

привернути увагу до способу суспільного життя, на прикладі власних проблем, труднощів, розчарувань вимагає від дорослого світу рішучості, безкомпромісності у вирішенні проблем усього суспільства. Без стабілізації економіки, підвищення ефективності та прозорості державної політики, гармонійності соціальних відносин, світлого емоційного фону суспільного життя будь-які спеціалізовані, адресні кроки на підтримку молоді втрачають ефективність. Від того, яким чином сучасному поколінню молодих вдасться інтегруватись у доросле життя, розвинути свій інтелектуальний потенціал, засвоїти здорові норми та цінності, влаштувати особисте життя та реалізувати репродуктивну функцію, залежатиме доля всієї держави в довгостроковій перспективі, адже кожна молода людина сьогодні – це окремих та самодостатній шанс суспільства на гідне майбуття.

Список використаних джерел

1. **Атаманчук Г. В.** Государственное управление / Г. В. Атаманчук. – М. : Экономика, 2000. – 392 с.
2. **Бородін Є. І.** Держава і молодь: історія ювенального законодавства в Україні / Є. І. Бородін. – К. : Укр. центр політ. менедж., 2004. – 243 с.
3. **Бородін Є. І.** Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991 – 2004 рр.) : монографія / Є. І. Бородін. – Д. : Герда, 2006. – 387 с.
4. **Головатий М. Ф.** Формування державної молодіжної політики в сучасній Україні (політологічний аналіз) : автореф. дис. ... д-ра політ. наук : 23.00.02 / Головатий Микола Федорович ; НАН України ; Ін-т нац. відносин і політол. – К., 1996. – 31 с.
5. **Полякова О. М.** Актуальні аспекти соціально-правового захисту молоді в сучасній Україні : навч. посіб. / О. М. Полякова, Г. В. Приходько, Ю. В. Сапарай ; за заг. ред. О. М. Полякової. – Суми : Університет. кн., 2009. – 240 с.
6. **Про сприяння** соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998 // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – С. 409 – 417.
7. **Про загальні** засади державної молодіжної політики в Україні : декларація від 15 груд. 1992 р. № 2859 // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – С. 9.
8. **Семигіна Т.** Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Пулосари, 2008. – 252 с.
9. **Система** соціологічного знання : учеб. пособие. – 3-е изд. / сост. Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2008. – 347 с.
10. **Соціальна** робота в Україні: теорія і практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників центрів соц. служб для молоді : у 2 ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2007. – (Ч. 1. – 322 с. ; Ч. 2. – 295 с.).
11. **Управлінські** аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко [та ін.]. – К. : МАУП, 2004. – 368 с.
12. **Юрій Н. М.** Політична соціалізація молоді в умовах трансформації суспільства: порівняльний аналіз міжнародного і українського досвіду : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.04 / Юрій Наталія Миколаївна. – О., 2002. – 16 с.

Надійшла до редколегії 29.03.13

УДК 351:331.101.262

Володимир МОРОЗ

*Національна академія державного управління
при Президентові України*

Харківський регіональний інститут державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: СТАН ТА АНАЛІЗ ДИНАМІКИ

Наводяться результати аналізу динаміки змін якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу за останні десять років. Доводиться обмеженість процесів саморозвитку системи трудового потенціалу та обґрунтовується необхідність державно-управлінського впливу на її розвиток. Крім того, надається статистична інформація щодо кількості економічно активного населення в Україні (кількісна компонента трудового потенціалу), а також значення індексів розвитку людського потенціалу (якісна компонента трудового потенціалу).

Ключові слова: трудовий потенціал, економічно активне населення, індекс розвитку людського потенціалу, якісні та кількісні характеристики, попит та пропозиція робочої сили, державно-управлінський вплив.

Владимир Мороз. Государственное управления развитием трудового потенциала: состояние и анализ динамики

Приводятся результаты анализа динамики изменений качественных и количественных характеристик трудового потенциала за последние десять лет. Доказывается ограниченность процессов саморазвития системы трудового потенциала и обосновывается необходимость государственно-управленческого воздействия на ее развитие. Кроме того, приводится статистическая информация о численности экономически активного населения в Украине (количественная компонента трудового потенциала), а также значения индексов развития человеческого потенциала (качественная компонента трудового потенциала).

