

Сергій Білорусов

директор Херсонського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації, доцент кафедри права та законотворчого процесу ОРІДУ НАДУ при Президентіві України, к.т.н., доцент, Заслужений працівник освіти України

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розкрито теоретичний та практичний аспекти розвитку людського капіталу на прикладі Херсонської області, висвітлено зміст та пріоритети обласної Програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017-2023 роки в контексті формування регіональної політики. Наведено значний обсяг аналітичних та соціологічних даних з питань складових розвитку людського потенціалу на обласному рівні, зроблено висновки щодо пріоритетності використання людського потенціалу та підготовки ефективних фахівців та управлінців.

Ключові слова: людський капітал, децентралізація, реформа, стратегія, кадри, навчання.

Serhiy Bilorusov

Director of Kherson oblast centre of retraining and advanced education, Associate professor of Law and Legislative Process Department, PhD in Technical Sciences, Honoured Education Worker of Ukraine

PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF THE KHERSON REGION

Highlight the content of state priorities for further development and efficiency of the use of available human capital as one of the most important tasks in Ukraine. Emphasis was placed on the urgency and necessity of formation's researching the issues and development of human capital in accordance with European standards and prospects for its development at the regional and local levels. Investments in education, science, health care, that is, in those major areas of life where human capital is formed, should be the basis for sustainable socio-economic development of Ukraine.

The theoretical and practical aspects of human capital development are illustrated on the example of Kherson region, the content and priorities of the regional Program «Human Capital Development of Kherson Region» for 2017-2023 in the context of the regional policy's formation are highlighted. Implementation of this program includes: introduction of informational and vocational guidance work' system; analysis and forecast of specialists' needs and provision of their first job; providing quality education; providing communities with specialists in higher education; accumulation of funds; diversification of funding sources for regional education; formation of a regional order. The program's major component is the formation of a regional order.

Taking into account the experience of economically developed countries, the human capital's formation as a lifelong learning process is considered appropriate, since the constant transformations taking place in all spheres of public life require the continuous improvement of skills, the acquisition of new knowledge and skills and the development of professional abilities. In order to implement the Human Capital Development Program in the region, the need to analyze existing labor market needs in pedagogical, medical and coaching staffs has been identified. This will contribute to the development of the regional higher education market. As a result of the implementation of the Program, it's planned to reduce the migration of young people to other regions of Ukraine and reduce the shortage of personnel in the countryside.

A considerable amount of analytical and sociological data on the components of human potential development at the region level is presented. Conclusions regarding the priority of its use and preparation of effective experts and managers are made. Kherson region has a significant human potential, whose transformation into human capital requires significant investments in the form of education and vocational training. Increasing the living standards of the population, the quality of education, culture and the provision of medical services are effective driving factors for social and economic development. Priority tasks identified: effective regional social policy to stabilize the population; carrying out reforms in the medical and educational sectors; reducing the level of external and internal migration; stimulating employment of the population; improvement of training and professional development.

It's concluded that in the conditions of decentralization of public administration in Ukraine, strengthening of autonomy of regions, formation of united territorial communities it becomes important to adjust the state and develop an effective regional personnel policy. One of the effective tools of active influence on processes is the need for effective use of human potential and qualitative training of specialists and managers. Among the priorities is the search and introduction of innovative technologies to support the formation of human capital in accordance with European practices.

Key words: decentralization, reform, strategy, human capital, staff study.

Постановка проблеми

У сучасних умовах стабільність та соціально-економічний розвиток України значною мірою залежать від рівня підготовки кадрів та інвестицій в нього. Саме громадяни з відповідною освітою, кваліфікаційним рівнем, навичками та досвідом забезпечують здійснення загальнонаціональних реформ та регіональних трансформацій. Існуюча модель механізму

розвитку людського капіталу в країні та в його окремих регіонах не повною мірою відповідає перспективним завданням формування економіки знань, а також цільовим орієнтирам щодо євроінтеграції України, де існують високі вимоги до рівня знань, вмінь, компетентностей та мобільності працівників. Основою ста-

лого розвитку України стають інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, тобто у ті головні сфери життєдіяльності, де формується людський капітал.

