

5. Приймаченко, Д. Щодо питання визначення компетенції податкових органів [Текст] / Д. Приймаченко // Митна справа. – 2007. – № 1. – С. 4.

6. Угода про партнерство та співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [Текст] : від 14 червня 1994 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1794.

Отримано 1.10.2010. ХДУХТ, Харків.

© В.В. Смирнов, А.О. Сусловець, 2010.

УДК 331.104

**І.О. Давидова**, канд. екон. наук

## **СФЕРА ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

*Розглянуто проблему розвитку людського капіталу в сфері зайнятості, розкрито завдання та можливості вдосконалення інтелектуальних ресурсів економіки.*

*Рассмотрена проблема развития человеческого капитала, раскрыто задания и возможности совершенствования интеллектуальных ресурсов экономики.*

*Article is devoted to the problem of human capital development in employment sphere, the tasks and opportunities of intellectual resources improvement are analyzed.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах сучасної економіки людський капітал посідає місце безпосередньої та головної продуктивної сили. Оновлення стимулів людської діяльності, розкриття, збереження й розвиток соціально-демографічних, освітніх, культурних, мотиваційних, інтелектуально-інформаційних, ментальних та інших компонент людських ресурсів – все це повинно формувати людський вимір, соціальну спрямованість економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми оцінки, аналізу, діагностування та прогнозування динаміки розвитку і структурних змін людського капіталу економіки України – складні і багатопланові. Різноманітні аспекти цієї проблематики висвітлені у наукових працях видатних вітчизняних вчених З.С. Варналія, А.С. Гальчинського, В.М. Геєця, О.А. Грішнкової, М.І. Долішнього, Я.А. Жаліло, С.М. Злупко, Е.М. Лібанової, Е.М. Михайлова, С.В. Мочерного, А.М. Новикової, С.І. Пірожкова, С.М. Писаренко, Л.К. Семів. Процес якісного вдосконалення людських ресурсів відображений в роботах фундаторів теорії людського капіталу Т. Шульца,

Г. Беккера, їх послідовників М. Блауга, Дж. Мінцера, Е. Денісона, Дж. Кендрика та ін.

Узагальнення опублікованих за названими проблемами наукових концепцій, сучасних методичних і практичних розробок дозволяє стверджувати, що дослідження проблем людського та соціального капіталу, незважаючи на їх актуальність, не знайшли поки що належного висвітлення.

Однією з головних причин, що обумовлює значні труднощі у досягненні якісно нового рівня ефективності та конкурентоспроможності національної економіки, високих стандартів життєдіяльності населення і, в кінцевому рахунку, підвищення політико-економічного рейтингу держави, є системні деформації в сфері використання людського потенціалу. Ця сфера характеризується загостренням суперечностей між попитом на робочу силу та її пропозицією, окремими соціальними, економічними та іншими ускладненнями в процесі залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю механізмів державного регулювання зайнятості.

**Мета та завдання статті.** Розробка теоретичних, методологічних і методичних положень щодо багатофакторного моделювання розвитку людського капіталу потребує вирішення наступних завдань:

- узагальнення сучасних теоретичних та методологічних підходів щодо дослідження розвитку людського капіталу в умовах перехідної економіки;

- поглиблення тлумачення сутності людського капіталу у системі економічних категорій в умовах трансформації соціально-економічного середовища України;

- обґрунтування концептуального підходу до формування механізму діагностування та прогнозування динаміки розвитку і структурних змін людського капіталу;

- здійснення системного аналізу стану людського капіталу економіки нашої країни та визначення проблеми його розвитку;

- розробка основних рішень і визначення пріоритетів стратегічного багатофокусного менеджменту розвитком людського капіталу України, і на цій основі - моделі багатофакторного розвитку людського капіталу та здійснення прогнозних сценарних оцінок його стану на стратегічну перспективу.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** З огляду на те, що основним стратегічним ресурсом та головним чинником економічного зростання держави є люди з інтелектуальним, підприємницьким та виробничим потенціалом, у соціальній сфері головним завданням має стати цілеспрямоване забезпечення надійних передумов скорочення

