

Жаворонкова Г.В.,

д-р екон. наук, професор,
Національний авіаційний університет
galina_zhavoronkova@ukr.net

Мельник Л.Ю.,

канд. екон. наук, докторант,
Уманський національний університет садівництва
liudmyla.melnyk21@gmail.com

Жаворонкова Г.В.,

доктор экономических наук, професор,
Национальный авиационный университет

Мельник Л.Ю.,

к.э.н., докторант,
Уманский национальный университет садоводства

Zhavoronkova G. V.,

Doctor of Economic Sciences, Professor,
National Aviation University

Melnyk L. Y.,

PhD in Economic, doctoral candidate
Uman National University of Horticulture

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ФАКТОРА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЦІ ЗНАНЬ

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА КАК ФАКТОРА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

THE DEVELOPMENT OF THE SOCIAL DIALOGUE AS FACTOR OF HUMAN CAPITAL FORMATION

У статті розглянуто інституційну систему відтворення людського капіталу. Визначено концептуальні положення щодо соціального діалогу, яких повинна дотримуватись Україна під час формування економіки знань. Запропоновано створити Регіональний центр управління формуванням і розвитком людського капіталу в регіоні та визначено його основні завдання.

В статье рассмотрена институциональная система воссоздания человеческого капитала. Определены концептуальные положения относительно социального диалога, которых должна придерживаться Украина во время формирования экономики знаний. Предложено создать Региональный центр управления формированием и развитием человеческого капитала в регионе и определенно его основные задания.

The experience of developed countries shows that long-term competitiveness of the national economy is provided by the transition to a «knowledge economy», whose priorities are the development and spread of information technology, development and innovation, investment in human capital formation. The aim of the research is the study of the institutional system of reproduction of human capital. The article considers the

institutional system of reproduction of human capital. Established the conceptual provisions concerning social dialogue, which must adhere to Ukraine during the formation of the knowledge economy. Proposed to establish a Regional control center formation and the development of human capital in the region. Defined its main tasks are: monitoring of conditions of formation and development of human capital; preparation of recommendations on defining priorities of investment in facilities that affect the conditions of formation and development of human capital; search and institutionalization of interregional and intergovernmental relations; interacting with the media, research institutions; study the possibility of export of educational services.

Ключові слова. Економіка знань, людський капітал, соціальний діалог, відтворення, людський потенціал, соціальний захист.

Ключевые слова. Экономика знаний, человеческий капитал, социальный диалог, воссоздание, человеческий потенциал, социальная защита.

Key words. Knowledge economy, human capital, social dialogue, reproduction, human development, social protection.

Вступ. У період трансформації одними з найгостріших проблем української економіки є: слабкий інноваційний імпульс, відсутність кардинальних структурних змін і техніко-технологічного оновлення виробництва. Як наслідок — напівсировинний характер економіки, низький рівень продуктивності праці та заробітної плати. Це результат не тільки економічних і технологічних проблем, але й соціальних, які проявляються у взаєминах учасників соціально-економічної системи соціально-трудова відносин: власників бізнес-процесів, менеджерів і найманих працівників, соціальних партнерів, конкурентів, органів державної та муніципальної влади.

В якості нового ключового елемента може виступати система мотиваційної організації виробництва і розподілу благ. Базовими компонентами якої є три: ієрархія визначення цілей соціуму, мотиваційна класифікація видів і продуктів діяльності (громадські блага і державні функції), яка кореспондується з ними класифікація характеристик господарюючих об'єктів і їх результатів. Застосування мотиваційних принципів дозволить максимально використовувати переваги як приватної ініціативи, так і державного сектора і зведе до мінімуму наявні недоліки форм власності і способів управління.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення інституційної системи відтворення людського капіталу, розкриття сутності соціального діалогу та визначення концептуальних положень щодо соціального діалогу, яких повинна дотримуватись Україна під час проведення своїх реформ.

