

УДК 354+378

A. Є. ЙОРДАНОВ

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення кількісної та якісної складової людських ресурсів у контексті державного регулювання їх розвитку.

The theoretical approaches to determination of quantitative and qualitative constituents of human capitals are analyzed in the context of government control of their development.

Регулювання соціально-економічного розвитку регіонів є одним з ключових питань у процесі становлення соціально-орієнтованої економіки України і належить до пріоритетних завдань державного управління.

Сьогодні політика підтримки регіонального розвитку повинна бути спрямована на активізацію всього ресурсного потенціалу регіонів як основи зміщення їх конкурентності. Людські ресурси, а саме якість, уміння та мобільність робочої сили, здатність адаптуватися до технологічних й організаційних змін, є передумовою сталого соціально-економічного розвитку регіонів. Нераціональне використання людського потенціалу – одна з найактуальніших проблем, на вирішення яких мають бути спрямовані заходи державної регіональної політики.

Різноманітні аспекти аналізу та оцінки динаміки розвитку і структурних змін людського капіталу економіки України висвітлено в наукових працях вітчизняних учених З. Варналія, А. Гальчинського, В. Геєця, О. Грішнової, М. Долішнього, Я. Жаліло, С. Злупко, Е. Лібанової, С. Мочерного, А. Новикової, С. Писаренко, Л. Семів та ін. Утім, недостатньо розробленими у вітчизняній науці залишаються питання впливу якості людських ресурсів на соціально-економічний розвиток регіонів. Зазначений напрямок досліджень вимагає поглибленого розуміння поняття людських ресурсів та визначення його особливостей в якості об'єкта державного регулювання.

Метою статті є аналіз існуючих теоретичних підходів до визначення демографічної, соціальної й економічної сутності людських ресурсів з точки зору державного регулювання їх розвитку.

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

О. Грішнова виділяє низку специфічних особливостей людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку:

- 1) люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності;
- 2) ефективність використання людської праці залежить від рівня задоволення потреб людини як особистості, оскільки життя людини не вичерpuється лише трудовою діяльністю;

3) науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного розвитку стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов [3].

Як об'єкт державного регулювання людські ресурси можуть характеризуватися різними соціально-економічними категоріями: населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, економічно активне населення, робоча сила тощо.

Населення – це найширша характеристика для означення людських ресурсів, оскільки воно охоплює всіх людей незалежно від їх характеристик. Це сукупність людей, що проживають на визначеній території (у країні, області, районі, місті, селі тощо).

У вітчизняній економічній літературі та статистичному обліку для означення людських ресурсів застосовується термін трудові ресурси – частина населення, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. З цього визначення виходить, що трудові ресурси включають себе як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Тобто, як вважає О. Грішнова, це поняття ідеально підходить для примусової зайнятості і є анахронізмом радянських часів. На міжнародному ж рівні визначено, що реальними ресурсами для праці є економічно активне або трудоактивне населення, а не населення, яке можна залучити до праці лише насильно.

Економічна активність – це прагнення працездатної людини застосовувати на практиці наявні в неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Інтегральним показником кількісних і якісних характеристик економічно активного населення вважається трудовий потенціал. Трудовий потенціал – це сукупність, елементами якої є трудові ресурси (частина населення країни, яка володіє необхідними фізичними здібностями, знаннями та досвідом, що дозволяють їм брати участь в процесі створення матеріальних благ і надання послуг), що характеризуються кількісними і якісними показниками. Трудові ресурси характеризують потенціал живої праці, яким володіє країна. Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається:

- демографічними чинниками (приростом населення, міграційною рухливістю та ін.);
- потребами суспільного виробництва в робочій силі;
- можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Якісна характеристика трудового потенціалу має умовний характер і може визначатися з допомогою:

- показників демографічного розвитку;
- медико-біологічних і психофізичних характеристик;
- професійно-кваліфікаційних даних;
- соціальних можливостей [4].

Отже, трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу

та ін. [3].

Під якістю робочої сили розуміється комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти, кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психологічні характеристики, здатність адаптуватися до умов виробництва, професійну орієнтованість, мобільність (готовність змінити роботу, місце проживання, професію, напрям освіти) [2].

О. Жадан вважає, що при характеристиці поняття “якість робочої сили” необхідно мати на увазі такі особливості:

- у сучасних умовах якість робочої сили є головним чинником економічного зростання;
- формування робочої сили високої якості потребує від самої людини та всього суспільства значних витрат;
- робоча сила у вигляді навичок і здібностей є певним запасом, тобто може накопичуватися;
- інвестиції в кваліфікаційний комплекс робочої сили і здоров'я працівника забезпечують, як правило, його власникові одержання в майбутньому більш високого доходу;
- якісні характеристики робочої сили, з одного боку, зазнають фізичного і морального зносу, а з іншого – здатні накопичуватися і примножуватися;
- характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями. Але лише ті вкладення в людину можуть бути визнані інвестиціями в робочу силу, що суспільно доцільні й економічно необхідні [5].

Якість робочої сили складається з багатьох компонентів, які можуть бути об'єднані у три групи:

- 1) психофізіологічні (фізичні дані, розумові здібності, психологічні риси);
- 2) соціально-психологічні властивості (мобільність, адаптованість, мотивація, моральність, відповідальність);
- 3) кваліфікаційні характеристики (професійні теоретичні і практичні знання).

Можливості впливу на перші дві групи властивостей значною мірою обмежені, тоді як третя група надає людині широкі можливості вибору, а тому підлягає державному регулюванню щодо їх розвитку [7].

