

## РОЗДІЛ 6

# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 314.72

Завадовська Ю. Ю.

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького

### ВПЛИВ ФАКТОРА ГЕНДЕРУ НА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МЕТОДАМИ МІСЦЕВОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Стаття представляє короткий авторський огляд аналізу результатів третього етапу дослідження у 15 місцевих громадах – партнерах проекту «Попередження торгівлі людьми шляхом розвитку соціальної роботи та мобілізації громад, Фаза 2», наукові результати якого ще не публікувалися у наукових виданнях. Проаналізовано рейтинги важливості факторів гендеру щодо ефективності ініціатив громади в якості регуляторів стримування чи підштовхування до міграційної поведінки, зокрема, до трудової та внутрішньої, мятникової міграції. Проаналізовано очікування громади щодо гендерних ролей у ініціативних групах з розвитку, міграції та мігрантів, а також плани мігрантів під кутом зору гендеру, у контексті соціальних ролей та розвитку людського капіталу.

**Ключові слова:** міграційний рух, рейтинг, спонукальні фактори, обмежуючі фактори, гендерні ролі, соціальне благо.

**Постановка проблеми.** Одним з проявів структуризації українського суспільства є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності. На рівні місцевих сільських громад ця нерівність набуває дещо згладжених форм, оформлених звичаєвими поведінки, але це не виключає факт недосконалоостей сприйняття гендеру у громадах та його впливу на ефективність діяльності з місцевого розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженнями факторів впливу на міграційну поведінку фактора гендеру в сільських громадах та соціально-економічного територій їх походження займаються дослідницькі центри Міжнародної організації з міграції, Світового банку, Організації з безпеки та співробітництва у Європі, інші спеціалізовані установи ООН. Серед авторів нещодавніх досліджень варто згадати іноземних авторів Kristina M. Zosuls, Cindy Faith Miller, Diane N. Ruble, Carol Lynn Martin та Richard A. Fabes. Серед українських дослідників варто відмітити праці О. Кісь, М. Богачевської-Хом'як, І. Жерьобкіної, Т. Семигіної та інших. На сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс в соціально-економічній сфері, залишаються невирішеними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки гендерної нерівності. Це дослідження виконано з метою надання описової характеристики впливу фактора гендеру на ефективність малих робочих груп, що займаються питаннями попередження торгівлі людьми через місцевий соціально-економічний розвиток у громадах.

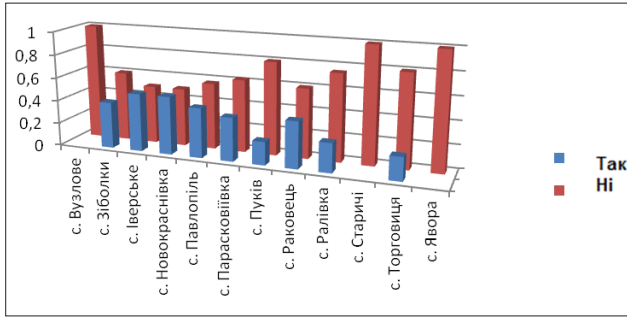
**Постановка завдання.** Дослідження, виконане фахівцями проекту, що був профінансований та впроваджений МОМ та українськими партнерськими організаціями, було покликано визначити характер зв'язку факторів впливу на міграційну поведінку факторів гендеру в сільських громадах.

Додатково дослідження було спрямоване на виділення факторів підштовхування та стримування у міграційній поведінці у партнерських громадах; виділення факторів, що сприяють покращенню ефективності ініціативних груп у зв'язку з контекстами ситуації; а також рекомендацій на довгостроковий період.

**Мета дослідження** – дослідити вплив фактора гендеру на ефективність змішаних ініціативних груп у сільській місцевості України у контексті попередження нерегульованої міграції через розвиток громади.

