

претендентам на заміщення вільних робочих місць;

- розробку механізмів стимулювання роботодавців до надання інформації про робочі місця;

- забезпечення розширення обсягів громадських робіт з метою реалізації інвестиційних проектів з розбудови транспортної інфраструктури для підготовки проведення чемпіонату Євро-2012;

- сприяння ефективній діяльності Державного департаменту нагляду за дотриманням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України у частині здійснення контролю дотримання роботодавцями визначених законодавством, колективними договорами й угодами всіх рівнів гарантій у сфері зайнятості та оплати праці;

- посилення контролю та державного нагляду за додержанням роботодавцями трудового законодавства щодо забезпечення прав і соціальних гарантій працівників при вивільненні внаслідок скорочення чисельності або штату, застосування режимів неповної зайнятості, застосування практики відпусток за власний рахунок без збереження заробітної плати, стану виконання колективних договорів із зайнятості й оплати праці.

Таким чином, реакція ринку праці України на світову фінансову кризу демонструє лише верхівку більш глибоких і тривалих фундаментальних протиріч, які формувалися на ринку

праці та у сфері зайнятості протягом років незалежності. Нині найбільш гострими чинниками розвитку національного ринку праці, які світова криза лише загострила, є: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; неповне використання зайнятої робочої сили; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація обігу безробіття; невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави : монографія / Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2009. – 336 с.
2. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік : доповідь [Електронний ресурс] / Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Основні показники розвитку ринку праці за 2009 рік [Електронний ресурс] / Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway. Report of European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eurofond.eu>

УДК 338.312

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Ю. Ф. Агаманюк

Питання важливості людських ресурсів у формі знань, навичок, умінь для поліпшення економічної ситуації та добробуту нації в ці-

лому були закладені ще у працях класиків політичної економії, які започаткували науковий аналіз людських здібностей до праці, їх фор-

мування, відтворення й ефективного функціонування. Зокрема А. Сміт, у праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» (1776 р.) зазначав, що збільшення продуктивності праці більше залежить від удосконалення вмінь працівників, ніж від покращення машин і обладнання. Наступне покоління економістів прийшло до висновку, що вдосконалення навичок людини є нагромадженням капіталу. Наприклад, Дж. М. Кларк капіталом визнавав саму людину. І. Фішер, наприклад, визначав заробітну плату як відсоток на людський капітал, що може накопичуватися подібно до фізичного капіталу. А найважливішим елементом національного запасу капіталу, на думку Ф. Ліста, є майстерність, спадкові та надбані якості (здібності) людини [1, с. 589–610].

Наприкінці минулого, а особливо на початку нового тисячоліття, активізувався розвиток надзвичайно капіталоемного напрямку реалізації людського капіталу – запровадження нових технологій. І не просто запровадження, а осмислення їхньої доцільності, тобто рівня впливу на розвиток індивіда, на поступ суспільства. Основна ідея оцінки цього впливу – показати, як нові технології трансформують традиційні шляхи людського розвитку, розширюють можливості і створюють потенціал, який дає змогу за десятиліття реалізувати те, на що колись витрачалося життя кількох поколінь. Ідеться про те, щоб осмислити економічну ефективність інвестицій у людський капітал, зокрема у прогресивні технології – основу суспільного прогресу та соціально-економічного розвитку на сучасному етапі.

Умовою виникнення інтересу до людського капіталу є перш за все загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка полягає в концентрації уваги науковців на дослідженні проблем людини. По-друге, це активізація творчих можливостей людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили, що є найефективнішим методом для поступового економічного зростання. Визнаний найціннішим ресурсом, людський капітал набагато важливіший, ніж природні ресурси або нагромажене багатство. Отже, людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є пріоритетним показником конкурентоспроможності,

соціально-економічного зростання та продуктивності.

В епоху стрімкого скорочення часових характеристик між основними етапами науково-технічного прогресу невід’ємною і головною частиною всіх без винятку технологічних систем стає людина, а людський інтелект посідає місце вирішальної продуктивної сили нової постіндустріальної ери.