Результати дослідження. Досвід розвинених країн свідчить, що довгострокова конкурентоспроможність національної економіки забезпечується переходом до «економіки знань», пріоритетами якої є розвиток і поширення інформаційних технологій, розробка та впровадження інновацій, інвестиції у формування людського капіталу. Поряд з цим, відбувається переоцінка впливу людського фактору на національну економіку, який стає головним джерелом нагромадження багатства та добробуту нації. Зважаючи на зазначені процеси, на професії у сфері інтелектуальної зайнятості припадає основний приріст зайнятості: США (85 %), Великобританія (89 %) та Японія (90 %) [2].

Категорія людський капітал відображає ті глибинні зміни, які відбуваються як в економіці, так і в економічній науці. Її поява і швидке поширення в літературі обумовлені посиленням соціального орієнтування у розвитку економіки,

необхідністю подолання нерівності в темпах і рівнях розвитку економіки і добробуту народів розвинених країн і країн, що розвиваються.

Успіх соціально-економічних реформ і системної соціально-економічної трансформації визначається готовністю нації до нового економічного устрою, нових інститутів (конгруентність неформальних і формальних інститутів).

У сучасних умовах ці процеси мають яскраво виражений регіональний характер, оскільки згідно з індексом людського розвитку суб'єкти державного устрою різко диференційовані. Формування і розвиток людського капіталу в регіоні — це процес дії соціально-економічних інститутів регіону на індивідуума (табл. 1), що включений у процес економічних відносин, в ході якого збільшується його вартість [4].

Методика оцінки впливу соціально-економічних інститутів регіону на формування і розвиток людського капіталу дозволяє визначити об'єктивні і суб'єктивні умови даних процесів, що, у свою чергу, допомагає визначити і сутнісні риси їх існування. Повні витрати на відновлення людського капіталу в регіоні включають такі компоненти: фізіологічні витрати (харчування, одяг, житло і безпосередні витрати на підтримку здоров'я), соціальні витрати (на освіту, культурний рівень тощо), заміщення професійної праці надомною роботою, ціна смертності, витрати на територіальну мобільність.

Таблиця 1

ІНСТИТУЦІЙНА СИСТЕМА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Елементи людського капіталу	Рівні інституційної системи			
	Нано	Мікро	Мезо	Макро
	Інституції			
	Працівник	Фірма	Регіон	Держава
	Види основних інститутів			
	Неформальні	Формальні/ Неформальні	Формальні	Формальні
Капітал здоров'я	Здорового способу життя	Здорової праці	Соціального захисту	Охорона здоров'я і соціальний захист
Капітал праці	Професійності, досвіду	Компетенції	Інститут охорони праці	Інститут зайнятості
Інтелектуальний капітал	Освіченості, креативності, інноваційності	Підвищення кваліфікації	Інститут професійного розвитку	Освітні інститути
Підприємницький капітал	Підприємницький таланти	Мотивація до інноваційної діяльності	Підтримка інноваційної ініціативи	Інститут приватної власності
Культурно-моральний капітал	Цінностей, культури, менталітету, релігії, національних традицій	Корпоративної культури і соціальної відповідальності, етики бізнесу, партнерство	Інститути: культури, ідеології, бізнесу соціальних комунікацій	Інститути: культури, національної ідеї, соціального діалогу

Зростання частки літніх людей у суспільстві збільшує його інтелектуальний потенціал. У розвинених країнах кількість старшої вікової групи збільшується в 4—5 разів швидше, ніж загальна кількість населення. Високого інтелектуального розвитку людина досягає після 40 років, у віці 40—60 років приходить та мудрість, яка забезпечує загальне розуміння життя і оцінку власних можливостей. Цей етап розвитку диктує інше поведінку і цінності, що спрямовані не на примноження, а на примноження людського капіталу.