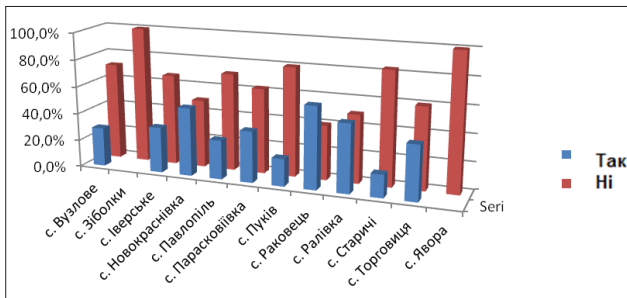
**Виклад основного матеріалу дослідження.** Забезпечення гендерної рівності в Україні неможливе без відповідних змін та доповнень до чинного законодавства [1]. Необхідною умовою реалізації гендерної політики є прийняття закону про державні гарантії рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що свідчатиме про визнання державою актуальності гендерних проблем та реальні наміри і зобов'язання сприяти забезпеченню гендерного паритету в суспільстві. В контексті соціально-економічної ефективності, гендерна нерівність погіршує якість людського потенціалу, погіршує перспективи економічного розвитку [2], а також послаблює систему управління державою. Для виявлення та дослідження гендерних проблем в соціально-економічній сфері на рівні місцевих громад дослідженням проведено аналіз гендерних диспропорцій у групах, зокрема, в сфері економічної активності, диференціації вигод, гендерного дисбалансу у сфері прийняття керівних рішень (рис. 1).

Відомо, що негативний вплив гендерної сегрегації між різними професіями та видами економічної діяльності полягає в зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників, жінок можливостей займатися певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу [3] та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. На рівні сільських громад ми спостерігаємо свого роду компенсаторний механізм, коли саме жінки



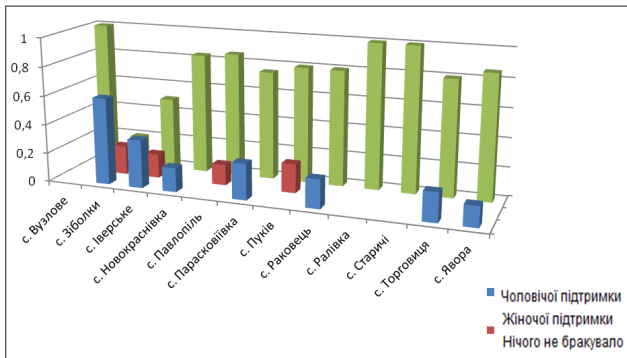
**Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: «Чи доводилось жінкам у Вашому проекті виконувати чоловічу роботу?»**

приймали рішення на користь соціально-орієнтованих мікропроектів для забезпечення робочими місцями себе та кращої опіки для соціально вразливих верств, у т.ч. дітей. В цілому дослідження показало, що у сільських громадах-партнерах проект створив механізм, де жінка здатна приймати участь у керівних процесах, виявляти ініціативу, має доступ до фінансових та організаційних ресурсів та може створити місцеву соціально-орієнтовану інфраструктуру з метою збереження людських ресурсів громади від розпорошення (рис. 2).



**Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання: «Чи доводилось чоловікам у Вашому проекті виконувати жіночу роботу?»**

Інша широко поширена практика, що заважає жінкам в повній мірі використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, – дискримінація, що базується на сімейному стані та родинних обставинах [4]. Оскільки у межах проекту більшість складу ініціативних груп становлять жінки, то саме такий механізм, базований на волевиявленні та ініціативі громад, дозволяє жінкам у вивільнений час займатися організаційною та творчою роботою, у ситуації коли дис-