Значимість і співвідношення вищезгаданих характеристик якості робочої сили залежать від конкретноісторичних і соціально-економічних умов, найбільш важливими з яких на нинішньому етапі розвитку є впровадження досягнень науки і техніки у виробничий і технологічні процеси, а також тривалі ринкові перетворення економіки.

Розвиток людських ресурсів можна трактувати як примноження і якісне зростання потенціалів людини, розвиток і збагачення цілого спектра можливостей, якими людина володіє і які вона пізніше зможе реалізувати на благо собі і суспільства. Особливо це стосується актуалізації такої людської якості, як здатність створювати інновації на основі нового знання в усіх сферах людської діяльності.

У світовій і національній практиці оцінку рівня розвитку людських ресурсів здійснюють на основі використання системи соціально-економічних показників,

розробки відповідних інтегральних індикаторів. У щорічних доповідях про людський розвиток для виміру успішності розвитку окремих країн світу розроблено методи поєднання декількох статистичних показників, які відображають: середній рівень доходів людей, їх рівень освіти, стан здоров'я. Методологія розрахунку індексу людського розвитку людських ресурсів застосовується для оцінки і порівняння як рівня економічного розвитку країн, так і людського розвитку.

Вітчизняна методика при дослідженні індексу людського розвитку містить загальні індикатори, які характеризують основні аспекти людського розвитку – демографічного, ринку праці, матеріального добробуту населення, його умов проживання, рівня освіти, стану та охорони здоров'я, соціального середовища, екологічної ситуації, аспектів фінансування. З огляду на це, важливим стає визначення загроз, які виникають у таких сферах, як зайнятість, науково-технологічна діяльність, освітня, міграційна, культурна, мотиваційна сфера [6].

Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується демографічними особливостями його відтворення, які виявилися в 1960 – 90-х рр. століття та вплинули на зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення. Зазначені тенденції торкнулися кількісно-якісного складу трудового потенціалу, продуктивності суспільної праці і стимулів до неї, кваліфікаційного й освітньо-культурного рівня населення, вартості робочої сили і доходів населення. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів.

Диференціація рівня розвитку людських ресурсів регіонів визначається відмінностями демографічних тенденцій, зайнятості населення на ринку праці, освітньо-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу, матеріального та фінансового забезпечення населення, розвитку соціальної інфраструктури і системи забезпечення соціальними послугами [1].

Політика розвитку людських ресурсів повинна здійснюватись з урахуванням регіональних особливостей демографічної ситуації, зайнятості населення, рівня життя, концентруватиметься на активному сприянні створенню нових робочих місць, у першу чергу в інноваційних секторах, перекваліфікації вивільнених працівників, створенні сприятливих соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, розвитку самозайнятості населення, фермерства, селянських господарств, підготовці та перепідготовці працівників, що вивільняються, підтримці малого і середнього бізнесу.

Стратегія людського розвитку повинна спиратись на відображення економічної і соціальної динаміки в кожній окремо визначений одиниці системи адміністративно-територіального устрою на фоні відповідних середніх показників по країні, області, а саме таких, як: динаміка основних демографічних характеристик населення, обсяги і структура доходів і витрат, інвестиційний клімат у регіоні, обсяги і структура виробленої в регіоні продукції, характеристика соціальної сфери, рівень екологічної безпеки, злочинності тощо.

В основу оцінювання стану людських ресурсів регіонів покладено індекс людського (ІЛР), що був розроблений ПРООН і розраховується за адаптованою для України методикою на основі окремих дев'яти компонентів, які характеризують очікувану тривалість життя, освіту, добробут населення. Першу позицію за величиною ІЛР займає м. Київ, в якому показники стану освіти, умов проживання, демографії, ринку праці та матеріального добробуту перевищують показники всіх інших регіонів. Високі показники ІЛР мають Полтавська, Харківська, Київська, Вінницька, Черкаська області. Найнижчі ІЛР характерні для Донецької і Луганської областей, які мають коротку тривалість життя, низький рівень охоплення населення повною середньою освітою та високий рівень забруднення оточуючого середовища. Отже, негативний вплив соціальних факторів на людський розвиток даних регіонів є суттєвим [1].

Підсумовуючи, слід зазначити, що в науковій літературі використовуються різні поняття для означення людських ресурсів. Утім, на нашу думку, в якості об'єкта державного регулювання обирати саме трудовий потенціал, який є інтегральним показником кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Причому проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу є однією з гострих і значущих для сталого соціально-економічного розвитку України. З огляду на те, що саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах головним чинником розвитку, напрямком подальших досліджень може стати опрацювання дієвих механізмів державного регулювання розвитку людських ресурсів, і зокрема розробка концепції інноваційної якості людських ресурсів, яка передбачає, що реалізація політики регіонального розвитку має починатися з інвестицій в людину, передусім в її освітню підготовку.

Література:

1. *Варналій З.* Актуальні проблеми регіональної політики / З. Варналій, А. Павлюк. – Режим доступу : // www.niss.gov.ua/book/2004_h
2. *Васильченко В. С.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : Ін-т підготовки кадрів держ. служби з найнятості, 2000. – 317 с.
3. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. *Гриньова В. М.* Державне регулювання економіки : навч. посіб. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – Х. : ВД “ІНЖЕК”, 2004. – 756 с.
5. *Жадан О. В.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Жадан. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2008. – 360 с.
6. *Онікієнко В. В.* Розвиток ринку праці: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко. – К. : Рада по вивченням продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
7. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.

Надійшла до редколегії 10.02.2009 р.