Ключевые слова: трудовой потенциал, экономически активное население, индекс развития человеческого потенциала, качественные и количественные характеристики, спрос и предложение рабочей силы, государственно-управленческое воздействие.

Volodymyr Moroz. Public administration by the labor potential development: the state and dynamics analysis

Results of analysis of the changes in qualitative and quantitative characteristics of the labor potential in the last ten years are given. The limitation of processes of labor potential system self-development is proven and the need of state management influence of its development is reasoned. In addition, the article contains statistical information on the number of economically active population in Ukraine (quantitative component of labor potential), as well as indices of human development (quality component of labor potential).

Key words: labor potential, economically active population, human development index, qualitative and quantitative characteristics, demand and supply of labor, state-managemental impact.

© Мороз В. М., 2013

Ретельна увага з боку держави та суспільства до збереження й розвитку трудового потенціалу країни обумовлена насамперед його значущістю в контексті соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни. Серед останніх подій, які можуть свідчити про значущість проблематики трудового потенціалу для держави та її апарату, слід згадати зустріч фахівців Міністерства соціальної політики України з регіональним директором Фонду ООН у галузі народонаселення в Східній Європі та Центральній Азії (ЮНФПА) В. Хаугом, яка відбулась у середині листопада 2012 р. У межах визначення перспектив співпраці Мінсоцполітики та ЮНФПА були обговорені питання старіння населення та гендерної рівності [7]. Ця проблематика є досить актуальною в контексті функціонування системи трудового потенціалу країни, адже Україна належить до країн з високим рівнем старіння населення (за часткою осіб віком понад 60 років у населенні країни Україна посідає 25 місце серед так званих найстаріших країн світу). За підрахунками фахівців статистичної служби ЄС, Україна має найбільші серед країн Європи пенсійні видатки у їх співвідношенні з ВВП (Україна –13,9 %, тоді як середній показник для країн ЄС – 11,8 %) [13, с. 48]. Цілком очевидно, що таке навантаження на бюджет країни не лише суттєво впливає на структуру системи трудового потенціалу, а й визначає тенденції її трансформації. Порівняно великі соціальні зобов'язання держави обумовлюють суттєве податкове навантаження на працюючу людину, що може бути розглянуто як фактор впливу на формування бажання соціального об'єкта щодо використання наявних трудових можливостей. У резолюції за результатами проведення круглого столу на тему «Розвиток трудового потенціалу як фактор економічного зростання України» (м. Київ, 13.02.2013), у роботі якого взяло участь Міністерство соціальної політики України, визначено, що розвиток економіки України неможливий без формування і використання трудового потенціалу як головного чинника виробництва. У межах проведення цього науково-комунікативного заходу заступник міністра соціальної політики України Л. Дроздова звернула увагу, що у всіх розвинених країнах світу пріоритетним завданням є формування якісного людського і трудового потенціалу з високим рівнем загальної та професійної освіти, його відповідності потребам економіки, з високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю і здатністю адаптуватися до нових умов трудової діяльності [8]. На переконання посадовця, проблема розвитку трудового потенціалу полягає у відсутності дієвого механізму забезпечення балансу між наявною системою професійної підготовки спеціалістів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня та існуючими потребами економіки.

Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи багато вчених-економістів. Це такі вітчизняні дослідники: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова,

В. Мікловда, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Пітюлич, В. Стешенко, С. Трубич та ін. Методологічні основи регіональної економіки, що включають проблеми аналізу та управління трудовим потенціалом у сучасних умовах, досліджуються в роботах М. Карліна, Т. Кір'ян, І. Кравченко, В. Лича, В. Новікова, О. Новікової, В. Покришука, В. Приймака, О. Сологуб, Н. Тітової та ін. У межах науки державного управління окремі питання формування, використання та розвитку трудового потенціалу відображені в працях таких українських учених: В. Авер'янова, В. Баранчука, Т. Василевської, В. Васильченка, А. Гриненка, С. Дубенко, В. Князева, В. Лугового, М. Мельника, Н. Нижник, В. Цветкова та ін. Серед російських учених проблематикою трудових можливостей населення в контексті державного управління займалися Г. Атаманчук, Т. Базаров, В. Бойков, В. Карпичев, Н. Комарова, Т. Недашківська. Ці дослідження були спрямовані переважно на трудову діяльність державного службовця та ефективність його праці. Висвітлення питань професіоналізму в державній службі, її організаційно-правових аспектів і шляхів розвитку в поєднанні з пошуком перспективних напрямів удосконалення кадрової роботи не вичерпує змісту державного управління щодо процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни, а лише розкриває окремі його аспекти в межах визначеної категорії громадян.