розриву в рівні та якості життєвих стандартів із розвинутими країнами, ствердження середнього класу, суттєвого обмеження загрозливої диференціації доходів населення та подолання бідності. Станом на 1 липня 2010 р. кількість наявного населення України складала 45 860 тис. осіб, кількість економічно активного населення віком 15–70 років становила 22150,3 тис. осіб, а кількість зайнятого населення віком 15–70 років – 20191,5 тис. осіб [8]. Останніми роками спостерігається зменшення трудових ресурсів. За прогнозами згідно із Стратегією економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. “Шляхом європейської інтеграції” в 2015 р. чисельність зайнятого населення становитиме 17,9 млн, тобто суттєво зменшиться [7]. Крім того, питома вага осіб віком 60 років і вище у загальній чисельності населення становить 21,3% і є однією з найвищих у світі. Усе вищевикладене підсилює і актуалізує дослідження сфери зайнятості.

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

Наша країна була оцінена в обстеженні ООН щодо індексу розвитку людського потенціалу (76 місце з 175 країн у 2007 р., 85-те місце у 2009 р.). Одним із перспективних напрямів поглиблення теорії розвитку людських ресурсів є її опрацювання в контексті соціальної взаємодії, соціалізації людей та економіки, встановлення зв'язку з теорією соціального капіталу. У загальному вигляді соціальний капітал трактується як потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, міститься у таких елементах суспільної організації як соціальної мережі, соціальні норми і довіра, визначає добровільні форми соціального регулювання відносин, що формують єдність і злагоду в суспільстві [4].

Соціалізація у загальному розумінні означає процес засвоєння людиною певної системи знань, норм і цінностей, які дозволяють їй функціонувати як рівноправному члену суспільства, забезпечувати позитивну спрямованість своїх підлеглих з іншими людьми у будь-якій сфері своїх інтересів. Соціалізація економіки передбачає зростання цінності кожного працівника як носія певного обсягу знань, навичок, який володіє запасом творчого потенціалу, мобільності та комунікативності, формування інтелектуального капіталу як системи відносин, що складаються між суб'єктами економічних відносин із приводу використання цього капіталу [1, с. 4].

Особливої уваги вимагає проблематика людських ресурсів у сфері розвитку освіти як найважливішого соціального інституту. Адже освіта – це та сфера діяльності, де формується людський капітал, відбувається капіталізація людських ресурсів. Інноваційний розвиток у економічно розвинених країнах засвідчує високу ефективність нової моделі університетів як центрів продукування і примноження нових знань для потреб соціально-економічного розвитку регіонів. Тому в інноваційній моделі державної політики розвитку людських ресурсів пріоритетним є інвестування у всебічний розвиток людини, передусім в її освітній рівень.

Проблема удосконалення робочої сили не вичерпується підготовкою працівників певних професій. Сучасна економіка, ринок праці потребують нової якості освіти і професійної підготовки. Досвід розвинених країн доводить, що стара філософія освіти себе вичерпала – сьогодні освіти вже не є підготовкою до життя, як то було 40–50 років тому, а власне способом життя. Відбувається заміщення праці у традиційному розумінні знаннями, перехід від суто технічних навичок до інтелектуальних. Наукові знання і спеціалізовані унікальні навички працівників стають джерелом появи якісно нових робочих місць у всіх сферах економіки. Економіка перетворюється в нову систему, яка функціонує на основі обміну не товарами, а знаннями та їх взаємної оцінки. За оцінками Організації економічної співпраці та розвитку, сьогодні понад 50% ВВП найбільших країн ОЕСД створюється в галузях, що базуються на знаннях. Інтенсивне впровадження інформаційно-ресурсозберігаючих виробництв, розширення ділової активності у формі “електронної комерції”, вносить корективи в освіту і кваліфікацію, формує нову якість робочих місць.