В сучасних умовах важливим аспектом відновлення людського капіталу в діяльності державних органів соціальної сфери є проведення моніторингу та діагностики за наданням послуг установами і підприємствами соціального обслуговування, а також за станом суб'єктів господарювання соціальної інфраструктури. В їх обов'язки входить визначення потреб різних категорій споживачів соціальних послуг і дослідження проблем щодо організації надання установами і підприємствами соціальних послуг населенню [1]. Ринок соціальних послуг (рис. 1), в якому функціонують названі установи та підприємства, характеризується:

- присутністю відповідної структури фінансового забезпечення як з боку державного бюджету, так і позабюджетних фондів;
- функціонуванням різних об'єктів соціального обслуговування, включаючи недержавні і неурядові структури;
- категоріями споживачів з різними потребами;
- видами соціальних послуг;
- специфічними особливостями, що властиві саме моделі соціального забезпечення населення.



Рис. 1. Формалізована модель ринку соціальних послуг

В Україні близько 85 % витрат належать витрати на соціальну сферу (74 % витрат на соціальну сферу включають: соціальний захист, соціальне забезпечення, освіта, охорона здоров'я, витрати на ЖКГ), делеговані державою на місцевий рівень. І для неї характерні свої певні цілі і пріоритетні напрямки соціальної політики.

льного партнерства. Довгостроковою метою є забезпечення стійкого розвитку на засадах збалансування економічних, соціальних та екологічних інтересів між державним регулюванням суспільних процесів і саморегулюванням соціуму. Дані принципи реалізуються за допомогою: інститутів громадянського суспільства, зростання соціальної відповідальності бізнесу та її вплив на прийняття рішень у рамках регуляторної та податкової політики, економічної ефективності, соціальної згуртованості та справедливості, а також екологічну безпеку. Середньо- і короткострокові цілі досягаються за рахунок інноваційної моделі розвитку, формування соціально-відповідального бізнесу, якісного людського капіталу, вдосконалення соціального капіталу і створення агентств соціального діалогу на регіональному та галузевому рівні.

Розвиток регіону — це соціальні зміни, за допомогою яких виникають нові ініціативи, інститути, зростає людський капітал, змінюються люди, їх бачення світу і своєї ролі в ньому. Розробка і реалізація програм і проєктів соціально-економічного розвитку регіону можливо тільки в тому випадку, коли в основу ставляться не територіальні, а людські інтереси. Людський потенціал характеризується динамікою демографічних процесів, освітою і професійним розвитком, розселенням, рівнем співпраці мешканців, соціальним потенціалом. Важливою умовою розвитку людського потенціалу є можливість самоорганізації жителів регіону через освіту, професійну підготовку, творчість.

Основними чинниками формування людського капіталу є: здоров'я і відтворення населення, тривалість працездатного життя, рівень агресивності в суспільстві, стабільність і благополуччя в родині, захищеність дитинства, захищеність майна і власності, матеріальне благополуччя, професійний успіх і самореалізація, впевненість у завтрашньому дні. Складність управління процесом формування та розвитку людського капіталу обумовлена різноманітною природою об'єкта управління. Пряме управління є суттєво обмеженим, і тому вмістом управління стає процес узгодження інтересів соціально-економічних інститутів.

Успіх соціально-економічних реформ і системної соціально-економічної трансформації визначається готовністю нації до нового економічного устрою, нових інститутів (конгруентність неформальних і формальних інститутів). Можливі два шляхи спрямованих інституційних змін — реформування існуючих інституційних зразків і культивування нових. Найчастіше ефективно функціонують лише ті формальні інститути, які відповідають основним рисам національного господарського менталітету, усталеним традиціям і звичаям.

У країнах з трансформаційною економікою для проведення соціально-економічних реформ необхідно звертати увагу на особливості національного господарського менталітету. Для цього потрібні особливі зусилля і витрати, зумовлені не тільки створенням потужної законодавчої бази, але й накопиченням досвіду позитивних прецедентів, мобілізацією і стимулюванням сил підтримки. У даному випадку теорія людського капіталу означає, що ефективність політики держави визначається не тільки і не стільки економічними показниками, скільки досягненнями в розвитку людини, його розумових і фізичних здібностей, збільшення трудової та суспільно-політичної активності населення в цілому.