Проблематика трудового потенціалу є надзвичайно багатогранною та складною, як за напрямками, так і за структурою її дослідження. Оцінити стан та спрямованість наукової розробки проблематики державного управління системою трудового потенціалу в галузі науки «Державне управління» можна на підставі аналізу тематики дисертаційних досліджень, зміст яких висвітлює відповідні питання. Результати аналізу свідчать про формування таких напрямів наукового пошуку: 1) державне управління освітою як складовим елементом системи підготовки людини до трудової діяльності (Л. Гаєвська, Д. Дзвінчук, В. Огаренко та ін.); 2) державне управління системою охорони здоров'я як чинником впливу на рівень та розвиток фізичного (психологічного) стану трудових ресурсів (К. Дейниховська, Д. Карамішев, Я. Радиш та ін.); 3) державне управління бюджетно-фінансовими та інвестиційними процесами як умовами ефективного функціонування системи трудових ресурсів держави (Ю. Ковбасюк, А. Мерзляк, І. Розпутенко та ін.); 4) державне управління галузями народного господарства як підґрунтя для формування та розвитку конкурентних переваг продуктивних сил держави (В. Ільяшенко, М. Корецький, М. Латинін та ін.); 5) державна політика в галузі етнонаціональних, культурно-релігійних відносин та управління демографічними процесами як детермінантами впливу на якість та кількість пропозиції робочої сили (Ю. Кальниш, Ю. Куц, І. Надолішній та ін.); 6) державне управління інституціонально-правовою сферою суспільно-економічних відносин як механізм забезпечення можливостей,

прав та гарантій у галузі праці (Н. Липовська, В. Писаренко, О. Радченко та ін.); 7) державне управління розвитком територіальних одиниць та природокористування як середовищем для реалізації трудового потенціалу мешканців (В. Бабаєв, В. Мамонова, О. Мордвінов та ін.); 8) державне регулювання підприємницької діяльності, розвитку промисловості та аграрно-промислового комплексу як механізму реалізації трудової активності громадян (М. Болдуєв, Є. Коваленко, Н. Щербакова та ін.); 9) теоретико-методологічні аспекти формування державно-управлінських рішень та напрямів державної політики як основи для результативного функціонування елементів системи суспільно-економічних відносин (В. Бакуменко, О. Валецький, А. Дегтяр та ін.); 10) соціально-психологічна та комунікативна складові в процесі державно-управлінської діяльності як чинник впливу на трудову активність громадян (В. Гурієвська, Н. Драгомирецька, О. Крутій та ін.). Кваліфікаційні роботи цих авторів безпосередньо не пов'язані з проблематикою трудового потенціалу, але, на нашу думку, можуть бути використані для дослідження окремих векторів провру її змісту відповідно до тематичного спрямування наукового пошуку.

Незважаючи на порівняно високий рівень наукового опрацювання проблематики трудового потенціалу, особливо в межах економічної наукової думки, слід звернути увагу, що в державно-управлінській науці бракує досліджень, безпосередньо спрямованих на з'ясування теоретико-методологічних засад і концептуальних підходів до державного адміністрування процесу формування, використання та розвитку якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу суспільства. Дискусійними залишаються не лише підходи до змісту механізмів державного управління розвитком трудового потенціалу країни та напрямів державного втручання в систему трудових можливостей людини, а й сама необхідність участі держави у функціонуванні системи трудового потенціалу соціального об'єкта.

Мета статті – за результатами аналізу динаміки змін якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу довести обмеженість процесів саморозвитку його системи та обґрунтувати необхідність державно-управлінського впливу на неї.

За методологією Державної служби статистики України економічно активне населення – населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці [5, с. 14]. У науковій літературі цю категорію досить часто отожднюють з робочою силою [16, с. 77], що з огляду на зміст тлумачення цих категорій не є зовсім коректним, але водночас дозволяє абстрагуватись від окремих дефініціальних властивостей, значення яких, за відповідним напрямом аналізу, не є домінуючим. У свою чергу, Б. Гаврилишин визначає, що чисельність працездатного населення, поряд із законодавчо встановленою тривалістю робочого часу, є основними детермінантами трудового потенціалу, який за певних умов може бути

розглянутий як величина трудових ресурсів [6]. Отже, економічно активне населення є одним із напрямів кількісної характеристики трудового потенціалу. У той самий час слід зауважити, що економічно неактивне населення, яке належить до працездатного населення, також є носієм певних трудових можливостей і теж має відношення до відповідної кількісної характеристики трудового потенціалу.