Розуміння пріоритетів подальшого розвитку та ефективність використання наявного людського капіталу є одним з найважливіших завдань в Україні. Ця проблема виникла в процесі переходу від адміністративно-командної системи до ринкової і супроводжується кризовими явищами фахового, фінансового та економічного спрямування, гальмуванням процесів підготовки кадрів, відсутністю нових робочих місць, зовнішньою та внутрішньою міграцією тощо. Особливо актуальним і необхідним є дослідження проблеми формування і розвитку людського капіталу відповідно до європейських стандартів та перспектив його розвитку на регіональному та місцевому рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Людський капітал є найціннішим ресурсом в державі. Саме він є головним фактором підвищення конкурентоспроможності та економічного зростання країни, яка повинна підвищувати інвестування в здоров'я нації, що є запорукою формування повноцінного нового носія людського капіталу та подальшого розвитку його потенціалу, бере участь у професійному навчанні громадян та розвитку соціально-економічної сфери, які є вирішальним чинником інноваційного розвитку економічної системи.

Формування та розвиток людського капіталу є об'єктом постійних наукових досліджень. Різні складові класичного змісту людського капіталу висвітлені в працях: А. Сміта, В. Каразіна, А. Маршала, М. Туган-Барановського, М. Вебера, Т. Шульца та ін.

В Україні зазначеній проблематиці присвячені публікації О. Амосова, В. Антонюк, В. Близнюк, М. Войнаренка, Н. Гавкалової, В. Геєця, О. Грیشної, Т. Кир'ян, В. Куценко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Мандибури, Д. Мельничука, В. Нижника, Л. Семів, А. Тельнова, Л. Федулової, Л. Чорної, Л. Шевчук та ін. [1; 3].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми

На даний час в Україні серед пріоритетних визначені реформи: децентралізації влади, освіти та медицини, інших реформ, які передбачають створення нових підходів до державної кадрової політики та змін щодо підтримки та розвитку людського капіталу. Зазначене повною мірою стосується державного, регіонального та місцевого рівнів.

В Херсонській області серед соціально-економічних проблем насамперед слід виділити низький рівень розвитку людського потенціалу, який зумовлений рядом причин. Так, в області спостерігається демографічний спад, упродовж останніх 10 років, триває процес скорочення загальної кількості населення (близько 9 %). Не відповідає потребам розвиток нових виробництв та створення робочих місць. Потребує корегування система надання освітніх, медичних, соціальних та інших послуг. Зазначені процеси супроводжуються зниженням якості людського капіталу, що є стримуючим фактором розвитку регіону.

Мета

Актуальним є визначення реального стану розвитку людського капіталу та формування регіональних

завдань щодо підготовки та закріплення кадрів в межах Херсонської області. Серед пріоритетних завдань визначено ефективність регіональної соціальної політики щодо стабілізації чисельності населення, створення робочих місць, проведення реформ медичної та освітньої галузей, зменшення рівня міграції.

Виклад основного матеріалу

У сучасних умовах стабільність та соціально-економічний розвиток України залежать від рівня підготовки її громадян, який є змістом людського капіталу та складається з кількох базових компонентів: «виробництво людини», тобто підтримка процесів народження та зміцнення здоров'я; збереження продуктивності людини, тобто її працездатності, фізичного та психічного здоров'я; розвиток та підтримка продуктивних здатностей людини: виховання, навчання, формування ініціативності, активності, у тому числі підприємницької, творчої тощо; «капіталізація людини», тобто включення її до системи економічної діяльності та створення умов для економічної самореалізації та постійних інвестицій в цій капітал. Саме громадяни з відповідною освітою, кваліфікаційним рівнем, навичками та досвідом забезпечують здійснення загальнонаціональних та секторальних реформ в країні.

Свого часу була прийнята Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, метою якої було забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [12]. Реалізація державної кадрової політики в соціальному аспекті передбачає спрямування на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці. Але з часом виявилися суттєві недоліки щодо реалізації основних її пріоритетів та виникла потреба в її корекції із акцентом на розумінні щодо збалансованої структури та дієздатності наявного людського капіталу.