Важливим кроком у розвитку соціального партнерства є соціальний діалог, який Міжнародною організацією праці широко визнається як частина принципів, що формують так звану Європейську соціальну модель, яка ґрунтується на

високих економічних показниках, рівні соціального захисту, освіти тощо. «Соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес» [5]. Отже, набуває актуальності потреба опанувати мистецтвом діалогу в усіх сферах економіко-соціальних відносин. Діалогічність має стати основою громадських організацій і закладів влади, так як тільки це дасть змогу акумулювати всі соціальні ініціативи. Концепція плюралізму передбачає залучення до діалогу всіх зацікавлених сторін, причому тільки держава виступає гарантом надання умов для участі в ньому тим силам, які не мають для цього комунікативних можливостей. Так досягається єдність монізму і плюралізму.

Результатом дискусій з питань трипартизму та соціального діалогу на рівні Міжнародної організації праці стало ухвалення Резолюції про трипартизм і соціальний діалог, а також визначення таких концептуальних положень, яких повинна дотримуватись і Україна під час формування економіки знань:

1. Соціальний діалог є не додатком, а доповнює класичну парламентську демократію.

2. Соціальний діалог має бути гнучким: партнери можуть зустрічатися, проводити консультації, здійснювати переговори та досягати домовленостей по мірі необхідності.

3. Діалог може бути стратегічним, тобто спрямований на досягнення довготривалих результатів.

4. Він сприяє забезпеченню ефективного функціонування ринкової економіки, є засобом підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності, а також регулює її соціальні аспекти.

5. Соціальний діалог вважають рушійною силою проведення успішних економічних і соціальних реформ.

6. Соціальний діалог — не лише форма управління кризою, він повинен використовуватися і за сприятливих умов.

7. Не існує універсальної моделі соціального діалогу, проте він ефективним є лише в умовах демократії у суспільстві, яке не лише декларує, а й дотримується основних прав і свобод.

Виходячи зі сказаного, виникає необхідність створення Регіонального центру управління формуванням і розвитком людського капіталу в регіоні, основними завданнями якого мають бути:

- проведення моніторингу умов формування та розвитку людського капіталу для своєчасного визначення орієнтирів змін і оцінки ступеня просування відповідних цільових проектів;

- підготовка рекомендацій щодо визначення пріоритетів інвестицій в об'єкти, що впливають на умови формування і розвитку людського капіталу;

- пошук та інституціоналізація міжрегіональних і міждержавних зв'язків, що сприяють поліпшенню умов формування та розвитку людського капіталу;

- взаємодія із засобами масової інформації;

- взаємодія з науково-дослідними установами з метою удосконалення методологічних і методичних інструментів для організації моніторингу, а також з регіональними органами статистики для забезпечення достовірності результатів моніторингу;

- своєчасне інформування галузевих установ про вплив відомчих організацій і підприємств на умови формування і розвитку людського капіталу;
- обґрунтування можливості експорту освітніх послуг.

Висновки. Шляхи вирішення соціальних проблем в Україні йдуть у розріз з рішеннями цих проблем у країнах з економікою знань, де сформувалися тенденції усвідомлення нової взаємозв'язку економічного і соціального. Там економіка стала складовою соціальної сфери, яка визначає більшу частину економічного потенціалу, її ресурсну базу, межі росту і розвитку. А для України характерні неадекватні умови відтворення людського капіталу, незрілість суспільства і людини у вирішенні економічних, екологічних, демографічних та інших протиріч. Розкриття людського потенціалу і його використання можливе тільки при певному рівні і якості життя, досягнення відповідної якості відтворення в умовах постійно зростаючої значущості соціальної складової.