За інформацією Державної служби статистики України кількість економічно активного населення в Україні в період з 2000 по 2011 рр. майже не змінилася (цей висновок є актуальним і для характеристики динаміки змін кількості економічно неактивного населення), що свідчить про збереження рівня трудового потенціалу в контексті кількісної його характеристики на незмінному рівні. Основні показники ринку праці щодо кількості економічно активного населення подано в табл. 1 [12].

Таблиця 1

Динаміка кількості економічно активного населення в період з 2000 по 2011 рр.

Рік	Економічно активне населення			
	у віці 15 – 70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	відсоток до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	відсоток до населення відповідної вікової групи
2000	22 830,8	63,2	21 150,7	73,7
2001	22 426,5	62,3	20 893,6	72,6
2002	22 231,9	61,9	20 669,5	71,7
2003	22 171,3	61,8	20 618,1	71,4
2004	22 202,4	62,0	20 582,5	71,1
2005	22 280,8	62,2	20 481,7	70,9
2006	22 245,4	62,2	20 545,9	71,2
2007	22 322,3	62,6	20 606,2	71,7
2008	22 397,4	63,3	20 675,7	72,3
2009	22 150,3	63,3	20 321,6	71,6
2010	22 051,6	63,7	20 220,7	72,0
2011	22 056,9	64,3	20 247,9	72,7

Ми погоджуємося з існуючою думкою щодо можливості використання індексу розвитку людського потенціалу (HDI – Human Development Index) [4; 14] для характеристики рівня розвитку «сукупних якостей людини, що визначають можливості і межі її участі у трудовій діяльності» [15, с. 297]. Нагадаємо, що методологія розрахунку HDI передбачає кількісне відображення таких основних напрямів людського розвитку: можливість людей прожити тривале й здорове життя; можливість людей набувати знання та здібності для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та значущого особистого внеску в це життя; можливість доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи здоровий спосіб життя, територіальну та

соціальну мобільність, обмін інформацією й участь у житті суспільства [1, с. 461 – 462]. Кожен із наведених напрямів може бути використаний для характеристики трудових можливостей суспільства. Значення HDI для України та місце її позиціонування в рейтингу країн подано в табл. 2 [17].

Таблиця 2

Динаміка індексу людського потенціалу для України в період з 2000 по 2013 рр.

Рік	HDI для України	Місце України в рейтингу
2000	0,744	78 зі 174
2001	0,742	74 зі 162
2002	0,748	80 зі 173
2003	0,766	75 зі 175
2004	0,777	70 зі 177
2005	0,766	78 зі 177
2006	0,774	77 зі 177
2007/2008	0,788	76 зі 177
2009	0,796	85 зі 182
2010	0,710	69 зі 169
2011	0,729	76 зі 187
2013	0,740	78 зі 187

Як бачимо, відповідно до значень HDI рівень розвитку людського потенціалу не зазнав суттєвих змін. Водночас за умови збільшення періоду, у межах якого проводиться відповідний аналіз, наприклад за період незалежності України, такі зміни є більш наочними. Так, у 1993 р. (саме з цього року Україна позиціонує в рейтингу як самостійна держава) Україна займала 45-ту позицію в рейтингу зі 173-х (HDI – 0,844). Цікаво, що у 1993 р. розрив між Україною та лідером рейтингу Японією (HDI – 0,983) становив менше ніж 15 %, тоді як у 2013 р. відповідний розрив між Норвегією (лідер рейтингу з HDI – 0,955) та Україною був більшим ніж 22 %. За цей час очікувана тривалість життя в Україні скоротилась на 1,7 роки, хоча ВВП на одну особу збільшився більше ніж на 30 % (з 4 878 дол. США у 1993 р. до 6 428 дол. США у 2013 р.). Останній показник не є визначальним у контексті характеристики рівня розвитку трудового потенціалу, а отже, динаміка його зміни, у межах відповідного аналізу, не має принципового значення. Наведені вище приклади є досить умовними, адже методика розрахунків основних компонент HDI постійно змінювалась, а тому візьмемо за основу лише подані в табл. 2 значення HDI. Таким чином, можемо констатувати, що якісна компонента трудового потенціалу не зазнала суттєвих змін, що в поєднанні зі стабільністю характеристик кількісної компоненти дає можливість стверджувати, що протягом останніх десяти років трудовий потенціал України не набув суттєвого розвитку. Слід звернути увагу, що за цей час середовище, у межах якого відбувається

