

ОЦІНКА ВІДПОВІДНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОТРЕБАМ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Проаналізовано сучасний стан розвитку людського потенціалу Кіровоградської області та проведена оцінка відповідності наявного людського потенціалу потребам соціально-економічного розвитку регіону. Запропоновано підходи до розробки механізму управління людським потенціалом в області.

Ключові слова: людський потенціал, регіон, інвестиції.

O. V. STOROZHUK, T. A. NEMCHENKO
Kirovohrad national technical university, Kirovohrad, Ukraine

THE ESTIMATION OF ACCORDANCE OF A HUMAN POTENTIAL TO THE NECESSITIES OF DEVELOPMENT OF A REGION

The goal of the article is a research of accordance of human potential to the necessities of development of the Kirovohrad region and development of approaches in relation by the improvement of management development of human potential of region as a key factor of him economic development. In the article detected the importance of development of human potential for the successful functioning of economy. The analysis of modern level of development of human potential of the Kirovohrad region shown that the general quantity of permanent population of region goes down in the last years; diminishes a quantity of economic active population; the part of population which is capable motivated to work is grows short. The above trends do not meet the current needs of socio-economic development, which requires a large number of highly motivated active employment of workers. The paper proposed approaches to developing human potential management mechanism in the region. A special feature of the mechanism is logically interrelated stages of its formation and application of universal criteria for evaluating investment in human potential of the region.

Keywords: human potential, region, investments

Постановка проблеми

У сучасній економіці знань людський потенціал країни є її головною конкурентною перевагою. Він дає можливість здійснювати інновації, адаптуватися до умов глобалізації світової економіки, досягати високої конкурентоспроможності. Якісний людський потенціал є важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, визначаючи, зрештою, його рівень. При цьому, саме на рівні регіонів стає можливим створення максимально сприятливих умов для перетворення людського потенціалу, що відображає сформовані можливості індивіда, на людський капітал, який є джерелом доходу індивіда та суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Людський потенціал українськими вченими розглядається переважно на рівні держави (О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк, Е.М. Лібанова, О.В. Стефанишин та ін. [1, 2, 5, 7]), а в масштабах регіону частіше використовують категорію «трудоий потенціал» (О.А. Грішнова, Н.С. Краснокутська, О.М. Левченко, М.В. Семикіна), зокрема досліджуючи її в контексті загального потенціалу регіону. Також значна частина наукових праць присвячена тематиці інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу. Недостатність теоретичних розробок щодо управління розвитком людського потенціалу на регіональному рівні, висока їх практична значущість обумовили вибір теми статті та її мету.

Мета статті

Метою статті є дослідження відповідності людського потенціалу потребам розвитку Кіровоградської області та розробка підходів щодо удосконалення управління розвитком людського потенціалу регіону як ключового фактора його економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу

На сучасному етапі розвитку суспільства світ переходить до економіки знань. Відповідні зміни відбуваються у світовій економіці – знання стають ключовим ресурсом розвитку країн, при цьому носіями знань, їх генераторами і споживачами є люди [1]. У зв'язку із цим можна констатувати, що людський потенціал стає головним чинником ефективного функціонування соціально-економічних систем світу, країни, регіону, підприємства.

Аналіз стану людського потенціалу України дозволяє констатувати, що існування низки чинників, зокрема таких, як низька якість життя, недостатнє фінансування людського розвитку, втрата позицій у розвитку людського потенціалу країни (у 2013 р. порівняно із 2005 р. Україна перемістилася з 70-го на 83-є місце за розвитком людського потенціалу згідно «Звіту ООН про людський розвиток – 2013») призводить до негативних соціально-економічних наслідків в Україні в цілому та її регіонах зокрема [3].

Відповідність людського потенціалу регіону, тобто наявних людських можливостей, потребам Кіровоградської області доцільно досліджувати через призму показників зайнятості.