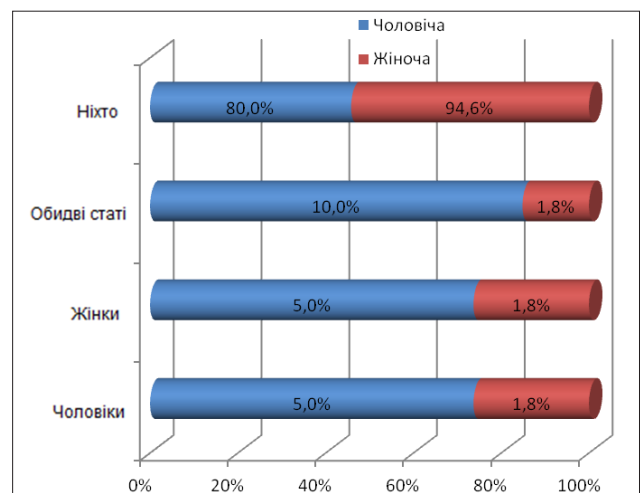


**Рис. 3. Розподіл відповідей на запитання: «Чи відчували Ви, що Вашій команді в проекті бракувало (чоловічої підтримки, жіночої підтримки, нічого не бракувало)?»**

кримінація на основі сімейного стану та родинних обставин має значно менше шансів на прояв, тому що жіноча частина груп не повинна надовго віддалятися від дітей, господарства та будинку, а має нагоду для діяльності з розвитку на території громади (рис. 3).

Результати фокус-групових обговорень показали неоднозначну картину гендерних стосунків та ролей у складі ініціативних груп. У деяких громадах чоловіки не активно допомагали виконувати ремонтні роботи, а натомість, цю типово чоловічу роботу виконували матері – прямі бенефіціари проекту. В цілому, хоч це і свідчить про використання інструментарію залучення до участі у процесах розвитку громади, але не свідчить на користь потенціалу чоловіків. Разом з цим, учасники груп демонстрували розрив гендерно-базованих стереотипів та прогресивність у мисленні щодо створення рівних шансів у ринковій економіці незалежно від статевої ознаки.

Окремі учасники продемонстрували традиційні уявлення про залучення статей до притаманної їм роботи на основі творчого потягу, а також показали мотиваційний інструмент, використовуваний для отримання вищої віддачі з волонтерських внесків учасників через залучення їх до участі у спільному плануванні та врахуванні думки кожної особи незалежно від гендеру. Інші учасники підкреслювали прагнення групи до гармонії через використання переваг мислення та прийняття рішень чоловіками та жінками, у яких аналітичний апарат діє по різному, але доповнює одне одного. Вони також вказали, що у громадах із вкоріненими гендерними традиціями пріоритетом у створенні робочих місць виступає фактор місцевого походження працюючого (створити роботу для своїх), тоді як гендер не був на першому місці. Було доповнено, що створення робочих місць для жінок слугувало мотиваційним фактором для покращення міграційної ситуації, що вдало поєдналося із природою виконуваного проекту та кращою профпридатністю саме жінок для пропонуваного нових вакансій у ньому (рис. 4).



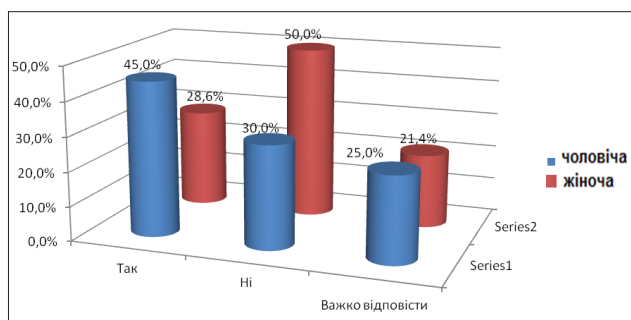
**Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання: «Чи помічали Ви що складної або відповідальної роботи в межах проекту уникали (чоловіки, жінки, обидві статі, ніхто)?»**

В окремих висловлюваннях прослідковується прагнення жінок узяти на себе чоловічу роботу, щоб нарешті завершити та запустити проект в

експлуатацію на фоні падіння сил чи інтересу чоловічої частини групи. Таким чином, можна рекомендувати посилювати групи вмотивованими чоловіками, які здатні вчасно завершувати розпочаті справи. У групах також існує більш збалансований підхід, який відводить жінкам більш відповідальну роботу, яку, втім, не всі чоловіки у групі вважають достойною та самі схильні до типової чоловічої роботи. Також підкреслюється, що, хоч чоловіки і відіграли ключову організаційну роль у даному проекті, але мотиватором до дій виступили жінки.