формування, використання та розвиток «фізичних і творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних настанов і традицій» (одне з багатьох визначень трудового потенціалу) [11] (переклад автора. – В. М.), зазнало суттєвих трансформацій. Відомо, що темпи зміни зовнішнього середовища значно випереджають можливості соціально-економічної системи щодо її адаптації, а відповідно виникає небезпека формування перманентного дисбалансу між умовами та результатом функціонування відповідної системи. Наприклад, за підрахунками фахівців аналітичної агенції International Data Corporation (IDC), виконаними в межах дослідження «Digital Universe», обсяг інформації у світі подвоюється менше ніж за два роки [9, с. 2]. Цілком очевидно, що ефективне використання інформації, яка зазвичай розглядається на рівні одного з основних ресурсів постіндустріальної економіки, не уявляється можливим за умови незмінної якості трудового потенціалу.

Водночас економічна система, зв'язок трудового потенціалу з якою ми розглянули під час попередніх напрямів наукового пошуку [10], гостро потребує додаткової праці. За дослідженнями фахівців Національної академії державного управління при Президентові України на чолі з Ю. Ковбасюком, потреби одних лише підприємств промисловості в працівниках у 2011 р. становлять 16,6 тис. осіб [3, с. 25]. Загальний баланс попиту робочої сили в Україні наведено в табл. 3 [2, с. 27].

Невідповідність рівня розвитку трудового потенціалу країни існуючим умовам його реалізації обумовлює не лише «втрату Україною виробничих позицій на світовому ринку конкурентоспроможності, що об'єктивно призводить до перетворення її в країну третього світу» [3, с. 5], а й створює небезпеку руйнування національної суспільно-економічної системи.

Таблиця 3

Попит робочої сили в Україні (січень – грудень, 2007 р. – січень – вересень 2012 р.)

Місяць	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб					
	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Січень	177,7	175,0	86,5	65,4	68,5	63,9
Лютий	174,4	182,6	78,5	65,9	72,9	64,6
Березень	194,6	194,6	84,5	73,1	92,3	78,1
Квітень	200,7	194,7	85,1	76,6	89,5	79,3
Травень	212,4	205,6	85,3	80,2	95,0	86,2
Червень	214,8	207,2	76,2	79,7	90,5	78,3
Липень	211,1	201,8	72,3	81,2	89,0	77,8
Серпень	218,1	197,5	72,8	87,4	93,2	82,1
Вересень	213,3	198,6	74,2	84,6	87,3	76,6
Жовтень	207,4	177,5	77,5	81,2	82,1	–
Листопад	195,3	136,8	75,4	74,0	73,2	–
Грудень	169,7	91,1	65,8	63,9	59,3	–

Беручи до уваги вищевикладене, можемо сформулювати такі висновки. Система трудового потенціалу країни повинна розвиватись відповідно до динаміки змін зовнішнього середовища та враховуючи трансформаційні процеси в економічній, духовній, політичній, соціальній, біологічній та геополітичній сферах суспільства. Дотримання балансу між рівнем розвитку трудового потенціалу та рівнем розвитку зовнішнього щодо його системи середовища дозволить суспільству конкурувати за трудові можливості своїх членів шляхом створення не лише інституціональних обмежень, а і пропозиції більш сприятливих умов щодо реалізації людського потенціалу. Роль держави полягає у формуванні національного інституціонального устрою, функціонування якого повинно не лише не перешкоджати процесам саморозвитку системи трудового потенціалу соціального об'єкта, а й усіляко підтримувати їх. Таким чином, одним з основних принципів організації державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу повинен бути принцип когерентності, а саме узгодження спрямованості суб'єктно-об'єктного процесу з напрямками саморозвитку відповідної системи (системи трудового потенціалу).