Статистичні дані свідчать, що загальна чисельність зайнятого населення в Кіровоградській області скорочується. Так, за період 2005–2013 рр. чисельність зайнятих в офіційному секторі скоротилася на 23,5 тис. осіб і на початку 2014 р. становила 434 тис. осіб. Аналіз розподілу економічно активного населення за основними віковими групами у 2013 р. свідчить про те, що найчисельнішою є вікова група 40–49 років (25% серед зайнятих осіб). На другому місці – вікова група 50–59 років (19% в загальній чисельності зайнятих). Водночас, молодь у віці 25–29 роки складає лише 13% серед економічно активного населення Кіровоградської області.

Значною мірою така ситуація зумовлена падінням рівня промислового виробництва у регіоні, що призвело до істотного згортання попиту на послуги праці з боку офіційної економіки. Так, аналіз динаміки та структури попиту на робочу силу свідчить, що суттєва його частка припадала на вакансії робітників – 72% у 2006 р. (табл. 1). Економічна криза внесла суттєві корективи у формування попиту на робочу силу, різко зменшила потребу у кадрах, змінила структуру попиту, обумовила скорочення частки потреби у робітниках (до 52% у 2012 р.) та зростання частки потреби у висококваліфікованих кадрах на посади службовців (менеджерів, спеціалістів), адже кадри саме цього рівня можуть забезпечити реорганізацію економічної діяльності та сприяти подоланню кризових процесів. На початку 2013 р. частка потреби у службовцях зросла до 48% у загальному попиті на робочу силу, однак спостерігалось загальне зниження попиту на робочу силу за всіма видами професійних груп, що негативно характеризує процеси формування кадрового потенціалу Кіровоградської області. Загалом за весь період з 2006 по 2012 р. питома вага працівників без професій в загальній пропозиції робочої сили становила більше 20%.

Аналіз структури зайнятості за секторами економіки Кіровоградської області свідчить про те, що найбільші масштаби зайнятості спостерігають у секторі послуг (55,4%), причому надвисока концентрація робочої сили спостерігається у сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльності готелів та ресторанів (33,5% від загальної чисельності зайнятих у секторі послуг). Високою є також частка зайнятих у сфері освіти (15,3% від усіх зайнятих в секторі послуг) і на транспорті (13,9%). В аграрному секторі економіки області працює 27,5% зайнятих; у промислово-будівельному секторі – 17,1%.

Таким чином, на даному етапі найбільш значущими для розвитку економіки регіону є переробна промисловість, сільське господарство, транспорт і зв'язок, торгівля і комерційна діяльність. Ці галузі забезпечують 73% від обсягу валового регіонального продукту, 68% зайнятих. При цьому підприємства промисловості та сільськогосподарські підприємства володіють значним виробничим потенціалом. Аналіз структури капітальних інвестицій також підтверджує, що ці підприємства розвиваються випереджаючими темпами, що відповідає потребам соціально-економічного розвитку регіону.

З нашої точки зору, розвиток людського потенціалу регіону неможливий без врахування інвестиційних процесів. Процес інвестицій в людський потенціал регіону з соціально-економічної точки зору – це інвестиції в робочу силу на ринку праці регіону.

Показник інвестицій у людський потенціал регіону (ІЛПР) доцільно розраховувати наступним чином:

$$ІЛПР = \frac{ЧЗ_{ОЗ} + ЧЗ_{Осв} + ЧЗ_{МС}}{ЧН}, \quad (1)$$

ЧЗОЗ – чисельність зайнятих у сфері охорони здоров'я в регіоні;

ЧЗОсв – чисельність зайнятих у сфері освіти в регіоні;

ЧЗМС – чисельність зайнятих у сфері мистецтва і спорту в регіоні;

ЧН – загальна чисельність населення в регіоні.

Розрахунок показника ІЛПР відображає рівень інвестицій в людський потенціал регіону з соціально-економічної точки зору. На наш погляд, показник ІЛПР дозволяє побачити становище регіону серед інших регіонів і відображає не лише економічну, а й соціальну сторони його розвитку.

Для проведення аналізу регіональних відмінностей у стані інвестицій в людський потенціал використаємо формулу (1). Проведені розрахунки показують, що за показником ІЛПР у 2013 р. в Україні лідерами є м. Севастополь, Волинська, Тернопільська, Київська, Львівська, Рівненська області (рис. 1). Мінімальні значення показника ІЛПР спостерігаються у Донецькій (0,0597), Луганській (0,0601), Дніпропетровській (0,0647) та Запорізькій (0,0664) областях.

