійні знання, кваліфікацію, способи поведінки ставлення до трудової діяльності, ініціативність та підприємливість. На основі такого загального розуміння, а також трактувань понять «державно-управлінські кадри» та «орган державної влади», можна визначити людський потенціал в органах державної влади як набутий запас знань та компетенцій працівників органів державної влади, що можуть використовуватися ними для виконання завдань і функцій держави. Людський потенціал доцільно відрізнити від кадрового потенціалу, що видається ширшим поняттям, оскільки характеризує усі кадрові можливості певної організації.

Перспективами подальших досліджень за даним науковим напрямом слід вважати вивчення комплексу завдань щодо формування, розвитку та раціонального використання людського потенціалу в органах державної влади відповідно до сучасних умов, що характеризуються потребами здійснення системних реформ в усіх сферах українського суспільства.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Алимova Л. М. Активизация человеческого потенциала как фактора экономического развития : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Л. М. Алимova. – Саратов, 2010. – 18 с.
2. Безпека людського розвитку : економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / [Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ] ; за ред. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.
3. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. М. Геєць // Економіка України. – 2012. – № 5. – С. 4–13.
4. Генисаретский О. И. Концепция человеческого потенциала / О. И. Генисаретский, Н. А. Носов, Б. Г. Юдин // Человек. – 2014. – № 4. – С. 5–12.
5. Доров Р. А. Управление развитием человеческого потенциала : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория (Общая экономическая теория)» / Р. А. Доров. – М., 2007. – 24 с.
6. Економічна енциклопедія : у 3 т. / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – Т. 2: К (концентрація капіталу) – П (портфельний аналіз) / Відп. ред. С. В. Мочерний. – [Б. м.] : [б. в.], 2001. – 848 с.
7. Економічна енциклопедія : у 3 т. / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3: П (поручництво) – Я (японський центр продуктивності) / відп. ред. С. В. Мочерний. – [Б. м.] : [б. в.], 2002. – 951 с.
8. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
9. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : [навч. посіб.] / С. М. Злупко, Й. І. Радецький ; ред. М. М. Мартиняк. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 192 с.
10. Индекс людського розвитку. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://uk.wikipedia.org/wiki/Индекс\\_людського\\_розвитку](https://uk.wikipedia.org/wiki/Индекс_людського_розвитку).

11. Индекс людського розвитку 2014 [Електронний ресурс] / Ukrainian Media Service. – Режим доступу : [http://report.if.ua/wp-content/uploads/2014/07/index\\_un.jpg](http://report.if.ua/wp-content/uploads/2014/07/index_un.jpg).
12. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества : [монография] / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2012. – 199 с.
13. Козарезенко Л. В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення/ Л. В. Козаренко // Економіка розвитку. – 2014. – № 1(69). – С. 55–63.
14. Козенков Д. Є. Інноваційний розвиток та людський потенціал: оцінка та стимулювання : [монографія] / Д. Є. Козенков, В. Вашкелєвич, К. М. Солошенко. – Дніпропетровськ : Системні технології, 2004. – 156 с.
15. Мазіна О. І. Людський капітал: проблеми оцінювання і збереження / О. І. Мазіна // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 8(146). – С. 95–104.
16. Подра О. П. Сучасні підходи до оцінки людського потенціалу в системі ключових критеріїв суспільного розвитку / О. П. Подра // Вісник КПІ. – 2010. – № 5. – С. 103-108.
17. Порохня В. М. Моделювання людського потенціалу держави : [монографія] / В. М. Порохня, В. В. Бирський. – Запоріжжя : Класичний приватний ун-т, 2008. – 192 с.
18. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : [монографія] / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАНУ, 2004. – 392 с.
19. Синицкая Н. Я. Развитие человеческого потенциала как стратегическая цель региональной социальной политики : [монография] / Н. Я. Синицкая. – Северодвинск : Поморский государственный университет, 2004. – 296 с.
20. Щербина І. Ф. Забезпечення людського розвитку через механізми бюджетного регулювання : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / І. Ф. Щербина. – К., 2009. – 248 с.
21. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба. – 2011. – 524 с.
22. Энциклопедия государственного управления в России : в 2 т. / под общ. ред. В. К. Егорова ; отв. ред. И. Н. Барциц. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – Т. I: А – М. – 2008. – 552 с.