В успішних групах рішення обговорювалися, планувалися та приймалися спільно, де учасники або не ставили гендер у пріоритет, або їм доводилося рахуватися із статевою ознакою інших учасників. Також в групах обговорювалися можливі проблеми невідповідності балансу статей чи функцій в громаді і чи вони могли зумовити неможливість вирішення якогось питання. В успішних групах виважено ставляться до питань статевого балансу у громаді, і хоча може бути, що чоловіки створили даний проект, але вигодоотримувачами стали члени громади, незалежно від статі.

У багатьох громадах спостерігається вимушене зміщення статевого балансу в бік жінок, що виконують функції чоловіків у періоди, коли чоловіки заробляють кошти і часто не знаходяться на території села вдень. Таким чином, зміщення гендерного балансу в бік типових функцій могло би стати позитивним результатом рівня довгострокового впливу у проекті, який займається врегулюванням міграційної ситуації. Таким чином, чоловіки могли би брати більшу участь у житті громади та робити свою роботу, якби вони мали робочі місця у громаді, а не в іншому населеному пункті. Водночас, це не спонукало би жінок до домінування у проектах і до узяття на себе типово чоловічої роботи. У таких громадах поширений традиційний підхід, згідно якого ризикована, відповідальна робота у сфері будівництва типово виконувалася чоловіками та вони загалом демонструють до неї і більшу схильність, і в цілому більший досвід (рис. 5).



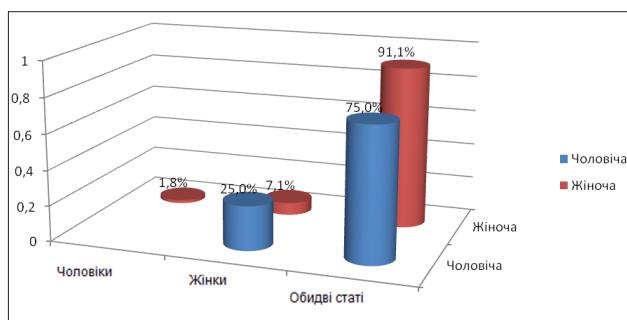
**Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання: «Чи траплялись такі ситуації під час конфліктів/суперечок у проекті, коли чоловіки мали іншу позицію, ніж жінки?»**

У громаді, де домінує жіноча частина населення, жінки створюють робочі місця для жінок з огляду на необхідність підтримати свою стать, надавши у громаді нову стабільно оплачувану бюджетну вакансію, тоді як чоловіки традиційно сприймаються як такі, що здобувають кошти інших місць, поза межами громади. Разом з тим, виявлено небезпечну тенденцію – ухиляння чоловіків від справ розвитку громади через зайнятість

чи прагнення більших прибутків, в т.ч. через міграцію, тоді як громадські справи життя та розвитку населеного пункту чи соціальної групи посилено вирішуються жіночою частиною громади. Знову ж, виявлено, що трудова міграція чоловіків змусила жінок займатися не притаманними їм функціями. Хоча це дозволило їм розвинути свої приховані якості у сфері організації та управління, але також змусило виконувати часом важку, типово чоловічу роботу, і в цій ситуації трудові мігранти-чоловіки, повернувшись додому, спостерігають, що за них всі питання вже вирішуються, і тоді вони займають більш пасивну суспільну позицію та формують свою життєву функцію як заробляння коштів за межами громади, не приділяючи належної уваги іншим справам та людям удома.

Існує тип громад, який апелює до сімей як кінцевих бенефіціарів незалежно від статі. Конфліктів з гендерних питань в таких громадах не виникало. Це мотивується тим, що чоловіки мають досвід у будівництві, монтажних роботах, а жінки мають організаторські питання, навички з дизайну, озеленення, тому роботи відразу були поділені. На думку таких груп, продуктами проекту будуть користуватись сім'ї. Безпосередньо робочі місця отримали жінки, а для чоловіків у проекті була можливість створення робочого місця на базі проекту.

