

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В.П. БЕВЗ,
к.е.н., зав. сектором НДЕІ, заслужений працівник соціальної сфери України,
Є.О. БУГАЄНКО,
провідний науковий співробітник НДЕІ

Підвищення ефективності використання людського потенціалу як визначальний чинник економічного та соціального розвитку

В статті проаналізовано основні напрями підвищення ефективності використання людського потенціалу. Запропоновано підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом забезпечення збалансованості попиту та пропозиції трудових ресурсів на основі запровадження в практику планування системи балансів трудових ресурсів. Визначено підходи до забезпечення підвищення ефективності соціальної підтримки населення.

Ключові слова: людський потенціал, трудовий потенціал, трудові ресурси, якість життя, соціальна підтримка, ефективність, система балансів.

В статье проанализированы основные направления повышения эффективности использования человеческого потенциала. Предложено повышение эффективности использования трудового потенциала путем обеспечения сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов на основе внедрения в практику планирования системы балансов трудовых ресурсов. Намечены подходы к обеспечению повышения эффективности социальной поддержки населения.

Ключевые слова: человеческий потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, качество жизни, социальная поддержка, эффективность, система балансов.

The article analyses the main directions of improving the efficiency of the use of the human potential. To enhance the efficiency of labour potential by ensuring balance of supply and demand of manpower based on the implementation in practice of the balance sheets of labour resources planning system. Approaches to ensure the effectiveness of the social support of the population.

Keywords: human potential, employment potential, human resources, quality of life, social support, efficiency, balance system.

Постановка проблеми. В сучасному економічному зростанні людський фактор є визначальним. За висновками експертів ООН на підставі вивчення досвіду 192 країн світу, економічне зростання на сучасному етапі на 64% обумовлене людським і соціальним потенціалом, тоді як природними ресурсами – на 20%, а наявністю капіталу – лише на 16% відсотків [1].

Результати досліджень американських вчених свідчать, що при десятивідсотковому зростанні рівня освіти продуктивність праці зростає на 8,6%, тоді як при такому ж зростанні основних фондів – лише на 3,4%. Як наслідок, людський капітал становив на початок ХХ віку 72,1% національного багатства США [2].

Це означає, що підвищення якості життя шляхом підвищення ефективності використання людського потенціалу є одночасно стратегічною метою соціально–економічного розвитку, а з іншого – підвищення ефективності використання людського потенціалу є найважливішим чинником забезпечення економічного зростання.

Категорія «людський потенціал», на наш погляд, інтегрується на основі категорій людський капітал та якість життя. Більшістю дослідників вона тлумачиться як людський капітал плюс соціально–економічні умови його формування, розвитку та використання. При оцінці ефективності людського потенціалу необхідно враховувати не тільки економічні аспекти вкладень в людину, а й якість життя населення (в першу чергу за такими напрямками, як ступінь зайнятості, рівень добробуту, розвиток охорони здоров'я та освіти, екологічною ситуацією, безпечним середовищем та правами людини), а також характеристиками соціального середовища, де формується особистість, система її цінностей та інтересів.

Стратегічними законодавчо–нормативними актами визначені актуальність та спрямованість досліджень із цих питань. Так, Указом Президента України №45 від 1 лютого 2012 року «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» визначено, що основна ціль державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу, а умовою її реалізації – державна підтримка цільових науково–практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу.

Згідно до положень Закону України від 11 липня 2001 р. №2623 «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» та Постанови Кабінету Міністрів України від 7 вересня 2011 р. № 942 передбачається проведення фундаментальних наукових досліджень з найбільш важливих проблем людського потенціалу, а до переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень на період до 2015 року мають бути включені дослідження з найбільш важливих проблем розвитку людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку суспільства і держави.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. В Україні системні дослідження до питань розвитку людського потенціалу знаходяться в стадії становлення. Значну увагу дослідженням загальних питань розвитку людського потенціалу приділено в роботах ряду вітчизняних вчених, зокрема, І.К. Бондар, О.С. Власюка, О.А. Грیشнової, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.Г. Манцурова, О.Ф. Новікової, Н.В. Ушенко, Л.В. Шаульської та ін.

Ще в більш початковій стадії дослідження знаходяться питання ефективності формування та використання людського потенціалу, визначення напрямів її підвищення та оцінювання.