Існуюча модель механізму його розвитку в країні та в окремих регіонах не повною мірою відповідає перспективним завданням формування економіки знань, а також цільовим орієнтирам щодо євроінтеграції України, де існують високі вимоги до рівня знань, вмінь, компетенцій та мобільності працівників [7]. Так, запропонований Європейською комісією результативний підхід щодо сталого розвитку акцентує увагу на оцінці суспільно важливих складових функціонування економіки та знаходить відображення у її здатності забезпечити населення високими й зростаючими стандартами життя, належним рівнем зайнятості та освіти, підвищенням власної мобільності, соціальним та територіальним згуртуванням для створення перспективи відстоювання власних інтересів (рис. 1).

Але існують і нові загрози, наприклад, що стосуються неконтрольованої міграції, в тому числі з країн Північної Африки, Середньої Азії, Близького Сходу та інших регіонів світу та надання можливості для їх фахової підготовки і працевлаштування, забезпечення відповідною соціальною допомогою, тощо.

Основою сталого соціально-економічного розвитку України мають стати інвестиції в освіту, науку, охорону



Рис. 1. Цілі Стратегії «Європа – 2020», пов’язані з розвитком людського капіталу.

здоров’я, тобто у ті головні сфери життєдіяльності, де формується людський капітал.

Саме він є головним фактором підвищення конкурентоспроможності та економічного зростання країни. Держава підвищує інвестування в здоров’я нації, що є запорукою формування повноцінного нового носія людського капіталу та подальшого розвитку його потенціалу, бере участь у професійному навчанні громадян та розвитку соціально-економічної сфери, які, в свою чергу, є вирішальним чинником інноваційного розвитку економічної системи України.

В даний час в контексті реалізації «Стратегії сталого розвитку Україна – 2020» здійснюються системні перетворення в державі та йде процес інтеграції до Європейського співтовариства. На основі узагальнення концепцій управління розвитком людського капіталу, теорій економіки знань та розвитку територій формується бачення щодо сучасного розвитку людського капіталу на рівні окремих територій та громад.

Важливим кроком щодо реалізації вищезазначених пріоритетів було розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 №333-р. [15], яким хвалено «Концепцію реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади». Концепція передбачає передачу повноважень та ресурсів органам місцевого самоврядування (сільським та міським радам) та створення спроможних територіальних громад, які зможуть реалізовувати передані їм повноваження.

Науковці та практики націлені на розробку загальної моделі управління знаннями, що має складатися з вхідних ресурсних складових, які включають в себе матеріальні, фінансові й інтелектуальні ресурси (організаційні, людські та релятивні), серед яких найбільш вагомими є людські, що мають бути залучені до економічної діяльності з метою отримання доходу, отже, перетворені у людський капітал шляхом трансформації знань носіями-працівниками та формуванням динамічної формалізованої бази знань.

Перспективи демографічного розвитку Херсонської області обумовлені ефективністю регіональної соціальної політики у напрямі зниження темпів зменшення населення, підтримки народжуваності; зменшення міграційних втрат населення шляхом збільшення інвестицій в освіту, медичне обслуговування і соціальний захист різних верств населення. В області створено чотири госпітальні округи та формуються освітні. Діючи Програма соціально-економічного розвитку Херсонської області до 2020 року своєчасно корегується з урахуванням пріоритетів проведення реформ, які відповідають змісту формування людського капіталу.

Херсонська область володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки. Підвищення рівня життя населення, якості освіти, культури та надання медичних послуг є дієвими рушійними чинниками соціально-економічного розвитку та формування конкурентоспроможного людського капіталу [2].

Беручи до уваги досвід економічно розвинених країн, доцільним вважається формування людського капіталу як процесу навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від працівників постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей.

Органи публічної влади Херсонщини в даний час приділяють значну увагу припиненню процесу відтоку працездатної частини населення за межі області. Цілком усвідомлюючи, що визначальним чинником розвитку території є людський капітал і його якість, почався процес пошуку шляхів подолання загрозливих тенденцій. Польща, Чехія, інші європейські країни виявилися більш гнучкими перед обличчям демографічної кризи — в результаті вони зараз вирішують ці проблеми за рахунок в тому числі української молоді,

яка їде туди навчатися і працювати з безкоштовним сервісом щодо пошуку майбутньої роботи [16].