З огляду на невідповідність динаміки розвитку якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу темпам соціально-економічних перетворень проблематика трудової дієздатності людських ресурсів має розглядатись не лише в межах процесів саморозвитку відповідної системи, а й у контексті державно-управлінського впливу, тобто трудовий потенціал держави є безпосереднім об'єктом державного управління. Саме держава є відповідальною за формування умов щодо ефективного використання та розвитку трудового потенціалу суспільства, адже безпосередній носій трудових можливостей, з огляду на обмеженість інформаційних ресурсів та власних аналітичних здібностей, не здатен якісно проаналізувати перспективи розвитку тих чи інших якісних характеристик, а отже, прийняте рішення щодо відповідного розвитку, як правило, не є ефективним. Водночас слід розуміти, що трудовий потенціал як соціально-економічна та суспільно-політична інституція зі своєю складною та багаторівневою структурою має значно ширшу природу (зміст), ніж це може передбачити компетенція державно-управлінського впливу. Крім того, держава хоч і може розраховувати на частку трудового потенціалу соціального об'єкта, принаймні у вигляді його прагнення до реалізації трудових можливостей у межах суспільного виробництва, але не повинна визначати час, обсяги та напрями реалізації власником наявної продуктивної здібності. Трудовий потенціал соціального об'єкта перебуває в межах компетенції його власника, а отже, і державно-управлінський вплив на систему трудового потенціалу об'єкта може бути поданий у контексті впливу суб'єктів управління на сферу свободи відповідного об'єкта (носія трудових

можливостей), що переводить питання державного управління розвитком трудового потенціалу в площину управління свободою.

Перспективними напрямками в організації наукових досліджень щодо формування теоретико-методологічних засад і концептуальних підходів до державного адміністрування процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу вважаємо ті, які безпосередньо пов'язані з опрацюванням методики оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу на національному рівні.

Список використаних джерел

1. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. **Дашко І. М.** Сучасний стан та перспективи розвитку оцінки використання трудового потенціалу підприємств / І. М. Дашко // Теорія та практика управління економічним розвитком : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 22 – 24 листоп. 2012 р. У 3 т. Т. 3.– Донецьк : Друк-Инфо, 2012. – С. 26 – 28.
3. **Державна** кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / Ковбасюк Ю. В., Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. [та ін.] ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
4. **Дроздова Е. М.** Подходы к определению и оценке трудового потенциала / Е. М. Дроздова // Дискуссия: экономические науки : науч. журн. – 2012. – № 5(23). – С. 34 – 37.
5. **Економічна** активність населення України 2011 / Публікації – Статистика праці // Економ. активність населення України : стат. зб. / Державна служба статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
6. **Економічна** енциклопедія. У 3 т. Т. 1. / ред. рада Б. Д. Гаврилишин [та ін.]. – К. : Академія, 2002. – 864 с.
7. **Міністерство** соціальної політики обговорило з ЮНФПА проблеми старіння населення // Новини міністерств та відомств від 16.11.2012. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article.
8. **Міністерство** соціальної політики України: Україні потрібен якісний трудовий потенціал // Круглий стіл «Розвиток трудового потенціалу як фактор економічного зростання України». – Режим доступу : www.dcz.gov.ua/kir/control/uk/publish/article.
9. **Мороз В.В.** Высоконадежные электронные информационные хранилища: проблемы, задачи, технологии / В. В. Мороз, В. Н. Добрынин, Л. В. Баулина // Системный анализ в науке и образовании. – 2012. – № 4. – Режим доступа : www.sanse.ru/archive/26.
10. **Мороз В. М.** Зв'язок системи трудового потенціалу країни з її економічною системою / В. М. Мороз // Зб. наук. пр. Дон. держ. ун-ту упр. – 2008. – Вип. 112. – С. 237 – 248.
11. **Найда А. М.** Современные проблемы управления человеческими ресурсами в предпринимательских структурах / А. М. Найда // Вестн. ТИСБИ. – 2004. – № 2. – Режим доступа : www.old.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue2/econom9.html.
12. **Основні** показники ринку праці (річні дані) // Статистична інформація: ринок праці / Державна служба статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

13. **Свенчіцкі М.** Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 / М. Свенчіцкі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К. : Аналіт.-дорад. центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.

14. **Симоненко В. Н.** Показатели качества и уровня жизни / В. Н. Симоненко, Н. Н. Симоненко // Ученые зап. Комсомол.-на-Амуре гос. техн. ун-та. – 2011. – № IV-2(8). – С. 96 – 100.