Опитування ініціативних груп у ширшому колі громад-партнерів засвідчило ситуацію доволі значних перекосів у гендерних ролях в окремих громадах Донецької області, де помітно більшою була частка відповідей про те, що жінкам доводилося виконувати чоловічу роботу, разом з цим надалі можна побачити, що у всіх цих громадах існувала частка членів групи чоловічої статі, які не були згодні з позицією жінок щодо виконання проектів. В низці громад Львівської області, де більш сильний традиційний розподіл ролей та де фінансовий стан господарств дозволяє це, не було випадків, коли жінки виконували чоловічу роботу, тобто рольовий функціональний гендерний баланс у командах був в нормі (рис. 6).



**Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання: «Хто отримав більше користі від проекту – як ті, хто отримав роботу, так і ті, хто отримує послуги від проекту?»**

У середньому більше жінок у вибірці в цілому вважають, що жінки часом виконували чоловічу роботу, тоді як частка чоловіків, які так вважають, є меншою. Це може означати прагнення жінок до того, щоб чоловіки у групі брали на себе відповідальність за типово чоловічу роботу, залишивши жіночій частині групи їхні типові функції. Отже, в цілому ми можемо спостерігати легку тенденцію до ініціативності саме жінок у групах



та часом – узяття ними на себе чоловічої роботи, не замотивувавши чоловічу частину до виконання властивих їм функцій. Однак в цілому, не можна стверджувати про масовість такого явища, тобто в основному ролі біли поділені згідно типових функцій того чи іншого гендеру.

Деяко дивно, що показники дисбалансу функцій залежно від гендеру є також високими у частині громад Донеччини, а також, частково, у Львівській та Івано-Франківській області, де проекти носили соціально-освітній характер і тому ними могли б тією чи іншою мірою займатися саме жінки. Тут ми спостерігаємо легку тенденцію до узяття на себе чоловіками жіночої роботи – в цілому більшою мірою, аніж узяття на себе жінками чоловічої роботи. Це в цілому може вказувати на схильність чоловіків, навіть у активній частині громади, до вивчення та практикування жіночих моделей поведінки, та вимушену, частково, схильність жінок до переймання чоловічих функцій.

У середньому більше чоловіків, аніж жінок, вважають, що чоловіки мали у проектах виконувати жіночу роботу. Це може означати і те, що жінки не прагнули виконання своїх типових функцій, але заходили у чоловічу «функціональну зону» відповідальності – з цікавості, з небажання традиційної реалізації або через брак чоловічої частини у ініціативних групах (рис. 7).

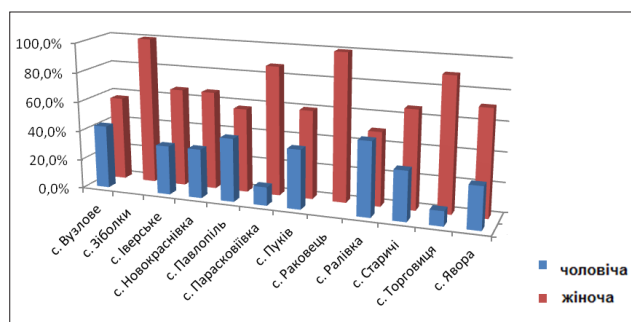


Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання: «Стать респондентів»

Відзначимо, що лише у деяких громадах існує твердження про те, що жіночої підтримки бракувало в процесі реалізації мікропроектів, – навпаки, в основному жінки доволі активно залучалися до виконання проектів на різних рівнях участі у ініціативних групах. Водночас чоловічої підтримки бракувало у більшій кількості громад та про це існує більша кількість свідчень. Переважно жіноча частина опитаних визначає, що у проектах бракувало чоловічої підтримки, тоді як чоловіча частина переважно відзначає, що не бракувало нічого. Частково це свідчить про не цілком активну позицію чоловіків у проектах в окремих громадах та деяке зміщення у бік домінування жіночої частини громади у організації малих ініціатив та розподілі ролей.