Загалом, людський капітал як результат інвестицій і нагромаджень у вигляді здоров’я, знань, навичок, здібностей тощо реалізується через інтелектуальну працю. Вона, на відміну від фізичної, не примушує працівника виконувати стандартні, заздалегідь запрограмовані дії. Якщо у процесі фізичної праці всі дії наперед визначені, то для людей розумової праці ніхто і нічого не визначає.

Фізична праця, навіть за найдосконалішої її модернізації, з часом стає збитковою. Причина криється в тому, що люди фізичної праці не володіють засобами виробництва. Правда, вони нагромаджують неабиякий досвід роботи. Але його можна реалізувати лише на конкретному робочому місці, бо на інше його не перенесеш, він не транспортабельний. Водночас працівники розумової праці мають власні засоби виробництва – знання, фах кваліфікацію, тобто свій людський капітал. Це абсолютно портативний і високотранспортабельний вид основного капіталу. А якщо сюди додати і відмінний фізичний стан людини, привабливу зовнішність, то це неперевершене багатство як самого індивіда, так і всього суспільства. Представник інтелектуальної праці більш незалежний від роботодавця, ніж той, хто виконує фізичну роботу, оскільки будує свої стосунки з керівником фірми на паритетних засадах: вони обидва зацікавлені один в одному.

Інвестування в людський капітал на суб’єктному рівні, коли особа примножує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, призводить до підвищення продуктивності праці. На суб’єктному рівні зростання продуктивності праці є умовою для збільшення відсотків від людського капіталу, наприклад, у вигляді збільшення заробітної плати або інших вигод, що зумовлює зростання споживчих затрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи таким чином,

додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання. Підвищення продуктивності праці на корпоративному рівні за рахунок зростання інвестицій в людський капітал посилює стимули і до подальшого інвестування у людський капітал, що зумовлює зростання людського капіталу за допомогою залучення більшої кількості суб'єктів у процес інвестування і призводить до зростання сукупного людського капіталу країни в цілому, що, в свою чергу, зумовлює зростання ВВП [2, 3].

Одним із показників, за яким визначають якість людського капіталу, є індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП, англ. Human Development Index, HDI), який розраховується і використовується з 1993 р. ООН. За даними останнього глобального Звіту ПРООН з людського розвитку, Україна за цим показником посідає 76-те місце (70-те у 2005 р.) із 177 країн і вважається країною з середнім рівнем людського розвитку. Звіт виявив, що за більшістю показників Україна вкрай відстає від усіх країн-членів Європейського Союзу, у тому числі й від своїх найближчих сусідів – Угорщини (посідає 36 місце), Польщі (37), Словаччини (42), Болгарії (53) та Румунії (60).

Подальше зниження рівня розвитку людського потенціалу України може спричинити такі основні небезпеки та ризики:

1. Різне зниження конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу.

2. Появу осіб з достатньо високим освітньо-професійним рівнем, які не знайшли задовільного способу його реалізувати.

3. Фемінізація безробіття та зростання рівня гендерної нерівності, адже загальновідомо, що населення жіночої статі володіє вищим освітнім потенціалом при зайнятості на менш престижних робочих посадах з нижчою практично на третину заробітною платою, ніж у чоловіків (у середньому це близько 70 % від оплати праці чоловіків). Зокрема, в органах законодавчої влади частка жінок становить 8,5 %, серед власників середнього й малого бізнесу – 20 %. Окрім цього, частка жінок у складі офіційно зареєстрованих безробітних і незайнятого населення є досить високою порівняно з їх часткою у складі працездатного та зайнятого населення, а поширення безшлюб-

ного материнства та значно нижчий порівняно з чоловіками рівень оплати праці значною мірою погіршують їх становище на ринку праці.

4. Знецінення інвестицій в освіту, спричинене відносною легкістю її отримання та зниженням якості підготовки у вищих навчальних закладах. Відбувається подальше знецінення дипломів з вищою освітою, внаслідок чого нерідко випускники вищих навчальних закладів посідають робочі місця випускників шкіл, випускників середніх спеціальних навчальних закладів. Варто зауважити, що кількість студентів, що навчалися у ВНЗ упродовж 2008–2009 рр. зросла майже вдвічі і становить 2763,8 тис. проти 1638,3 тис. у 1990–1991 н. р. Це породжує велику кількість робочої сили з вищою освітою, а на вітчизняному ринку праці не вистачає саме професіоналів робітничих спеціальностей (попит на робочі спеціальності перевищує пропозицію майже у шість разів).

