

А. Є. Іорданов,

аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці, Харківський регіональний інститут державного управління, НАДУ при Президентіві України

МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНИХ, СУСПІЛЬНИХ ТА РИНКОВИХ ІНСТИТУТІВ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ РЕГІОНУ

У статті запропоновано шляхи підвищення ефективності взаємодії органів державної влади та місцевої самоврядування, громадських об'єднань та бізнесу у вирішенні проблем формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні.

In the article the ways of increasing efficiency of co-operation between public authorities and local self-government, public associations, and business, in the decision of problems of forming, development and use of human capital, in a region are offered.

Ключові слова: людські ресурси, людський капітал, регіональна політика розвитку людських ресурсів, механізм взаємодії.

Key words: human resources, human capital, regional policy of human capital development, mechanism of co-operation.

ВСТУП

Процес формування якісних характеристик людських ресурсів в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Деформація структури трудових ресурсів за рахунок негативних демографічних процесів, зниження їх кількісних характеристик та відсутності належних умов для ефективного використання наявної робочої сили поглиблюється також внаслідок відсутності дієвої державної політики, спрямованої на підвищення якості та конкурентоспроможності людських ресурсів.

Важливі аспекти розвитку людських ресурсів досліджувались у працях таких українських науковців, як: О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, Л. Семів та ін. Втім бракує комплексного підходу до побудови ефективної системи регулювання якості людських ресурсів, яка передбачає взаємодію державних органів, суспільних інститутів і бізнесу як на центральному, так і на регіональному рівнях державного управління.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є визначення шляхів підвищення ефективності взаємодії органів державної влади та місцевої самоврядування, громадських об'єднань та бізнесу у вирішенні проблем формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Людські ресурси регіону являють собою сукупність індивідів, що проживають у межах даної території і наділені певними властивостями, що характеризують якість робочої сили. Таким чином, якість людських ресурсів на мезорівні є сукупністю властивостей індивідів, які можуть бути використані для виробництва економічних благ у даному регіоні.

На нашу думку, якість людських ресурсів слід трактувати як сукупність фізіологічних (стан здоров'я, вік), психологічних (розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси, характер, моральність, творчий потенціал), соціальних (адаптованість, мобільність, мотивованість, інноваційність) та кваліфікаційних

характеристик (професійні знання, вправність, компетентність, відповідальність, організованість, профорієнтованість, професійна придатність), що формуються до виходу працівника на ринок праці та вдосконалюються в процесі трудової діяльності, забезпечують задоволення гідного рівня життя та самореалізацію, конкурентоспроможність працівника на ринку праці, створюють можливості для зростання прибутків. З точки зору державного регулювання перші три групи не піддаються прямому державному впливу, вони є результатом природних вроджених даних, процесу виховання в сім'ї тощо. Втім держава може створювати умови для їх розвитку через ефективну політику в сфері охорони здоров'я, екологічної безпеки, культури, освіти, молодіжної політики тощо. В той же час четверта група — кваліфікаційні характеристики — можуть стати об'єктом цілеспрямованого державного впливу.

Державне регулювання якості людських ресурсів на регіональному рівні має бути невід'ємним елементом регіональної політики розвитку людських ресурсів. Л.К. Семів трактує регіональну політику розвитку людських ресурсів як цілеспрямовану діяльність держави та органів регіонального управління і самоврядування, яка здійснюється на основі активізації соціально-економічних механізмів, спрямованих на примноження і збагачення людських якостей з врахуванням стратегічних цілей і завдань соціально-економічного розвитку регіонів. Така політика являє собою цілісну систему нормативно-правових, соціально-економічних методів, організаційних форм і заходів, здатних формувати мотиви, стимули, ціннісні орієнтації для реалізації інтересів людини і створювати такі соціально-економічні умови, які сприяли б всебічному формуванню і використанню людських ресурсів конкретного регіону і держави в цілому в умовах переходу до економіки знань [5].

Якісні характеристики індивідів, які сформовані за рахунок інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійний розвиток, підвищення кваліфікації тощо в сукупності являють собою людський капітал. У процесі відтворення людського капіталу дія ринкового механізму має обмежений характер через такі обставини:

1. Відтворення людського капіталу здійснюється в системі людських відносин. І хоча кожен окремий індивід праг-

не реалізувати свій особистий інтерес, він вимушений враховувати інтереси інших економічних суб'єктів.