**С. В. Селиванов,**

*Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, г. Киев, Украина.*

## **ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

*В статье исследованы актуальные вопросы определения сущности понятия «человеческий потенциал», «человеческий потенциал в органах государственной власти» его трактовка различными учёными, а также сформулированы основные проблемы, сдерживающие развитие человеческого потенциала в условиях системных реформ, которые проводятся в Украине. Предложены научные основы и приоритетные направления развития человеческого потенциала в Украине.*

*От уровня развития человеческого потенциала критически зависит социально-экономическое развитие страны. Основным ресурсом системных реформ в нашем обществе является человеческий потенциал, составляющими которого являются индивидуальные ценности, знания, соответствующая квалификация и профессиональные качества. Благодаря скомплектованному человеческому потенциалу обеспечивается расширенное воспроизводство капитала, развитие рынка труда, и он является наиболее важным фактором становления постиндустриальной экономики государства. В условиях системных реформ социально-экономической системы нашего государства все большую актуальность приобретает проблема разработки научных основ увеличения человеческого потенциала Украины с учётом новейших достижений и зарубежного опыта развитых стран. Как отмечается в Стратегии государственной кадровой политики на 2012–2020 годы, реализация кадровой политики в социальном аспекте должна быть направлена на достижение высокого уровня развития человеческого потенциала государства, удовлетворение ожиданий населения от профессиональной само-реализации, достойной оплаты труда. Перечисленные факторы в полной мере касаются человеческого потенциала в органах государственной власти, ведь от его качества напрямую зависит способность государства работать в интересах общества.*

*В общем понятии человеческий потенциал – это ресурс, который содержит чрезвычайно важные для человечества составляющие, в первую очередь, такие, как здоровье, навыки, способность к овладению и созданию новых знаний и технологий, наличие воли выбора направлений экономического развития, которые при различных условиях и состояниях может превращаться в когнитивную деятельность, направленную на развитие общества и получения общепольного социально-экономического результата. С этим выводом согласуется понимание сущности процесса развития человеческого потенциала специалистами ООН как процесса обеспечения личности более свободным выбором путей улучшения своего существования.*

*В понимании человеческого потенциала в органах государственной власти его можно трактовать, как приобретённый запас знаний и компетенций работников органов государственной власти, которые могут использоваться ими для выполнения задач и функций государства. К основным направлениям формирования и развития человеческого потенциала в органах государственной власти относятся обучение и повышение квалификации, развитие личностных качеств работников, передача опыта и тому подобное.*

**Ключевые слова:** *человеческий потенциал; человеческий потенциал в органах государственной власти; развитие человеческого потенциала; качество жизни; уровень доходов населения; индекс человеческого развития.*

**S. Selivanov,**

*National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine*

## **APPROACHES TO UNDERSTANDING OF HUMAN CAPACITY IN STATE AUTHORITIES**

*The article provides a survey of essential issues of defining essence of notion of «human capacity», «human capacity in state authorities», its interpretation by different scientists, as well as key obstacles that prevent human capacity development under the conditions of ongoing systematic reforms in Ukraine.*

*Social and economic development of the country critically depends on the level of human capacity development. The main resource of systematic reforms in our society is human capacity that includes individual values, knowledge, relevant background and*

competencies. Complete human capacity provides the possibility to ensure extended renewal of capital, labour market development, and becomes a key factor of establishing of post-industrial economy of the country. In light of systematic reforms of social and economic system of our country, the more urgent become the issue of elaboration of scientific basis for strengthening of human capacity of Ukraine considering latest achievements and international experience of developed countries.

As stipulated by the Strategy of Human Resources Policy for 2012-2020 the implementation of human resource policy in social aspect should be aimed at achieving high level of human capacity development, meeting people's expectations of professional fulfillment and decent wages.

The above mentioned fully applies to human capacity in state authorities, as far as upon its quality depends the ability of the state to act in the interests of society.

In a common sense, human capacity is a resource that contains extremely important issues for humanity, mainly such as, health, skills, ability to obtain new knowledge and technologies, possibility to choose a way of economic development that upon different conditions could be transformed in cognitive activity aimed at development of society and getting a social and economic result which will be universally beneficial. This conclusion is in line with the understanding of essence of human capacity development by United Nations specialists as a process of giving individuals the possibility to choose more freely it's the ways of improvement of their life.

The understanding of human capacity in state authorities could be treated as an amount of gained knowledge and competence of state authorities' staff that could be used for performing duties and functions of the state.

Key ways of elaboration and development of human capacity in state authorities include education and vocational trainings, development of personal skills, exchange of experience, etc.

**Key words:** human capacity; human capacity in state authorities; human capacity development; living standards; income level; human development index.

**Рецензенти:** Коваль Г. В., д-р наук з держ. упр., професор;  
Козлова Л. В., канд. наук з держ. упр.