У частині громад Донеччини обидві статі активно уникали складної та відповідальної роботи в рамках проекту, і це може бути пов'язано зі способом управління місцевими проектами та із виключною ситуацією щодо безпеки життєдіяльності. У с. Вузлове природа проекту зумовила те, що у ініціативній групі працювали в основному чоловіки і отже, роботи часом уникали також вони. В цілому понад 75% громад не спостерігається гендерно-розділеної мотивації щодо якості

організації та виконання робіт в рамках малих ініціатив проекту.

Жінки у вибірці більшою мірою схильні до визнання спільної якісної роботи, відсутності ліноців та намагаються не акцентувати на наявності гендерно-розділеної мотивації щодо якості організації та виконання робіт – мовляв, у їхній громаді нема різниці між чоловіками та жінками та у роботі всі рівні, і всі переважно активно та якісно працюють. Чоловіча частина опитаних більшою мірою схильна «загострювати кути» щодо власних позицій у питанні як сумлінності виконання робіт обома статями, так і конкретно внеску чоловіків та жінок у неналежний менеджмент проекту. Отже, саме чоловіча частина у даній вибірці видається індикатором гендерно-розділених показників ефективності ініціативних груп, хоча вони і схильні місцями перебільшувати.

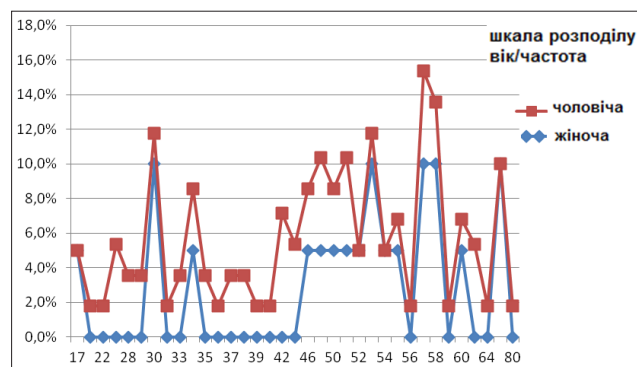


Рис. 8. Гендерно дисагредований вік респондентів

У дослідженні виділяються більш та менш «гендерно згуртовані» громади – у деяких відповіді «так» (погодження із різницями позицій залежно від гендеру) переважають на відповідями «ні» (ствердження уніфікованості позицій групи щодо виконання проекту за гендерною ознакою). Суттєва частка варіантів «важко відповісти» свідчить або про небажання викривати справжній стан справ щодо гендерно-базованих суперечок у групі, або про небажання чи неможливість об'єктивного судження через відсутність значної кількості ситуацій таких обговорень у групі. Таким чином, у частині груп ключові питання могли вирішуватися обмеженим колом керуючих осіб, де гендер як фактор не був пріоритетним.

У разі більш масового процесу прийняття рішень (і про це свідчать результати фокус-групових обговорень) інколи відбувалися суперечки між чоловічою та жіночою частинами.

**Висновки.** Чоловіча частина більшою мірою висловила думку про не погодження позицій за гендерною ознакою під час реалізації проектів, а жіноча частина своїми відповідями показала прагнення конформізму, тобто у розумінні жіночої частини проекти виконувалися більшою мірою гендерно-узгоджено, ніж на думку чоловічої частини. Це може означати, поміж іншим, що підходить до виконання проектів та прийняття рішень у статей відрізняються, а також те, що проектами керували в основному жінки. Водночас (і це видно за свідченнями учасників ініціативних груп), часто учасники будували роботу проекту на основі розриву традиційних гендерних шаблонів про професію, але із прагненням взаємного доповнення та гармонії у складі особливо успішних колективів.

Позиція опитаних схиляється до того, що обидві статі мають вигоду від реалізації проектів, хоча у громадах, де конформізм у прийнятті рішень був вищим за гендерною ознакою, також присутні показники відповідей про те, що жінки отримали більшу користь від реалізації проектів. Відповіді с. Вузлове – єдині, де чоловіки, на думку опитаних, отримали більшу користь від проекту (і це не дивно у випадку проекту кооперативу з переробки зернових), і у цьому ж населеному пункті відповідь на питання щодо різниці позицій чоловіків та жінок – дані чітко на користь відмінної позиції чоловіків від жінок – може, просто тому, що жінки у цій групі складають меншість.