2. Розвиток і вдосконалення продуктивних здібностей особи здійснюється в тісному взаємозв'язку з іншими індивідами і під їх безпосередньою дією.

2. Переваги особи не є повною мірою стійким екзогенним явищем, вони в конкретний період відображають систему цінностей, що склалися в суспільстві, які, у свою чергу, є продуктом відповідної культури.

3. Індивіди перебувають у стані, коли немає можливості отримати достовірну інформацію про події, які можуть мати місце в майбутньому і справляти суттєвий вплив на відтворення людського капіталу [3].

Ці положення є певною мірою дискусійними. Відтворення людського капіталу як соціально-економічного інституту здійснюється відповідно до кон'юнктури ринку праці, яка, у свою чергу, прямо залежить від кон'юнктури певного товарного ринку на мезо- і макрорівнях, що, у свою чергу, залежить від історичних особливостей регіону [1]. Останні визначальним чином впливають на структуру виробництва регіону. На нашу думку, ринки покликаний виявити суспільний характер категорії "людський капітал", при цьому він практично не ставить її відтворення в залежність від особистісних переваг, що змінюються.

Таким чином, людський капітал, як економічна категорія, закономірно включена в систему соціально-економічних інститутів регіону, має подвійний характер: з одного боку, він, поза сумнівом, є іманентною характеристикою особистості, з іншого боку — він є об'єктом управління з боку підприємців і освітніх інститутів.

Складність реалізації завдань управління розвитком людського капіталу в регіоні вимагає скоординованих дій органів місцевої самоврядування, органів державної влади (з врахуванням розмежування повноважень між ними), громадських об'єднань різного рівня. Важливу роль слід відвести підприємцям крупного бізнесу і суспільним об'єднанням громадян, їх участі у вирішенні проблем формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні.

Управління людським капіталом в регіоні є комплексним напрямом регіонального розвитку, тому змістом такого управління переважно є процес узгодження інтересів соціально-економічних інститутів, що беруть участь в створенні умов формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні, тобто міжсекторне соціальне партнерство. Представники кожного сектора (державна, бізнес, некомерційний сектор) мають різні можливості й ресурси для участі у вирішенні проблем соціальної сфери, але лише їх взаємодія може сприяти подоланню соціальної несправедливості й конфліктів у суспільстві. Сьогодні двостороннього партнерства для прийняття зважених рішень у широкому спектрі соціально-економічних питань часом недостатньо, тому в умовах ускладнення економічних стосунків між суб'єктами ринку необхідне посилення дієвої участі різних громадських об'єднань, фондів, асоціацій, союзів у здійсненні функцій управління.

Розробка дієвої регіональної політики у сфері управління людським капіталом вимагає вирішення трьох взаємозв'язаних завдань: зберігання, відтворення і активне використання наявного людського потенціалу — як ключове завдання забезпечення національної безпеки України і її регіонів, підвищення якості життя населення, формування і реалізації ефективної соціальної політики відносно сім'ї, дитинства і молоді, що виступає головним засобом відтворення молодіжної складової людського потенціалу із заздалегідь заданими якість і властивостями, що відповідають орієнтирам економічного і соціального розвитку регіону [1]. Актуальність сформульованих завдань є безперечною, проте способи їх вирішення окреслені не конкретно, в більшості випадків не визначена відповідальність, терміни і обсяги фінансування, необхідні для вирішення окремих підзадач. У той же час стан справ у сфері управління людським капі-

талом є таким, що лише адресні і конкретні заходи можуть усунути кризові явища. Конкретність і адресність може бути досягнута при:

— здійсненні кількісного аналізу планування і управління людського капіталу в регіоні;

— визначенні областей відповідальності й повноважень соціально-економічних інститутів, що взаємодіють в процесі управління людським капіталом в регіоні;

— розробці принципової схеми взаємодій соціально-економічних інститутів у процесі управління людським капіталом в регіоні;

— визначенні сфер розділення компетенції властей різних рівнів у процесі управління людським капіталом.

Особливу роль слід відвести громадським об'єднанням громадян і господарюючих суб'єктів, фондам і благодійним організаціям, що виконують функції відтворення людського капіталу.

Пріоритетним завданням видається формування відповідної інформаційної бази, системи моніторингу, що дозволяє вести безперервну оцінку і аналіз умов, в яких здійснюється управління людським капіталом.