Мета статті. Розглянути питання використання людського потенціалу та визначити підходи до підвищення його ефективності. Запропонувати запровадження в практику планової роботи розробку системи балансів трудових ре-

сурсів та окреслити напрями до запровадження оцінювання ефективності соціальної підтримки населення.

Виклад основного матеріалу. Згідно широковідомій концепції ООН щодо людського розвитку (лауреат Нобелівської премії А.Сена, засновник щорічних доповідей ООН про людський розвиток Махбуб уль Хак) цілями розвитку людського потенціалу є довге, здорове та активне життя, безперервна освіта, отримання ресурсів, необхідних для гідного рівня та високої якості життя.

Ефективність використання трудового потенціалу. Найважливішою складовою людського потенціалу працездатного населення є трудовий потенціал, що представляє собою ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [3].

Високі рівні зайнятості населення самі по собі ще не дають підстав для висновків щодо ефективності використання трудового потенціалу. Так, за результатами звіту про рівні безробіття в 148 країнах за підсумками 2011 року, опублікованими Міжнародним агентством Gallup та 24/7 Wall St. (таблиця 1), виявлено ряд країн в яких зайнятість населення складає не менше 95%. Тобто, рівень безробіття практично знаходиться на своєму природному рівні.

Разом з тим, порівняльний аналіз цих країн за об'ємами ВВП, їх рівнями на душу населення та відсотками працюючих повний робочий день, виявив, що тільки в деяких з них має місце здорова економічна ситуація та економічне зростання (Австрія, Японія). Інші ж країни, за висновками звіту, або підвищують рівень зайнятості за рахунок тимчасових громадських робіт або ж мають велику кількість малопробуктових господарств.

Таким чином, низький рівень безробіття є необхідним але далеко не достатнім індикатором ефективності використання трудового потенціалу. На наш погляд, іншою ключовою ознакою ефективності використання трудового потенціалу є забезпечення збалансованості попиту та пропозиції трудових ресурсів та робочих місць.

В НДІ Міністерства економічного розвитку та торгівлі України проведено дослідження і підготовлені пропозиції щодо запровадження в практику планової роботи системи балансів трудових ресурсів та робочих місць.

У новій моделі ринку праці важливе місце має бути приділено розробці більш деталізованих балансів трудових ресурсів та робочих місць, перерозподілу робочої сили між секторами економіки, основними видами економічної діяльності. Розроблення системи балансів трудових ресурсів та робочих місць дозволить оцінити стан трудових ресурсів, збалансованість потреби та пропозиції трудових ресурсів і робочих місць, підвищити ефективність використання робочої сили та визначити джерела її формування.

Така система є засобом оцінки трудового потенціалу, джерелом інформації щодо його використання і предста-

Таблиця 1. Країни з низьким рівнем безробіття

№	Країна	Рівень безробіття	Об'єм ВВП	ВВП на душу населення	Відсоток працюючих повний робочий день
1	Австрія	<5%	\$351.4 млрд. (№35 з 225 країн)	\$41700 (№18 з 226 країн)	50%+
3	Китай	<5%	\$11.3 трлн. (№2)	\$8400 (№119)	30% – 39%
4	Японія	<5%	\$4.4 трлн. (№4)	\$34300 (№37)	50%+
5	Чорногорія	<5%	\$7.0 млрд. (№152)	\$11200 (№104)	50%+
6	Тайвань	<5%	\$885.3 млрд. (№19)	\$37900 (№28)	50%+
7	Тайланд	<5%	\$601.4 млрд. (№24)	\$9700 (№112)	20% – 29%
9	В'єтнам	<5%	\$299.2 млрд. (№42)	\$3300 (№167)	20% – 29%

Джерело: [4].

вляє систему показників, які відображають наявність трудових ресурсів, формування робочої сили, розподіл її по галузях економіки і регіонам.

На основі цих балансів виконано аналіз та оцінка складових формування та розподілу трудових ресурсів та робочих місць по роках, підготовлені аналітичні матеріали та пропозиції щодо підвищення ефективності державного регулювання ринку праці з урахуванням даних балансів трудових ресурсів та робочих місць.

В результаті дослідження розроблені методика прогнозування балансу трудових ресурсів та робочих місць; пропозиції щодо підвищення ефективності державного регулювання ринку праці з урахуванням даних балансів.

Методика балансів трудових ресурсів на середньо- та довгострокову перспективу призначена для забезпечення єдиних наскрізних підходів до:

- підвищення рівнів збалансованості потреби в трудових ресурсах з їх пропозицією на ринку праці;
- аналізу, оцінювання та інтерпретації параметрів системи балансів трудових ресурсів.