Україна має ще значні резерви для розвитку людського капіталу. Але для того, щоб не втратити цей капітал, щоб підвищити його конкурентноздатність, на рівні держави потрібна чітка і зрозуміла стратегія. Насамперед в освіті. Обласна влада змогла консолідуватися перед цими серйозними викликами і розробити покрокову стратегію збереження людського капіталу в регіоні на перспективу.

У 2017 році Херсонська облдержадміністрація презентувала на розширеному засіданні Комітету з питань науки та освіти Верховної Ради України проект обласної програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017–2021 роки [11]. Зазначений Комітет рекомендуватиме цю програму як приклад для всієї України. Більш того, профільне міністерство підтримало пропозицію вважати її пілотним проектом і запропонувало створити аналогічні моделі і в інших областях України.

Ключова складова програми – формування регіонального замовлення.

Серед пріоритетів пошук та запровадження інноваційних технологій підтримки формування людського капіталу відповідно до європейських практик (рис. 2).

Створення умов для розвитку людського капіталу передбачає доступну освіту, здатну забезпечити підготовку кадрів для ринку праці Херсонщини і забезпечення їх соціальними гарантіями. Зазначена програма свого часу була представлена для членів Ради ректорів ЗВО III-IV рівнів акредитації та директорів ЗВО I-II рівнів акредитації області.

В межах децентралізації та перспективного плану створення об'єднаних територіальних громад та розширення їх повноважень є потреба у відповідному кадровому забезпеченні та збалансованому фінансуванні закладів освіти. На сьогодні потреба в кадрах відчувається на всіх рівнях: обласному, районному, сільському. Саме тому, впровадження регіонального замовлення на підготовку фахівців з гостродефіцитних спеціальностей, зокрема в галузі освіти, може розглядатися як один з пріоритетів децентралізаційних процесів на державному та місцевому рівнях.

З метою реалізації даної програми в області проведено аналіз існуючої потреби ринку праці у педагогічних, медичних працівниках та тренерах. На рівні цього аналізу буде встановлено не лише кількісні потреби, а й якісні – напрямки підготовки фахівців та їх спеціальності, спеціалізації. Фактично на рівні сільських територій виник гострий дефіцит кваліфікованих фахівців – педа-



Рис. 2 Шляхи реалізації обласної Програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017–2023 роки.

У результаті впровадження зазначеної Програми очікується: підвищення добробуту громадян області; зменшення міграції молоді до інших областей України; зменшення в найближчому майбутньому дефіциту кадрів на селі; зменшення значних міграційних втрат населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня.

гогів, медиків, працівників культури, агропромислового комплексу та фізкультурно-спортивної галузі. Саме тому впровадження регіонального замовлення на підготовку фахівців з гостродефіцитних спеціальностей, зокрема в галузі освіти, культури, медицини, агропромислового комплексу, фізичної культури та спорту, є найважливішою складовою у формуванні людського капіталу регіону.

Фінансування та підготовка фахівців в обраних вищих закладах освіти буде здійснюватися на підставі укладання 5-ти сторонньої угоди цивільно-правового характеру: облдержадміністрація, райдержадміністрація або об'єднана територіальна громада, сільська рада, навчальний заклад, абітурієнт або уповноважена ним особа. Однією з умов укладання договору на навчання є обов'язковість відпрацювання випускником не менше 3 років на рівні сільської місцевості. Пріоритет при відборі місця роботи буде надано сільській раді, в якій мешкає та з якої направляється абітурієнт на навчання. В рамках угоди на навчання кожна зі сторін бере на себе солідарну участь та відповідальність у формуванні людського капіталу. Зокрема, районна державна адміністрація бере на себе гарантію забезпечення першим робочим місцем молодого фахівця. Сільська рада - забезпечення молодого фахівця житлом. Виконання регіонального замовлення надасть можливість зменшити наявну кількість вакансій в області, підвищити якість надання освітніх послуг у загальноосвітніх навчальних закладах.

Крім того, це сприятиме розвитку регіонального ринку вищої освіти. В результаті впровадження Програми Херсонщина має перспективи до зменшення міграції молоді до інших областей України та найголовніше – сприятиме зменшенню дефіциту кадрів на селі.