Чоловіки більшою мірою показують окремішність своїх позицій від жіночих. Зокрема, 25% опитаних чоловічої статі вказали, що жінки отримали більше користі від проектів (як в ролі виконавців, так і бенефіціарів), тоді як лише 1,8% жінок вказали, що більше користі від проектів отримали чоловіки. Можливо, такі відповіді частково виправдані через соціальний характер більшості малих проектів. Опитані переважно сприймають проект як такий, що приносить користь обом статям, однак навіть у окремих «гендерно-дисагредованих» відповідях відчувається соціальний характер проектів із перевагою для жінок, хоча частка таких відповідей складає не більше ніж 12%. Основним акцентом таких відповідей є створення робочих місць саме для жінок та створення інфраструктури для мам з маленькими дітьми (що в прин-

ципі є природною потребою та узгоджується із завданнями проекту щодо попередження торгівлі людьми, де збереження сімей та піклування про ментальні установки молодшого покоління стали одними з ключових факторів успіху). Це непрямо видно із інших результатів роботи з групами, що в цілому створення бюджетного робочого місця переважно означало забезпечення саме жінки стабільно оплачуваною роботою. Таким чином, можна припустити, що у більшості ініціативних груп, де більшість складала жінки, вони ж забезпечили для своєї статі робочі місця, оплачувані з бюджетів вищого рівня. Щодо бізнес-орієнтованих проектів варто відмітити, що вони більшою мірою залучають обидві статі до прибуткової діяльності, або, якщо у групі в основному чоловіки, то вони більшою мірою схильні до ризику та асоційованого шансу на більший прибуток і соціальний успіх.

В усіх випадках жінки переважають у складі опитаних – членів та активістів ініціативних груп, користувачів малих проектів у громадах. Це явище ілюструє початкові умови гендерного складу респондентів, що зумовлене природою більшості завдань, які виконувалися проектом, та ситуацією у громадах щодо вільного часу та рівня ініціативності членів груп. При цьому жінки були представлені у віковому розподілі більш рівномірно, здебільшого по 1 особі на кожен вік, тоді як чоловіки представлені групами по декілька процентів, а у багатьох вимірах віку їхня присутність мінімальна.

#### Список використаних джерел:

1. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. Україна; Кабінет Міністрів України, Державний комітет статистики України, Проект “Сприяння гендерній рівності” ПРООН, Київ.
2. Звіт про проведення дослідження «Дослідження гендерних особливостей ефективності роботи ініціативних груп проекту» : робочі матеріали проекту «Попередження торгівлі людьми шляхом розвитку соціальної роботи та мобілізації громад Фаза 2 2012–2015». – Міжнародна організація з міграції, 2015.
3. Migration and Development Brief, Issue 24 // The World Bank. Migration and Remittances Team, Development Prospects Group. – April. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief24.pdf>.
4. MPI Fact Sheet. – October. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://migrationpolicy.org/programs/migrants-migration-and-development>.

#### Завадовська Ю. Ю.

Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий имени С. З. Гжицкого

#### ВЛИЯНИЕ ФАКТОРА ГЕНДЕРА НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ МЕТОДАМИ МЕСТНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

##### Резюме

Статья представляет краткий авторский обзор анализа результатов третьего этапа исследования в 15 местных общинах - партнерах проекта «Предупреждение торговли людьми путем развития социальной работы и мобилизации общин, Фаза 2», научные результаты которого еще не публиковались в научных изданиях. Проанализированы рейтинги важности факторов гендера относительно инициатив общины в качестве регуляторов сдерживания или подталкивания к миграционному поведению, в частности, в трудовой и внутренней, маятниковой миграции. Проанализированы ожидания сообщества относительно гендерных ролей в инициативах по развитию, миграции и мигрантов, а также планы мигрантов под углом зрения гендера в контексте социальных ролей и развития человеческого капитала.