Вона розроблена з урахуванням сучасних наукових підходів, існуючої офіційної національної та відомчої статистики, міжнародних стандартів та рекомендацій щодо обліку та прогнозування економічно активного населення, прийнятих, зокрема, Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Державною службою статистики України (Держстат України), Державною службою зайнятості України (ДСЗ України), а також Міжнародною організацією праці (МОП).

Розроблена Методика прогнозування системи балансів трудових ресурсів та робочих місць включає: порядок їх складання та етапи розрахунків; інформаційне забезпечення; підходи до прогнозування економічної активності населення (суб'єктивна; екстраполяція тренда; регресійні моделі; моделі, що базуються на демографічно – когортному методі); схему прогнозування показників балансу (порядок та формули розрахунків), прогнозні припущення та ризики прогнозу (економічні, політичні, демографічні); практичну апробацію методики.

До розробки методики та її апробації були залучені науковці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України.

На основі запропонованої методики за визначеними алгоритмами виконані розрахунки балансу робочої сили на

середньо- та довгострокову перспективу до 2015, 2020 років, які складаються з наступних етапів:

- розрахунки показників формування та розподілу населення за статусом економічної активності;
- розрахунки показників зайнятості населення за видами економічної діяльності;
- розрахунки показників зайнятості населення за професійними групами;
- розрахунки попиту та пропозиції робочої сили у професійно кваліфікаційному розрізі та їх збалансованість (до 2015 р. розрахунки виконано по 181, до 2020 р. – по 31 професії).

Прогнозні показники балансів робочої сили на середньострокову перспективу наведені в таблицях 2, 3.

Для розробки балансу попиту та пропозиції робочої сили у професійно кваліфікаційному розрізі відсутня необхідна інформаційна база. З метою вирішення цієї проблеми в рамках дослідження були залучені фахівці ДСЗ, які, використовуючи відомчу інформацію, розробили звітні дані, що характеризують «валовий попит» працівників за професіями (по 181 позиції).

Методика прогнозування балансу економічних та фізичних робочих місць на перспективу розроблена в такій же послідовності, що і методика складання балансів трудових ресурсів.

Прогнозні розрахунки балансу робочих місць виконані з використанням показників балансів робочої сили, розподілу зайнятих за видами економічної діяльності, пропозиції та попиту на працівників за професіями.

Проведення прогнозів показників балансів здійснювалось по технології формування і розрахунків даних в системі електронних таблиць програми Microsoft Excel.

Розроблене в рамках дослідження програмне забезпечення щодо прогнозування показників балансів та порядок їх проведення разом передано зацікавленому Департаменту Міністерства економічного розвитку та торгівлі України для подальшого використання.

Результати аналізу отриманих прогнозних показників балансів трудових ресурсів та робочих місць на середньо- та довгострокову перспективу (за оптимістичним варіантом розвитку економіки) виявили їх особливу значущість для забезпечення функціонування виробничої сфери економіки в умовах скорочення чисельності економічно активного населення та зайнятих, що потребує оптимізації розподілу трудових ресурсів.

Таблиця 2. Прогноз балансу робочої сили на період до 2015 р.