Зважаючи на ту обставину, що людський капітал формується, розвивається і використовується під впливом складного комплексу умов і чинників, об'єктом управління в даному випадку слід вважати сукупність умов і чинників, що визначають можливості формування, розвитку і використання людського капіталу на рівні регіону. Оскільки згадані чинники і умови складаються і контролюються різними державними структурами, не існує можливості покласти обов'язки управління ними на деякий наявний в структурі адміністрації регіону комітет або відділ, виникає об'єктивна потреба в створенні спеціальної структури, що безпосередньо підпорядковується адміністрації області і що відповідає за своєчасність, якість і повноту інформаційного забезпечення управління людським капіталом. Таким суб'єктом управління, на наш погляд, може виступати Регіональний центр моніторингу умов управління людським капіталом (РЦМ) (рис. 1).

Основними завданнями РЦМ є:

— здійснення моніторингу умов формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні для своєчасного визначення орієнтирів зміни умов формування, розвитку і використання людського капіталу, оцінки ступеня просування відповідних цільових проєктів;

— взаємодія з регіональними органами статистики з метою вдосконалення достовірності результатів моніторингу умов формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні;

— взаємодія з науково-дослідними організаціями з метою вдосконалення методологічних і методичних інструментів організації моніторингу;

— пошук і інституціоналізація зв'язків між регіонами та між країнами, що сприяють поліпшенню умов управління людським капіталом в регіоні;

— розробка схем ефективної міжрайонної, міжобласної і міжнародної міграції;

— взаємодія із засобами масової інформації для інформування населення про заходи, що проводяться;

— підтримка громадянських ініціатив;

— своєчасне інформування галузевих комітетів адміністрації регіону про вплив підвідомчих ним організацій, установ і підприємств на процес управління людським капіталом в регіоні;

— обгрунтування можливості експорту або доцільності імпорту освітніх послуг, послуг охорони здоров'я, культури в регіоні;

— взаємодія з бібліотеками як важливими інформаційними центрами.

Видається необхідним створення громадсько-експертної ради (ГЕР), яка взаємодіатиме з РЦМ з метою координації дій органів регіональної влади і громадських організацій у вирі-