Розроблення та прийняття в області цієї програми викликано необхідністю підтримки та створення належних умов для розвитку, накопичення людського капіталу в області та забезпечення потреб регіонального ринку праці у фахівцях з гостродефіцитних спеціальностей у різних сферах життєдіяльності.

Завдяки програмі можна побачити реальну потребу у кадрах з розбивкою на п'ять років вперед, що в свою чергу сприятиме підготовці кадрів та забезпеченню їх

2023 роки. Фінансування Програми здійснюється за рахунок обласного та місцевих бюджетів. При цьому формульний розрахунок внесків сторін є збалансованим, у тому числі за рахунок обласного бюджету – не більше 25%, бюджетів міст обласного значення, бюджетів ОТГ – не менше 75%, районних бюджетів – не менше 50%, бюджетів міст районного значення, селищних та сільських бюджетів – 25%.

Лідерами з впровадження обласної програми стали Голопристанський, Білозерський, Олешківський, Новотроїцький райони Херсонської області та місто Каховка.

Враховуючи позитивні результати, Комітет з питань науки і освіти Верховної Ради України своїм рішенням від 18 жовтня 2017 року «Про проміжні результати впровадження програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області на 2017-2021 роки» рекомендував розробити Державну програму розвитку людського капіталу до 2020 року [14].

Херсонським обласним центром перепідготовки та підвищення кваліфікації шляхом анкетування було проведено соціологічне дослідження щодо окремих складових розвитку людських ресурсів Херсонської області серед представників органів публічної влади.

Основними питаннями було визначено поняття змісту розвитку людського капіталу та складові управління людськими ресурсами.

Респондентам було запропоновано визначити пріоритети впливу на розвиток людського капіталу області, які, на їх думку, є найбільш важливими. Так, із 5 пропозицій найголовнішими вони вважають розвиток територій та її громади (38%), наближення до європейських соціальних стандартів життя населення та якісна економічна освіта і підготовка кадрів на всіх рівнях (рис. 3).

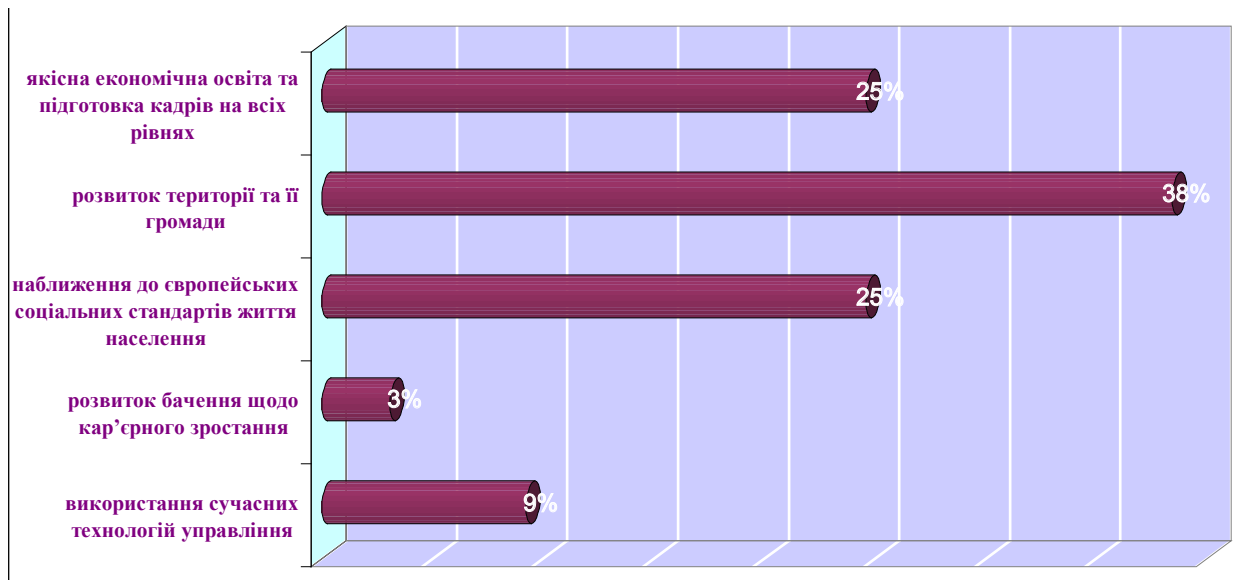


Рис. 3. Пріоритетні чинники впливу на розвиток людського капіталу Херсонської області.