№ рядка	Склад населення за статусом економічної активності	2010 (звіт)	Прогноз	
			2011	2015
1	Постійне населення, на початок року	45782,6	45 598,2	44 969,2
1.1	з нього населення віком 15–70 років (сума рядків 2+5)	34627,1	34 322,4	33 523,0
1.1.1	працездатного віку	28098,7	27 935,5	27 317,5
1.1.2	старше працездатного віку	6528,4	6 386,9	6 205,5
2	Економічно активне населення у віці 15–70 років (сума рядків 3+ 4)	22051,6	22 201,3	22 225,0
2.1	працездатного віку	20220,7	20 407,5	20 570,2
2.2	старше працездатного віку	1830,9	1 793,8	1 654,8
3	Зайняте населення віком 15–70 років (сума рядків 3.1+3.2 або 3.3+3.4)	20266,0	20 454,4	20 837,2
3.1	працездатного віку	18436,5	18 661,6	19 183,0
3.2	старше працездатного віку	1829,5	1 792,8	1 654,2
3.3	Зайняті на підприємствах, установах, організаціях	12564,2	12 784,0	13 440,0
3.3.1	з них інваліди – всього	376,5	396,3	416,6
3.1.1.1	інваліди I та II групи	119,5	127,8	134,4
3.4	Інше зайняте населення (різниця рядків 3–3.3)	7701,8	7 670,4	7 397,2
4	Безробітне населення за методологією МОП – всього	1785,6	1 746,9	1 387,9
4.1	працездатного віку	1784,2	1 745,9	1 387,2
4.2	старше працездатного віку	1,4	1,0	0,7
5	Економічно неактивне населення віком 15–70 років (різниця рядків 1–2, або сума рядків 5.1+5.2)	12575,5	12 121,1	11 298,0
5.1	працездатного віку	7878,0	7 528,0	6 747,3
	в тому числі:			
5.1.1	пенсіонери	1439,6	1 355,0	1 214,5
5.1.2	учні, студенти	3238,2	3 237,1	2 901,3
5.1.3	виконують домашні (сімейні) обов'язки	2191,3	2 032,6	1 821,8
5.1.4	зневірені, не знають, де і як шукати роботу, вважають, що нема підходящої роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	299,4	376,4	337,4
5.1.5	перебувають на утриманні тощо (різниця рядків 5.1– 5.1.1– 5.1.2– 5.1.3–5.1.4)	709,5	527,0	472,3
5.2	старше працездатного віку	4697,5	4 593,1	4 550,7
6	Населення віком молодше 15 років і старше 70 років (різниця рядків 1–1.1)	11155,5	11 275,7	11 446,2
6.1	з них діти до 15 років	6483,6	6 496,0	6 787,6

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 3. Зайнятість населення України за професійними групами до 2015 р., тис.осіб

	2010 (звіт)	Прогноз	
		2011	2015
Всього зайнято	20 266,0	20 454,4	20 837,2
законодавці, вищі державні службовці, керівники	1 621,3	1 662,1	1 750,0
Професіонали	2 817,0	2 893,8	3 069,0
Фахівці	2 350,9	2 376,9	2 429,5
технічні службовці	689,0	674,6	625,3
робітники сфери обслуговування та торгівлі	2 958,8	3 011,1	3 024,6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	222,9	218,2	229,4
кваліфіковані робітники з інструментом	2 371,1	2 378,1	2 605,0
оператори та складальники устаткування та машин	2 371,1	2 367,9	2 474,4
найпростіші професії	4 863,8	4 871,8	4 629,9

Джерело: розроблено авторами

В дослідженні надаються науково-методичні рекомендації щодо підвищення рівня збалансованості трудових ресурсів та робочих місць з метою досягнення стратегічних пріоритетів розвитку економіки.

Виконане дослідження є першим кроком у запровадженні системи балансів трудових ресурсів і робочих місць в державному стратегічному плануванні, є важливим інструментом для прийняття обґрунтованих рішень як безпосередньо на ринку праці, так і регулювання соціально-економічного розвитку в цілому.

Отримані та опрацьовані прогнози результати системи балансів довели актуальність такої постановки. Їх практична апробація разом із співробітниками Міністерства економічного розвитку та торгівлі України свідчить про достатньо високу прогнозу точність на ретроспективному періоді (табл. 3)

Аналіз результатів дослідження підтверджує необхідність подальшої роботи в наступних напрямках вдосконалення їх розробок:

– правового забезпечення: передбачення необхідності їх розробки у чинному законодавстві та при підготовці законо-

Таблиця 4. Порівняння розрахункових та фактичних даних балансу робочої сили в Україні за 2011 рік, тис. осіб

Склад населення за статусом економічної активності	Прогноз	Фактичні дані*	% виконання (прогноз/факт)
Постійне населення, на початок року	45 598,2	45 598,2	x
з нього населення віком 15–70 років	34 322,4	34 322,4	x
працездатного віку	27 935,5	27 935,5	x
старше працездатного віку	6 386,9	6 386,9	x
Економічно активне населення у віці 15–70 років	22 201,3	22 056,9	100,7
працездатного віку	20 407,5	20 247,9	100,8
старше працездатного віку	1 793,8	1 809,0	99,2
Зайняте населення віком 15–70 років	20 454,4	20 324,2	100,6
працездатного віку	18 661,6	18 516,2	100,8
старше працездатного віку	1 792,8	1 808,0	99,2
Безробітне населення за методологією МОП – всього	1 746,9	1 732,7	100,8
працездатного віку	1 745,9	1 731,7	100,8
старше працездатного віку	1,0	1,0	100,0
Економічно неактивне населення віком 15–70 років	12 121,1	12 265,5	98,8
працездатного віку	7 528,0	7 601,5	99,0
старше працездатного віку	4 593,1	4 664,0	98,5
Населення віком молодше 15 років і старше 70 років	11 275,7	11 275,7	x
з них діти до 15 років	6 496,0	6 496,0	x