Щодо Кіровоградської області, тут потрібно відмітити, що вона займає 13-е місце серед регіонів України за показником ІЛПР, який становить 0,0702 і є дещо вищим за цей показник в середньому по Україні (0,0719).

Таким чином, потрібно зробити висновок, що в регіонах з низькими показниками інвестицій в людський потенціал необхідним є прийняття управлінських рішень з боку регіональних органів влади стосовно удосконалення механізму управління людським потенціалом.

Отже, аналіз сучасного рівня розвитку людського потенціалу Кіровоградської області показав, що в останні роки спостерігаються такі тенденції: – знижується загальна чисельність постійного населення регіону; – зменшується чисельність економічно активного населення; – скорочується частка населення працездатного віку; – соціальне самопочуття населення залишається досить низьким. Отже, названі

тенденції не відповідають сучасним потребам соціально-економічного розвитку регіону, який вимагає значної кількості висококваліфікованих, мотивованих до активної трудової діяльності працівників.

Таблиця 1

Співвідношення попиту і пропозиції робочої сили у Кіровоградській області за професійними групами, осіб

Професійні групи	Пропозиції (кількість незайнятих працівників)			Попит підприємств (потреба у відповідних працівниках)			Відхилення пропозиції від попиту, +, -		
	2006	2011	2012	2006	2011	2012	2006	2011	2012
Усього	29207	18506	19588	3786	736	625	25421	17770	18963
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1619	1211	1356	291	72	66	1328	1139	1290
Професіонали	1440	1222	1122	633	137	156	807	1085	966
Фахівці	2341	1335	1438	387	72	61	1954	1263	1377
Технічні службовці	1608	1010	1001	113	30	17	1495	980	984
Працівники сфери торгівлі та послуг	4100	2513	2760	336	116	127	3764	2397	2633
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	1269	594	623	33	2	3	1236	592	620
Кваліфіковані робітники з інструментом	2852	1814	1904	875	120	78	1977	1694	1826
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5590	4399	5001	788	97	47	4802	4302	4954
Найпростіші професії	8388	4408	4383	330	90	70	8058	4318	4313

Джерело: [5].