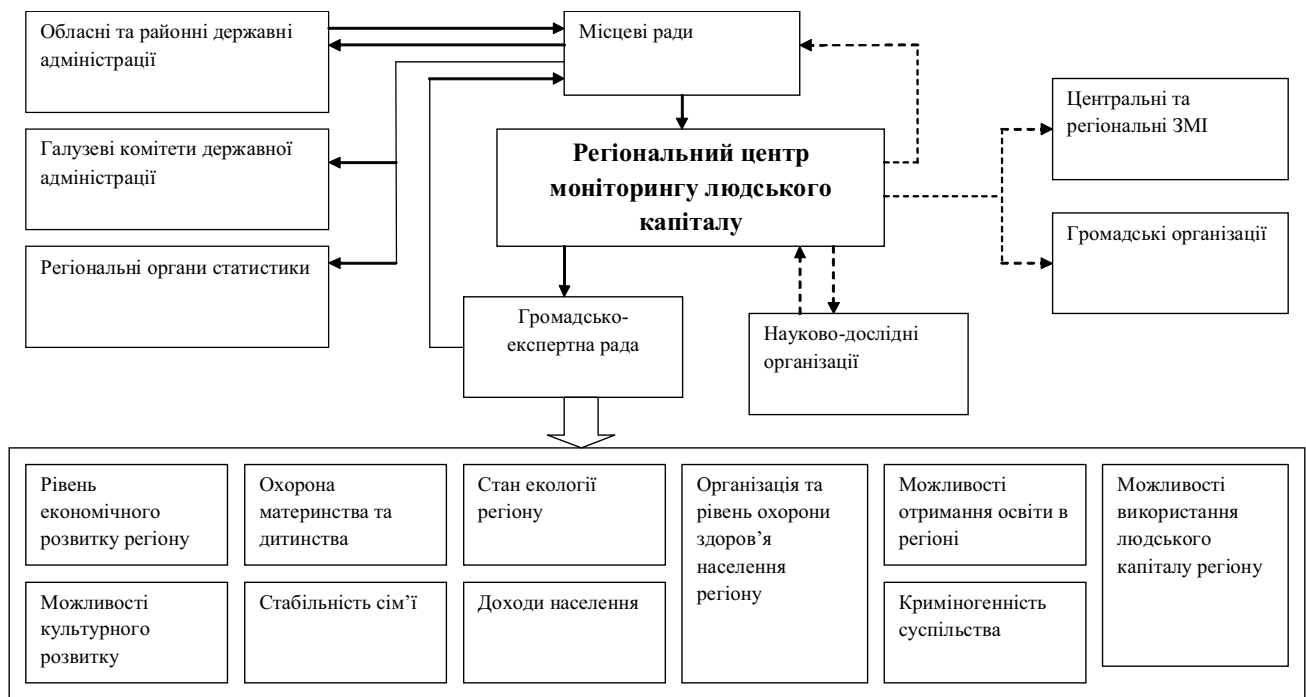


Рис. 1. Схема взаємодії державних, місцевих органів влади та громадських організацій в управлінні людським капіталом

шенні завдань Центру по управлінню людським капіталом. Створення даної ради сприятиме прийняттю обдуманих і зважених рішень з питань створення сприятливих соціально економічних умов розвитку людського капіталу регіону. До роботи в ГЕР у якості радників, консультантів слід залучати представників органів законодавчої і виконавчої влади регіону (депутатів і представників депутатських груп, представників різних комітетів), адміністративних одиниць і муніципальних утворень, громадських об'єднань громадян і підприємців, інших громадських організацій соціального профілю.

На основі інформації, що надходить з РЦМ, ГЕР здійснюватиме:

- підготовку рекомендацій адміністрації регіону за визначенням пріоритетів інвестицій в об'єкти, що сприяють формуванню, розвитку і використанню людського капіталу;
 - підготовку проектів нормативно-правових документів у сфері повноважень регіональної адміністрації, спрямованих на вдосконалення умов управління людським капіталом в регіоні;
 - квотування робочих місць в комерційних фірмах для осіб із зниженою конкурентоспроможністю (молодь, жінки, інваліди тощо) через надання податкових і інших преференцій;
 - пошук шляхів підвищення ефективності використання грошових коштів, спрямованих на соціальні потреби;
 - громадський контроль за просуванням цільових проектів по управлінню людським капіталом у регіоні;
 - розробку регіональних освітніх стандартів із врахуванням інтересів роботодавців;
 - проведення конкурсів на пайову участь в реалізації соціальних програм у формі державного соціального замовлення;
 - узгодження інтересів працівників і працедавців, розвиток соціального діалогу між регіональною владою і бізнесом, забезпечення в такий спосіб стабільності в суспільстві.
- Вирішення перерахованих завдань може базуватися на використанні всіх видів інформації, що характеризують стан умов формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні, а саме: дані офіційної звітності підприємств, організацій і установ регіону; результати соціологічних опитувань, анкетування і листів населення, дзвінків на "Гарячу лінію"; накопичення відповідної інформації в РЦМ.

ВИСНОВКИ

Взаємодія між державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями і комерційними структурами повинна будуватися на принципах соціального партнерства, що передбачає не лише об'єднання зусиль у вирішенні найважливіших політичних, соціальних, економічних, екологічних проблем, але і взаємну відповідальність за забезпечення соціального захисту населення, формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні. З огляду на це вважаємо, що створення Регіонального центру моніторингу людського капіталу, який відповідає за своєчасність, якість і повноту інформаційного забезпечення управління людським капіталом, та громадсько-експертної ради, яка взаємодіятиме з РЦМ в цілях координації дій органів регіональної влади і громадських організацій, дозволить підвищити ефективність взаємодії держави, бізнесу і некомерційного сектора у вирішенні проблем формування, розвитку і використання людського капіталу в регіоні.

Література:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк. — Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-сти, 2007. — 348 с.
 2. Заборовская О.В. Формирование и развитие человеческого капитала в регионе / О.В. Заборовская. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. — 155 с.
 3. Левчук О.В. Роль кількісних та якісних параметрів людського капіталу в зміцненні економічного потенціалу України / О.В. Левчук // Економіка: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. — Вип. 330. — Т. 1. — С. 107—114.
 4. Пілютич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пілютич, М.І. Бібен, В.В. Міклова. — Ужгород: Карпати, 2006. — 139 с.
 5. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Л.К. Семів / НАН України; Інститут регіональних досліджень. — Л., 2004.
- Стаття надійшла до редакції 28.01.2010 р.*