* наведені фактичні дані Держстату, які є офіційними станом на 10.05.2012 р.[5,6]

проектів, зокрема, проектів Законів України «Про державне стратегічне планування» та «Про зайнятість населення»;

- інформаційного забезпечення: започаткування в практиці роботи державних (в першу чергу, Держстат України та Державна служба зайнятості України) та недержавних органів, які займаються трудовими ресурсами підготовки необхідних статистичних матеріалів; активного використання результатів соціологічних обстежень та експертних оцінок (в першу чергу роботодавців щодо перспективної потреби в робочій силі);

- організаційного забезпечення: визначення функцій окремих державних і недержавних органів при розробці, затвердженню та моніторингу системи балансів трудових ресурсів і робочих місць, забезпечення координації їх роботи;

- наукового супроводу: поглиблення та інтенсифікацію наукових досліджень щодо перспективних інвестиційних напрямів розвитку та запровадження інноваційних технологій, їх врахування при визначенні потреб у трудових ресурсах і вимог до кваліфікації та якості робочої сили;

- використання міжнародного досвіду: врахування глобальних тенденцій соціально – економічного розвитку та змін на ринку праці; досвіду окремих країн у розробці балансів трудових ресурсів і робочих місць; активне залучення до роботи міжнародних експертів, зокрема експертів Міжнародної організації праці.

Ефективність соціальної підтримки населення. Ефективність використання людського потенціалу відносно громадян в непрацездатному віці стосується, в першу чергу, покращення їх якості життя. Цей напрямок підвищення ефективності використання людського потенціалу потрібно, в першу чергу, розглядати через вирішення найбільш гострих соціальних питань шляхом підвищення ефективності програм соціального забезпечення громадян.

Система соціального забезпечення формується із низки соціальних програм, які в ідеальному випадку мають доповнювати одна іншу, а також інші елементи соціальної та економічної політики. Якщо коротко, то в ідеальному, модельному випадку вона повинна відповідати таким характеристикам: правильності вибору, достатності, справедливості, результативності, стійкості, динамічності, містити баланси стимулів. Програма соціальної підтримки, що відповідає цим характеристикам, має носити адресний характер, тобто передбачати мінімально необхідну реєстрацію отримувачів, яка б підкріплювалась активною кампанією із виявлення нужденних, надійним механізмом цільового відбору бенефіціарів програми з тим, щоб запобігти реєстрації отримувачів, які на мають право на допомогу, процедури моніторингу та оцінювання реалізації програм та досягнення поставлених цілей тощо.

Українські реалії ще поки далекі до повної відповідності таким вимогам: система соціальної підтримки до цього часу демонструє низькі рівні адресності, дієвості та ефективності. Так, згідно із резонансними висновками наведеними в [7, с.182], лише кожне п'яте домогосподарство серед отримувачів пільг є бідним (20,6%), хоча частка бідних в цілому становила 27%. Якщо серед отримувачів допомоги із малозабезпеченості 45% є не бідними, то серед учасників програми житлових субсидій частка таких домогосподарств складала 70 відсотків.

Показовими є результати міжнародного порівняльного соціологічного дослідження [8, с.121] наведені в таблиці 5.

Виходячи із загального розуміння поняття людський потенціал та оцінки його ефективності, підходи до оцінки ефективності соціальної підтримки населення мають бути комплексними та соціальними. Тобто, наряду із підвищенням ефективності використання бюджетних коштів та економії ресурсів від удосконалення реалізації соціальних програм,

Таблиця 5. Як часто за останні п'ять років Вам доводилося вимагати безпідставних або завищених пільг, соціальну підтримку або допомогу?