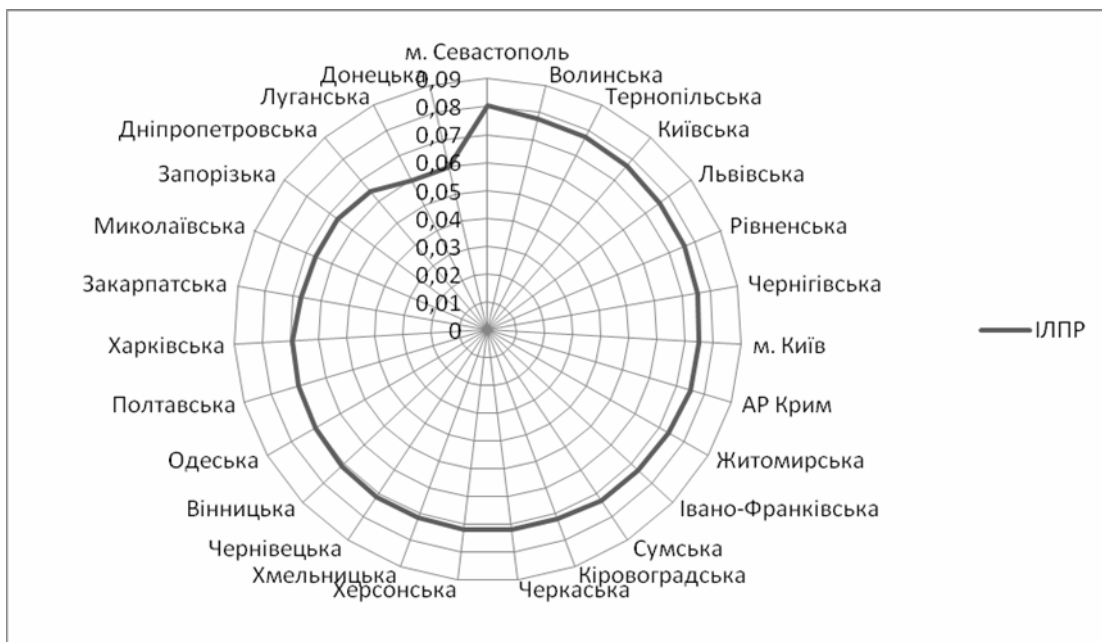


Рис. 1. Показник інвестицій у людський потенціал регіонів України у 2013 р.

Для зламу негативних тенденцій у розвитку людського потенціалу сучасна соціально-економічна політика України та її регіонів повинна мати антикризовий характер, формуватися на власній ресурсно-економічній, соціальній та духовно-ментальній основі, найбільшою мірою відповідати сформованому соціально-культурному середовищу. Вона має бути спрямована на збереження та розвиток людського потенціалу, формування людського і соціального капіталів та забезпечення їх ефективного використання в економіці інноваційного типу, суспільну консолідацію та суспільну самоорганізацію населення.

Забезпечення всебічного розвитку людського потенціалу регіону вимагає вироблення системи заходів для їхнього розвитку. Серед цих заходів, з нашої точки зору, мають бути удосконалення порядку розроблення соціальних програм, спрямованих на вирішення найгостріших проблем регіону: 1) забезпечення зайнятості населення, створення нових робочих місць; 2) оптимізація розподілу людського капіталу за сферами та секторами економічної діяльності, відродження престижу науковців та працівників інтелектуальної сфери, культури, мистецтва, освіти тощо; 3) формування та реалізація державної політики у сфері регулювання внутрішньорегіональної та міжрегіональної трудової міграції; 4) приведення у відповідність професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників з потребами виробництва, створення системи оперативної підготовки та перепідготовки кадрів, відродження наукомістких та високотехнологічних виробництв з участю національних кадрів та широкою співпрацею із зарубіжними фахівцями; 5) запровадження нових механізмів розвитку регіональної соціальної інфраструктури на основі залучення коштів держави, регіонів і бізнесу.

Пріоритетними напрямками розвитку людського потенціалу підприємств Кіровоградської області, на наш погляд, є: підвищення гнучкості системи розвитку людського потенціалу та її орієнтація на кінцеві результати виробництва; рух від фрагментарного підвищення кваліфікації до інтегрованого, цілісного розвитку людини; перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку, які замінюють знання на рівні доктрини на справжні знання, що забезпечуватиме професійну мобільність працівника.

Результати аналізу людського потенціалу Кіровоградської області показали, що його доцільно розглядати в межах сфери зайнятості регіону, тобто через систему «індивід – підприємство (організація) – регіон». Виходячи з цього, можна виділити послідовні етапи формування людського потенціалу як об'єкта управління на рівні регіону.

При формуванні людського потенціалу індивіда на першому етапі головну роль відіграє інститут сім'ї. Так, у процесі виховання в сім'ї індивід отримує набір знань, умінь, навичок, звичок, цінностей. На цьому етапі формується сприйняття і картина навколишнього світу. Надалі при отриманні індивідом дошкільної, початкової, середньої спеціальної та вищої освіти формуються додаткові можливості його людського потенціалу.

На другому етапі відбувається реалізація здібностей індивіда на ринку праці регіону, які залежать від якості соціального життя та існуючих в регіоні економічних умов реалізації людського потенціалу. Людський потенціал індивіда реалізується на ринку праці за допомогою підприємства (організації), надалі в моделі формується політична, соціальна та психологічна середовища життєдіяльності індивіда.

На третьому етапі відбувається формування механізму управління людським потенціалом регіону, який складається з об'єкта управління, суб'єкта управління та інструментів, за допомогою яких здійснюються управлінські впливи суб'єкт на об'єкт. Об'єктом управління в даному механізмі буде людський потенціал регіону, в якості суб'єкта управління виступають регіональні органи державної влади.