**Ключевые слова:** миграционное движение, рейтинг, побудительные факторы, ограничивающие факторы, гендерные роли, социальное благо.

Zavadovska Y. Y.

Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies named after S.Z. Gzhytskyi

## INFLUENCE OF GENDER FACTOR ON REGULATION OF WORK MIGRATION BY METHODS OF LOCAL SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

### Summary

The paper presents a brief overview of the author's analysis of results of the second phase of the investigation in 15 local communities – partners of the project "Prevention of Human Trafficking through Social Work and Community Mobilization, Phase 2," the scientific results of which have not yet been published in scientific journals. Ratings of gender importance in community initiatives as regulators to push or curb migration behaviour, particularly for labour and internal circular migration, have been analyzed. Community expectations have been analyzed towards gender roles in initiatives of development, migration and migrants, and plans of migrants studied from the gender viewpoint in the context of social roles and human capital development.

**Keywords:** migration, rating, pushing factors, limiting factors, gender roles, social good.

УДК 331.522

Мартинова Л. Б.

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто принципи й критерії формування системи показників оцінювання конкурентоспроможності людського потенціалу. Запропоновано використання окремих складників глобальних індексів для аналізу розвитку людського потенціалу на міжнародному рівні. Визначено класифікацію показників оцінювання рівня конкурентоспроможності людського потенціалу.

**Ключові слова:** людський потенціал, показники розвитку людського потенціалу, конкурентоспроможність людського потенціалу.

**Постановка проблеми.** Забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу є головним напрямом економічної модернізації України, що має бути всеосяжним, комплексним та системним. Конкурентоспроможність людського потенціалу має динамічну природу і тому потребує постійного оцінювання рівня розвитку її складників, моніторингу показників, що характеризують компоненти людського потенціалу та дослідження джерел формування його конкурентних переваг. Зважаючи на це, під час розробки методології оцінювання конкурентоспроможності людського потенціалу необхідно дотримуватись вимог наукової обґрунтованості та комплексності дослідження, це передбачає використання як загальнонаукових, так і спеціальних методів, підходів та принципів наукового вивчення. Наукова обґрунтованість має забезпечуватись протягом повного циклу дослідження людського потенціалу (далі – ЛП): від виділення його складників, відбору необхідних індикаторів для рейтингової оцінки рівня розвитку ЛП тощо до обчислення інтегральних показників розвитку складових ЛП, визначення їх факторного впливу та активізації їх як конкурентних переваг для ефективного підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України до рівня країн ЄС.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у формування системи показників для оцінювання розвитку людського потенціалу зробили українські вчені Н. Андрусевич, Л. Безтелесна, В. Близнюк, В. Гець, О. Грішнова, Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Михайлова, І. Петрова, О. Стефа-

нишин, а також закордонні науковці Б. Баласс, Х. Кремер, Р. Купер, К. Макконнелл, В. Молле, Л. Ліндберг, Г. Павельциг, Е. Хаас, Ф. Шміттер.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Сьогодні відсутність у достатньому обсязі (з точки зору однорідності та порівнянності фактологічних показників) даних національної, європейської та міжнародної статистичних служб значно ускладнює отримання об'єктивних та якісних результатів дослідження. Тому необхідно зосереджувати увагу на показниках, що найбільш повно характеризують рівень розвитку складників людського потенціалу та є доступними протягом тривалого періоду.

**Метою статті** є розгляд головних напрямів формування системи показників оцінювання конкурентоспроможності людського потенціалу відповідно до критеріїв його підвищення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ґрунтуючись на визначенні теоретико-концептуальних засад формування конкурентоспроможності людського потенціалу, враховуючи необхідність комплексного поєднання соціального та інструментального напрямів уявлень про людину, тобто як створення умов для всебічного розвитку людини та використання нею своїх можливостей, так і отримання позитивних економічних ефектів підвищення та реалізації людського потенціалу для національної економіки, необхідно виділити критерії відбору показників конкурентоспроможності людського потенціалу, які відповідають основним складникам людського розвитку, визначеним Програмою розвитку ООН (ПРООН) (див. рис. 1) [1].