Країна Європи	Ніколи	Один раз	Двічі	3 або 4 рази	5 разів або більше	Немає досвіду	Відмова	Не знаю	Немає відповіді
Австрія	89,2	2,1	0,4	0,5	0,2	5,3	0,9	1,5	0,0
Бельгія	97,3	0,4	0,1	0,1	0,0	1,7	0,1	0,2	0,0
Велика Британія	97,3	1,1	0,2	0,3	0,1	0,0	0,1	0,2	0,8
Греція	92,8	0,2	0,0	0,1	0,1	6,6	0,0	0,2	0,0
Данія	87,3	1,1	0,1	0,1	0,0	10,7	0,1	0,2	0,5
Естонія	67,7	0,6	0,1	0,1	0,1	30,1	0,6	0,8	0,1
Ірландія	93,7	0,6	0,1	0,1	0,1	4,0	0,0	0,4	1,0
Ісландія	93,8	2,4	0,2	0,0	0,0	0,3	0,5	1,4	1,4
Іспанія	95,4	0,8	0,4	0,0	0,0	2,8	0,4	0,2	0,0
Люксембург	94,1	0,7	0,1	0,0	0,0	4,4	0,0	0,6	0,0
Нідерланди	99,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0
Німеччина	90,7	1,1	0,1	0,2	0,1	7,2	0,3	0,3	0,0
Норвегія	97,2	1,0	0,4	0,2	0,3	0,9	0,1	0,1	0,0
Польща	81,0	0,9	0,3	0,2	0,1	16,1	0,0	1,4	0,0
Португалія	88,1	1,1	0,2	0,0	0,1	9,7	0,3	0,4	0,2
Словаччина	89,3	2,1	0,5	0,1	0,2	5,7	0,3	1,5	0,4
Словенія	94,2	0,6	0,1	0,1	0,0	3,9	0,1	0,6	0,3
Угорщина	83,4	0,2	0,0	0,1	0,0	16,0	0,0	0,2	0,1
Україна	77,7	2,5	1,5	0,3	0,2	12,8	1,2	3,9	0,0
Фінляндія	94,4	1,6	0,1	0,1	0,2	2,9	0,1	0,3	0,2
Франція	98,9	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Чеська Республіка	86,6	2,0	0,8	0,4	0,1	0,0	1,7	8,4	0,0
Швейцарія	97,2	0,4	0,2	0,0	0,0	2,1	0,1	0,0	0,0
Швеція	95,7	0,7	0,1	0,1	0,1	2,6	0,0	0,4	0,3

Джерело: [8, с. 121].

потрібно включати і соціальну складову оцінки ефективності. Така складова має характеризуватись високим рівнем довіри населення, передбачати широке залучення інститутів громадянського суспільства, мати моніторинговий характер та забезпечувати зворотній зв'язок у прийнятті управлінських рішень, підвищувати рівень інформованості окремих груп населення, використовувати нові соціальні технології (наприклад, соціальні картки) для підвищення ефективності та якості соціальної підтримки та надання соціальних послуг.

Результати досліджень свідчать, що для цього можуть бути закладені підходи, які базуються на:

1. Соціологічних дослідженнях та експертних оцінках.
2. Використанні програмно-цільових та індикативних підходів.
3. Використанні підходів, спрямованих на підвищення рівня соціального залучення.

На початкових етапах можуть бути використані результати окремих вже виконаних досліджень. Так, для реалізації першого напрямку можуть бути використані результати досліджень рівнів соціальної захищеності, які проводились Держстатом України разом із Інститутом економіки промисловості НАН України [9, 10]. До цієї групи відносяться також результати моніторингових досліджень українського суспільства, які щорічно, з початку 1990-х років проводить Інститут соціології НАН України [11].

До другого напрямку можна віднести підходи, які базуються на програмно-цільових підходах і передбачають побудову си-

стеми, диференційованих по різним статево-віковим групам, споживчих бюджетів (від мінімального до раціонального). Наряду із порівняннями із рівнями європейських соціальних стандартів і гарантій, найбільш повно міжнародний досвід використання такого нормативно-індикативного підходу до оцінювання соціальної ефективності людського потенціалу закладено в Програмі ООН щодо реалізації цілей тисячоліття.

Третя група підходів використовує оцінювання ступенів відторгнення або залучення населення від системи соціального забезпечення. Вона спрямована на переведення більшості видів соціальної підтримки на адресні принципи надання. Соціальна ефективність оцінюється в такому випадку збільшенням рівня охоплення саме бідного населення соціальною допомогою. Це дає можливість підвищити рівні соціальної підтримки та досягнути більшої соціальної справедливості у розподілі державних коштів, спрямованих на соціальну підтримку.