Література

1. Березін О.В. Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування / О.В. Березін, М.Г. Безпарточний, Л.О. Нікілева. — Полтава: ІнтерГрафіка, 2013. — 210 с.
2. Глухов В.В. Экономика знаний / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. — СПб.: Питер, 2003. — 528 с.
3. Жаворонков В.О. Теорія та практика проведення інституціональних змін : монографія / В.О. Жаворонков. — К.: ЦУЛ, 2015. — 428 с.
4. Заборовская О.В. Особенности влияния кризиса на условия формирования и развития человеческого капитала в регионах России / О.В. Заборовская // KRYSYS FINANSOWY: przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Srodkowej i Wschodniej / Pod redakcja Ś. Partyckiego. — Т. 2. — Lublin: Wydawnictwo KUL, 2012. — P. 50-56.
5. Соціальний діалог на національному рівні у країнах кандидатах на вступ до Європейського союзу // Матер. націон. наук.-практ. конф. з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин. — Міжн. бюро праці, Женева, 2012. — С. 7-8.
6. Nambisan S. Platforms for Collaboration / Nambisan S. // Stanford Social Innovation Review, Summer, 2009.

References

1. Berezin, O.V., Bezpartochnyj, M.G., Nikilyeva, L.O. (2013) Mehanizmi formuvannya ta metodologiya rozvitku zakladiv i pidpriemstv sotsialnogo obslugovuvannya [Berezin A. V. Mechanisms of formation and methodology for the development of institutions and enterprises of social service / A. V. Berezin, M. G. Bezperechno, L. A. Nikileva. — Poltava: Intergrafica, 2013. — 210 p.], Poltava, Ukraine.
2. Glukhov, V.V., Korobko, S.B., Marinina, T.V. (2003) Ekonomika znaniy [Glukhov V. V. Economy of knowledge / V. V. Glukhov, S. B. Korobko, Marinina T. V. — SPb.: Piter, 2003. — 528 p.], Piter, St. Petersburg, Russia.
3. Zhavoronkov, V.O. (2015) Teoriya ta praktika provedennya Institutsonalnih zmin : monografiya [Zhavoronkov V. A. Theory and practice of institutional change : monograph / V. A. Zhavoronkov. — K.: CUL, 2015. — 428 p.], Kyiv, Ukraine

4. Zaborovskaya, O.V. (2012) Osobennosti vliyaniya krizisa na usloviya formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala v regionah Rossii [Zaborovskaya, O. V. Features of influence of crisis on the conditions of formation and development of human capital in the regions of Russia] / KRYSYS FINANSOWY: przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Srodkowej i Wschodniej / Pod redakcja Ś. Partyckiego. — T. 2. — Lublin: Wydawnictwo KUL, 2012. — P. 50—56.

5. Sotsialniy dialog na natsionalnomu rivni u krayinah kandidatah na vstup do Evropeyskogo soyuzu // Mater. natsion. nauk.-prakt. konf. z pitan kolektivno-dogovirnogo reguluyannya sotsialno-trudovih vidnosin. — Mizhn. byuro pratsi, Zheneva, 2012. — S. 7—8. Social dialogue at the national level in the countries candidates for accession to the European Union // Mater. national. Sciences.-pract. Conf. on questions of collective-contractual regulation of social-labor relations. — International labour office, Geneva, 2012. — P. 7—8.

6. Nambisan, S. (2009) “Platforms for Collaboration”, *Stanford Social Innovation Review*, Summer.

Стаття надійшла до редакції 20.06.17 р.

УДК 331.2:336:364.2

Михальченко Г.Г.

д-р екон. наук, доцент, професор
кафедри економіки підприємств та менеджменту,
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії
mikhailchenko@i.ua

Михальченко А.Г.

д-р екон. наук, доцент, професор
кафедры экономики предприятий и менеджмента,
Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии

Mikhailchenko G.G.,

doctor of economic sciences, associate professor,
Professor of department of economy of enterprises and management,
Educational scientific professional pedagogical Institute
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНДИКАТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ КРАЇНИ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЯК ИНДИКАТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧНОГО РОСТА СТРАНЫ

WAGES AS INDICATOR FOR SOCIO-ECONOMICAL GROWTH OF THE COUNTRY

У статті доведено важливість гідної оплати праці як одного з обумовлюючих факторів, що забезпечує соціально-економічне зростання країни та гідний рівень життя населення, визначено основні проблеми формування мінімальної заробітної