Таким чином, виходячи з концептуальної передумови, що людина перебуває в епіцентрі суспільного розвитку, стратегічно важливим є обґрунтування і розробка теоретичних положень, основоположних принципів, методів і прикладних аспектів багатofакторного моделювання розвитку людського капіталу, адекватного вимогам глобальної конкуренції.

Створення умов для забезпечення повної, продуктивної зайнятості як основного чинника підвищення якості життя населення є основним невідкладним завданням соціально-економічного розвитку України на сучасному етапі. В той же час від забезпечення повної, продуктивної зайнятості економічно активного населення залежать стан економіки і фінансові можливості виконання державною суспільних функцій, підтримання доходів і добробуту економічно неактивного населення, розвиток людського потенціалу. Продуктивна зайнятість,

орієнтована на досягнення максимального економічного і соціального ефектів.

Виходячи з цього під продуктивною зайнятістю слід розуміти якісну характеристику використання людського чинника на виробництві, що проявляється у раціональному розміщенні робітників за видами діяльності в межах суб'єкта господарювання, зниженні рівня плинності кадрів, більш повному використанні трудового потенціалу кожного виконавця, зниженні напруженості соціально-трудова відносин та сталому розвитку господарської діяльності тощо.

Проблеми регулювання ринків праці та удосконалення механізмів продуктивної зайнятості населення нерозривно пов'язані із завданнями комплексного розвитку регіонів. Нові концептуальні засади трансформації діяльності регіональних владних структур та формування регіональних програм забезпечення продуктивної зайнятості, на відміну від існуючих, мають бути зорієнтованими на посилення інтеграції з програмами економічного і соціального розвитку регіонів, узгодження та кореспондування стратегії дій у політиці зайнятості населення (доход громадян, економічно обґрунтована заробітна платня тощо).

Для кожного з регіонів України доцільно застосувати специфічний підхід щодо створення та реалізації програм продуктивної зайнятості. Проте їх загальними стратегічними цілями мають бути:

- удосконалення якісної структури зайнятості;
- реформа оплати праці;
- справедливий розподіл доходів;
- розвиток конкурентного середовища на ринку праці;
- підтримка малого і середнього бізнесу;
- підвищення рівня соціальної захищеності населення;
- послідовне подолання бідності [7].

Нове ставлення до сфери зайнятості, зокрема до впровадження ідей продуктивної зайнятості населення, актуалізує регіональний рівень державного управління. З одного боку, регіон є більш "чутливим" порівняно із загальнодержавним рівнем до змін у трудових ресурсах. Він легко піддається моніторингу завдяки відносній однорідності природних ресурсів та культурних традицій, прозорості в обліку матеріально-виробничого та інтелектуального потенціалу і т.ін. Отже, йому притаманна реальна здатність максимально збалансувати потреби економічно активного населення в робочих місцях з їх пропозицією на регіональному ринку праці.

До основних висновків можна віднести й твердження про поступове підвищення ролі та ефективності діяльності Державної служби зайнятості на регіональному рівні, що знаходить свій вияв у поступовому

зростанні частки активної складової у витратах на регіональну політику зайнятості.

Відмітимо, що важливою проблемою економічної науки, ключовим завданням соціально-економічної політики держави є досягнення повної й ефективної зайнятості. У сучасній економічній теорії та практиці під повною зайнятістю мають на увазі такий стан економіки, за якого всі бажаючі працювати мають роботу з оплатою на рівні реальної зарплатні, що склалася на даний час. Повна зайнятість може бути досягнута за будь-якого рівня залучення до оплачуваної праці, якщо кількість робочих місць відповідає потребам у них населення. Проте не кожне робоче місце може задовольнити потребу в ньому. Про це свідчить наявність вакантних (незайнятих) робочих місць поряд з наявністю безробітних. Тому мова повинна йти про економічно доцільні робочі місця, тобто продуктивні робочі місця, які дають змогу людині реалізувати свій особистий інтерес, досягти високого рівня продуктивності праці та мати достойний зарібок, що гарантує нормальне відтворення працівника.