15. **Управление персоналом** : энциклопед. слов. / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 452 с.

16. **Управління трудовим потенціалом** / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

17. **Human Development Reports 1990 – 2013 / 22 Years of Human Development Reports // United Nations Development Programme.** – Access mode : www.hdr.undp.org/en/reports.

Надійшла до редколегії 22.04.13

УДК 332. 145: 353

Сергій КОРНІЄВСЬКИЙ

Національна академія державного управління
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРОГРАМ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Розглядаються питання інституційної спроможності органів влади щодо створення системи моніторингу та оцінювання регіональних програм. Аналізуються практика, основні підходи та методи моніторингу й оцінювання програм і проектів регіонального розвитку в європейських країнах, Канаді та Україні. На основі аналізу пропонуються висновки та рекомендації щодо формування системи моніторингу та оцінювання реалізації програм регіонального розвитку.

Ключові слова: моніторинг та оцінювання регіональних програм, контроль за виконанням програм, цільові показники, система оцінювання.

Сергей Корниевский. Усовершенствование системы оценивания региональных программ в контексте евроинтеграции Украины

Рассматриваются вопросы институциональной способности органов власти относительно создания системы мониторинга и оценивания региональных программ. Анализируются практика, основные подходы и методы мониторинга и оценивания программ и проектов регионального развития в европейских странах, Канаде и Украине. На основе анализа предлагаются выводы и рекомендации относительно формирования системы мониторинга и оценивания реализации программ регионального развития.

Ключевые слова: мониторинг и оценивание региональных программ, контроль за выполнением программ, целевые показатели, система оценивания.

© Корнієвський С. В., 2013

Sergii Korniiievskiy. Improvement of system of assessing regional programs in the context of Ukraine's European integration

The issues of institutional capacity of authorities on the establishment of a monitoring and evaluation of regional programs are considered. Practice, basic approaches and methods of monitoring and evaluation of programs and projects of regional development in European countries, Canada and Ukraine are analyzed. Conclusions and recommendations about the formation of system of monitoring and evaluating the implementation of regional development programs are proposed.

Key words: monitoring and evaluation of regional programs, control of implementation of programs, indicators of goals, system of evaluation.

Одна з нагальних проблем державного управління в Україні – підвищення його ефективності. Сучасні підходи до розуміння сутності ефективного управління визначають його як політико-адміністративний цикл діяльності органів влади, за якого визначаються цілі й завдання стратегій і програм дій у різних сферах, передбачаються гнучкі варіанти дій та ресурсного забезпечення для їх досягнення, і, зокрема, до програми вносять показники її результативності [2].

В Україні реформування управлінської діяльності розпочалося в 2004 р. з упорядкування підходів до формування державних цільових програм, розроблення паспортів бюджетних програм. Зокрема, пріоритетним було завдання розробити систему контролю за вчасним виконанням заходів і завдань програм, цільовим використанням виділених для програми ресурсів, досягненням передбачених цільових показників [7]. Водночас брак чіткої методики визначення цільових показників та їх подальшого моніторингу вказує на актуальність розроблення такого інструментарію.

Цільовому програмуванню присвячено наукові праці багатьох вітчизняних економістів і науковців у галузі державного управління. Програми соціально-економічного розвитку регіонів вивчають І. Беганська, П. Гурій, Т. Желок, В. Переверзев, В. Савченко, Д. Стеченко та ін. Програми місцевого розвитку досліджує І. Пілунський, а державні соціальні програми є об'єктом наукового інтересу О. Макарової. Прихильниками структурно-організаційного підходу до розуміння механізму державного контролю є В. Авер'янов, О. Коротич, В. Малиновський, Н. Нижник, Р. Рудніцька, Ю. Туркова та інші науковці.

Закордонні фахівці вважають, що необхідним елементом має стати моніторинг і контроль за виконанням програм. У зв'язку з цим великого значення набуває розробка якісної системи оцінювання їх результативності. Оцінювання програм, за формулюванням шведського вченого Е. Ведунга, – це ретельне, ретроспективне визначення переваг, вартості й цінності адміністрування, результатів і наслідків дій урядових установ, яке має значення для майбутніх практичних ситуацій [1, с. 239].

Метою статті є дослідження сучасного стану системи оцінювання регіональних програм. Досягнення мети потребує аналізу практики