Висновки

Результати досліджень проведених в глобальному масштабі, по окремих країнам та, зокрема, в Україні, свідчать, що підвищення ефективності використання людського потенціалу є визначальним чинником економічного та соціального розвитку.

Тому особливо актуальним стосовно працездатного населення представляється підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Наряду із забезпеченням

високого рівня зайнятості потрібно забезпечити її ефективність. З цією метою запропонована та доведена до стадії практичного запровадження система балансів трудових ресурсів, яка передбачає декілька рівнів розрахунків показників попиту та пропозиції трудових ресурсів: формування та розподілу населення за статусом економічної активності; зайнятості населення за видами економічної діяльності; зайнятості населення за професійними групами; попиту та пропозиції робочої сили у професійно кваліфікаційному розрізі та їх збалансованість (до 2015 р. розрахунки виконано по 181, до 2020 р. – по 31 професії). Апробація такої системи на ретроспективному періоді свідчить про достатньо високий ступінь виконання прогнозів, особливо для більш агрегованих рівнів.

Щодо непрацездатного населення, то, в першу чергу, постає питання оцінювання підвищення ефективності соціальної підтримки населення. Наряду із економічною та фінансово-бюджетними складовими такого оцінювання обов'язково необхідно передбачати і соціальну складову. Воно має базуватись на використанні оцінок, що витікають із результатів опитувань самих отримувачів окремих видів соціальної допомоги, виплат, субсидій і пільг, експертних оцінок та статистичної і відомчої інформації, використовувати програмно-цільові підходи (систему соціальних стандартів та гарантій, порівняння із європейськими рівнями соціального розвитку, міжнародний досвід реалізації Програми ООН Цілі Тисячоліття), а також підходи, спрямовані на збільшення ступеню соціального залучення (приклад – Національна Доповідь про людський розвиток 2011 «Україна: на шляху до соціального залучення»).

Виходячи із результатів дослідження, необхідно запровадження системного підходу, який включав би, як економічну так і соціальну спрямованість у забезпеченні підвищення використання ефективності людського потенціалу, перед-

бачав би відповідні процедури оцінювання використання окремих складових людського потенціалу.

Література

1. Урядовий кур'єр. – 2002. – № 63.
2. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2002. С. 132.
3. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с., с. 103/
4. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://focus.ua>.
5. Економічна активність населення України 2010. Стат. збірник / Державний комітет статистики України. – К.: 2011. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Економічна активність населення України 2011. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <files/head.htm>
7. Новий курс: реформи в Україні. 2010 – 2015. Національна доповідь. Заг. ред. В.М.Гейця [та ін.]. – Київ, НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
8. Національна академія наук України. Інститут соціології. Збірник Україна та Європа: результати міжнародного порівняльного соціологічного дослідження. К.: 2006. 141 с.
9. Людський потенціал: механізми збереження і розвитку: моногр. / [О.Ф.Новікова, О.І.Амоша, В.П.Антонюк та ін.]. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2008. – 468 с.
10. Социальная безопасность в Украине: возможности человеческого развития. Монография. 2012. – 163 с.
11. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг: У 2-х т. Том 2: Таблиці і графіки / За ред. д. філос. н. Є.І.Головахи, д.соц. н. М.О.Шульги – К.: Інститут соціології НАН України, 2011. – 480 с.
12. Національна Доповідь про людський розвиток 2011 «Україна: на шляху до соціального залучення», ПРООН, 2011. – 128 с.

О.М. СЕРГІЄНКО,
к.е.н., доцент, зав. сектором НДЕІ

Формування фінансових потоків сектору домашніх господарств

У статті досліджено роль сектору домашніх господарств в забезпеченні соціально-економічного розвитку країни, а також основні макроекономічні пропорції домогосподарств в системі національних рахунків.

Ключові слова: домашні господарства, система національних рахунків, балансуєчі статті, макроекономічні показники, грошові доходи, оплата праці, валовий наявний дохід, кінцеве споживання, валове заощадження.

В статье исследовано роль сектора домашних хозяйств в обеспечении социально-экономического раз-

вития страны, а также основные макроэкономические пропорции домохозяйств в системе национальных счетов.

Ключевые слова: домашние хозяйства, система национальных счетов, балансирующие статьи, макроэкономические показатели, денежные доходы, оплата труда, валовой располагаемый доход, конечное потребление, валовое сбережение.

In the article investigational role the sector of housekeeping in providing of socio-economic development of coun-