З метою недопущення вище наведених негативних соціально-економічних явищ, на нашу думку, доцільно запровадити такі заходи щодо розвитку людського капіталу в Україні:

1. Необхідно передбачити поступове підвищення вітчизняного рівня фінансування людського розвитку (освіта, здоров'я) до рівня групи держав з високим рівнем розвитку людського капіталу.

2. З метою зменшення розмірів масової трудової міграції за кордон слід розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності з-за кордону.

3. Доцільно також розглянути та опрацювати проблеми благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм з метою стимулювання інвестицій у людський капітал. При цьому варто враховувати практику європейських держав, у яких практично третина соціальних програм фінансується приватними добродійними фондами. Іншими словами, добродійні фонди певною мірою беруть на себе здійснення функцій державних органів: надання допомоги малозабезпеченим, інвалідам, роботу з дітьми та молоддю, освіту громадян.

4. Передбачити у загальнонаціональній програмі охорони здоров'я питання щодо підвищення рухової активності населення та

боротьби з палінням, покращення репродуктивного здоров'я населення, розвитку системи підготовки спеціалістів із таких питань, як здоровий раціон харчування та фізична активність.

5. З метою виявлення та усунення дії негативних факторів на здоров'я працівників, ввести перевірку робочих місць, створення безпечних і здорових умов праці, а також запровадити принципи економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників. Наприклад, за рахунок розвитку страхування на випадок виробничого травматизму.

6. Запровадити систему погодинної оплати праці тощо.

Не менш ваговим є формування ідеї багатofакторного керування людським капіталом – системи теоретико-методологічних принципів, які відкривають значення людських ресурсів не тільки як економічного ресурсу, який

приносить дохід, але і як соціальної цінності суспільства загалом. Визначальною основою ідеї керування людським капіталом в Україні має бути визнання людського капіталу у програмних документах як головного ресурсу економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
2. Осипова Е. Г. Управление персоналом в рамках стратегического менеджмента / Е. Г. Осипова // Технологии корпоративного управления. – 2004. – № 6.
3. Формування та реалізація потенціалу особистості в системі інноваційного менеджменту // Вісник Хмельницького національного університету. – 2004. Т. 2. – № 4. – С. 69.

УДК 364.22:364.144

ОЦІНКА БІДНОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЗА УМОВАМИ ЖИТТЯ

О. А. Васильєв

У багатьох країнах світу з метою комплексного дослідження соціально-економічного явища бідності широко використовувалися як традиційні монетарний критерій (абсолютний і відносний), так і немонетарний критерій, тобто оцінка бідності за умовами життя. Сутність його полягає в тому, що оцінюється не рівень поточних грошових доходів/витрат домогосподарств (з подальшим його зіставленням з визначеною тим чи іншим методом межею бідності), а всі наявні ресурси домогосподарств, можливості споживання різних товарів, житлові умови, включеність у суспільне життя тощо. Такий підхід дозволяє здійснити пряму оцінку різних аспектів реальних умов життя бідного населення порівняно з загаль-

ноприйнятим, нормальним способом життя, притаманним даному суспільству.

Мета статті полягає у встановленні особливостей оцінки бідності населення України за умовами життя та виявленні зв'язку з оцінкою на основі монетарного критерію.

Проблема прямого виміру умов життя населення (а не через наявний рівень доходів) та визначення на цій основі контингенту позбавлених постала в економічній науці у другій половині ХХ ст. Розробкою принципів і методології оцінки бідності на основі немонетарних критеріїв займалися такі вчені, як П. Таунсенд [1], Дж. Мак та С. Ленслі [2], Б. Халлерод [3], Т. Каллан, Б. Нолан, К. Вілан [4], М. Можина, Л. Овчарова [5] та багато інших.