Одним із найвагоміших чинників, що впливають на інтелектуальний капітал підприємств, є рівень професійно-кваліфікаційної підготовки. У країнах з розвинутою економікою на початок 90-х років ХХ ст. середня підготовка найманих працівників досягла рівня молодшого коледжу (14 років навчання). У США, наприклад, вона складала 14,5 років у середньому, а для спеціалістів – 17,1 року. У 1999 р. середня тривалість навчання зайнятого населення України складала 11,8 року, а економічно активного населення – 11,7 року. [5, с. 74]. Особливе занепокоєння ці дані викликають у зв'язку з урахування світових тенденцій інтелектуалізації праці, які поки ще не відчутні в повній мірі в Україні.

Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості також мають розрізнений характер у плані їх впливу на людський розвиток. Незважаючи на реформування економічних відносин, більшості підприємств, як і в минулому, притаманне мало номенклатурне виробництво з тривалими термінами відновлення виробів, невисокий рівень складності, одноманітність праці. Техніка та технологія виробництв на переважній кількості підприємств залишаються фізично та морально застарілими. Відповідно зберігається велика кількість некваліфікованої робочої сили.

**Висновки.** Світовий досвід доводить, що найбільших успіхів у економіці досягли ті країни, що здійснили значні інвестиції в створення сприятливого середовища для розвитку людського капіталу (США, Японія, Франція, Великобританія, Швеція та ін.). Так, наприклад у 20 розвинених країнах, де працює 95% вчених всього світу, доход на душу

населення щорічно зростає на 200 доларів США, тоді як в усіх інших країнах- на 10 доларів США. Майже 50% приросту національного доходу США, як підраховано американськими економістами, отримано за рахунок підвищення рівня освіти робочої сили. Інвестиції, засновані на знаннях, стають пріоритетними напрямками підвищення інтелектуального потенціалу суспільства.

У сучасних умовах господарювання головним завданням підприємств всіх форм власності є органічне поєднання матеріального та інтелектуального капіталу, стимулювання щодо інтелектуальної спрямованості праці. Необхідно відійти від детермінації недовикористання людського потенціалу, який знижує ефективність зайнятості, обмежує можливість її прогресивних змін, адекватних інноваційному типу виробництва. Розвиток людського капіталу через сферу зайнятості може здійснюватись лише за умови його нерозривного зв'язку із соціально-економічним, політичним та духовним життям суспільства.

#### *Список літератури*

1. Зайцев, Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства : методологія і практика [Текст] : монографія / Ю. К. Зайцев. – К. : КНЕУ, 2002. – 188 с.
2. Келлі, Дональд Р. Людський вимір буття: суспільна думка в західній правовій традиції [Текст] / Дональд Р. Келлі ; пер. з англ. Г. С. Краснокутського. – Одеса : АО БАХВА, 2002. – 328 с.
3. Колот, А. М. Розвиток відносин власності та його вплив на соціально-трудову сферу [Текст] / А. М. Колот // Економіст. – 2001. – № 4. – С. 39–41.
4. Лібанова, Е. М. Соціальні аспекти економічного зростання в Україні [Текст] / Е. М. Лібанова // Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку. – К. : НТУУ КПІ, 2008. – С. 64–78.
5. Михайлова, Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК [Текст] / Л. І. Михайлова. – Суми : Довкілля, 2003. – 326 с.
6. Семів, Л. К. Регіональна політика: людський вимір [Текст] : монографія / Л. В. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
7. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» [Текст].
8. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Держ. ком. статистики України ; Ред. О. Г. Осауленко. – Режим доступу : <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.

Отримано 1.10.2010. ХДУХТ, Харків.

© І.О. Давидова, 2010.