Для оцінки розвитку людського потенціалу регіону доцільно використовувати показник ІЛПР (інвестиції в людський потенціал регіону). При застосуванні показника ІЛПР можна встановити, в якій мірі в регіоні створені умови для реалізації людського потенціалу, а також, чи в правильному напрямку приймаються управлінські рішення органу державної влади регіону для забезпечення і підтримки на високому рівні темпів його соціально-економічного розвитку.

Висновки

Таким чином, аналіз сучасного рівня розвитку людського потенціалу Кіровоградської області показав, що в останні роки спостерігаються такі тенденції: знижується загальна чисельність постійного населення регіону; зменшується чисельність економічно активного населення; скорочується частка населення працездатного віку; соціальне самопочуття населення залишається досить низьким. Отже, названі тенденції не відповідають сучасним потребам соціально-економічного розвитку регіону, яке вимагає значної кількості висококваліфікованих, мотивованих до активної трудової діяльності працівників. В роботі запропоновані підходи до розробки механізму управління людським потенціалом в регіоні, особливими рисами якого є логічно взаємопов'язані етапи його формування та застосування універсального критерію оцінки інвестицій в людський потенціал регіону. Подальші дослідження авторів полягатимуть у продовженні більш глибокого дослідження даної тематики та розробці ефективного механізму управління людським потенціалом на прикладі Кіровоградського регіону.

Література

1. Zayarnyuk O. Essential problems of the development of labour and educational services markets in

modern conditions. Oxford Journal of Scientific Research. 2015. No. 1 (9) (January-June). Volume III. "Oxford University Press", 2015. 889 p.

2. Лозовський О. М. Моделі управління трудовими ресурсами в умовах глобалізації / О. М. Лозовський, К. І. Майборода // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 84–88.

3. Стефанишин О.В. Людський потенціал і фінансове стимулювання його розвитку в умовах глобалізації / О.В. Стефанишин // Наукові записки : науково-технічний збірник. – 2011. – № 3. – С. 7–11.

4. Близнюк В. В. Людський потенціал: особливості формування для модернізації / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 4. – С. 106–116.

5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2013 р. / за ред. Дівель Л.Б. – Головне управління статистики і Кіровоградській області, 2014. – 502 с.

6. Новікова О. Ф. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 50.

7. Лібанова, Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120–136.

8. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / О.М. Левченко. – Кіровоград : «КОД», 2002. – 136 с.

References

1. Zayarnyuk O. Essential problems of the development of labour and educational services markets in modern conditions. Oxford Journal of Scientific Research. 2015. No. 1 (9) (January-June). Volume III. "Oxford University Press", 2015. 889 p.

2. Lozovskyi O. M., Maiboroda K. I. Modeli upravlinnia trudovymy resursamy v umovakh hlobalizatsii. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. 2015. № 1. S. 84-88.

3. Stefanyshyn O.V. Liudskiy potentsial i finansove stymuliuvannya yoho rozvytku v umovakh hlobalizatsii. Naukovi zapysky: naukovo-tekhnichnyi zbirnyk. 2011. № 3. S.7-11.

4. Blyzniuk V. V. Liudskiy potentsial: osoblyvosti formuvannya dlia modernizatsii. Ekonomika i prohnozuvannya. 2011. № 4. S. 106-116.

5. Statystychnyi shchorichnyk Kirovohradskoi oblasti za 2013 r. Za red. Divel L.B. Holovne upravlinnia statystyky i Kirovohradskii oblasti. 2014. 502 s.

6. Novikova O. F., Amosha O. I., Antoniuk V. P. Liudskiy potentsial: mekhanizmy zberezhenia ta rozvytku. Ukraina: aspekty pratsi. 2009. № 2. S. 50.

7. Libanova, E. Tsinnisni oriientatsii ta sotsialni realii ukrainskoho suspilstva. Ekonomika Ukrainy. 2008. № 10. S. 120-136.

8. Levchenko O.M. Upravlinnia yakistiu trudovoho potentsialu rehionu. Monohrafiia. Kirovohrad: «KOD», 2002 r. 136 s.

Надійшла 08.05.2015; рецензент: д. е. н. Шалімова Н. С.