соціальними гарантіями. У грудні 2016 року рішенням сесії було створено чотири госпітальні (медичні) округи. А в даний час йде формування освітніх округів.

В рамках змін, затверджених рішенням обласної ради VII скликання, було визначено нові строки реалізації зазначеної обласної програми, а саме на 2017-

Стосовно шляхів реалізації обласної програми «Розвиток людського капіталу» на 2017-2023 роки публічні особи зробили наголос на фінансуванні підготовки здобувачів вищої освіти за рахунок обласного та місцевого бюджетів, в тому числі шляхом надання цільових пільгових кредитів та збільшенні частки на-

селення з вищою освітою (24%), а також наданні у закладах вищої освіти області якісної освіти випускникам шкіл за результатами ЗНО за рахунок коштів обласного та місцевих бюджетів з подальшим працевлаштуванням їх за місцем проживання (рис. 4).

регіональна соціальна політика щодо стабілізації чисельності населення, проведення реформ медичної та освітньої галузей, зменшення рівня зовнішньої та внутрішньої міграції; стимулювання зайнятості населення шляхом створення конкурентноспроможних робочих



Рис. 4. Шляхи реалізації обласної Програми «Розвиток людського капіталу» на 2017–2023 роки за освітнім напрямком.

Крім того, опитування представників органів місцевого самоврядування щодо питання розвитку об'єднаних територіальних громад вказало на те, що одним із головних пріоритетів подальшої їх успішної діяльності є накопичення, як фінансових, так і людських ресурсів.

Висновки

В умовах децентралізації державного управління в Україні, зміцнення самостійності регіонів, формування об'єднаних територіальних громад важливим стає коригування державної та розробка ефективної регіональної кадрової політики як одного з дієвих інструментів активного впливу на процеси, що відбуваються в державі, в межах оптимізації чисельності апарату управління, необхідність ефективного використання людського потенціалу та якісна підготовка фахівців та управлінців, запровадження інновацій в усі сфери життєдіяльності.

На сьогодні для регіону актуальним є реалізація обласної програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017-2023 роки та ключової її складової щодо працевлаштування громадян, створення робочих місць та заповнення вакансій в області за рахунок інформаційно-роз'яснювальної роботи з населенням, застосування сучасних технологій підготовки кадрів та створення нових робочих місць.

Комітет з питань науки і освіти Верховної Ради України рекомендував Кабінету Міністрів України взяти за основу обласну програму «Розвиток людського капіталу Херсонської області» на 2017-2023 роки для створення цільової державної програми, серед пріоритетних завдань якої мають бути визначено: ефективна

місце; вдосконалення підготовки кадрів та підвищення їх професійної кваліфікації.

Література.

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку. НАН України. Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.
2. Білорусов С. Г. Формування та розвиток людського капіталу в Україні: науково-практична розробка. Херсон: ХОЦППК Видавництво «ЛТ-Офіс», 2017. 58 с.
3. Близнюк В. В. Оцінка регіональних ринків праці на основі інтегральних індексів розвитку тості. Україна: аспекти праці. 2000. № 8. С.15–21.
4. Зачоса О. Д. Інституційне забезпечення управління людським капіталом в системі формування економіки знань. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 1. Т. 1. С. 48–51
5. Обласна Програма «Розвиток людського капіталу» на 2017–2021 роки. Рішення XII сесії Херсонської обласної ради VII скликання № 473 від 10.04.2017 р. URL: <http://khor.gov.ua/wp-content/uploads/2017/04/rish12ses7scl/473.pdf>.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 № 385 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року».
7. Про проміжні результати впровадження програми «Розвиток людського капіталу Херсонської області на 2017–2021 роки»: рішення Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України від 18.10.2017 року URL: <http://kno.rada.gov.ua/uploads/documents/36657.pdf>.

8. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 №333-р. «Про Концепцію реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади».

9. Свєрдлова Ю. О. Людський капітал в стратегії конкурентноспроможності економіки Європейського союзу : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Львівський Національний університет ім. І. Франка. 2016 р. С. 264.