

повинна обмежуватись оцінкою досягнутих результатів, а обов'язково має містити конструктивні поради виконавцям щодо посилення результативності процесу трудової діяльності з орієнтацією на досягнення оптимально високого кінцевого результату.

#### Список використаних джерел

1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. - 2006. - № 1. - С. 55-57.
2. Богиня Д.П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куликов Г.Т., Лисогор Л.С. та ін. - К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. - 182 с.
3. Сасіна Л.О. Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна. В.М. Лугова // Економіка розвитку. 2005. - № 2 (34). - С. 44-46.

*Annotation.* In this article the conducted analysis and generalization of problems of création of progressive motivation of labour on an enterprise and its rôle is informing of labour potential of enterprise, a structure, éléments and orientation of progressive motivation, is considered for the increase of efficiency of the use of labour potential. As a result it enabled to offer the measures of improvement of financial stimulation on an enterprise.

**Key words:** motivation of labour, wage incentives, motivational mechanism, labour activity, payment of labour, personal.

УДК 330.101.541.

О.В. Ковтун, к.е.н., доцент, Подільський державний  
аграрно-технічний університет

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В статті висловлюються пропозиції по вдосконаленню індекса людського розвитку, досліджується динаміка цього індексу для України за період з 1960 по 2010 рік, обґрунтовується специфіка накопичення людського капіталу в Україні в цей період, розкривається роль людського капіталу у реалізації завдань постіндустріальної модернізації економіки.

*Ключові слова: людський капітал, індекс розвитку людського капіталу, (Humandevlopmentindex- HDI), рейтинг країн, тривалість життя, доступність освіти, рівень добробуту.*

**Мета статті** полягає в аналізі специфіки розвитку людського капіталу України і його ролі в модернізації економіки.

**Результати дослідження** носять теоретичний та практичний характер і можуть бути використані при розробці деяких аспектів макроекономічної політики держави.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Узятий урядом України курс на модернізацію економіки ставить безліч питань. Найбільш важливим з них, на наш погляд, є питання ролі людського капіталу у реалізації завдань модернізації.

Успіхи постіндустріальної модернізації в значній мірі залежать від того, чи достатній накопичений в країні людський капітал для здійснення перетворень того масштабу, який дозволить зробити вітчизняну економіку дійсно інноваційною. Причому проблема масового людського капіталу країни є важливою і для окремих його носіїв (чи зможуть вони отримати з нього адекватний дохід), і для інноваторів різного рівня, яким потрібний кваліфікований працівник, здатний «оживити» своєю працею інвестиції, що вкладаються в найсучасніші розробки. Тобто інструментальний (і інституціональний) підхід до модернізації економіки має своїм вирішальним фактором наявний людський капітал.

Людський капітал різноманітний за своєю природою. Дана категорія має цілісний, інтегративний характер. У ньому є присутньою антропологічна складова, яка віддзеркалює єдність у людині соціального й біологічного, суспільного й індивідуального. По рівню розвитку людського капіталу, по його структурних складових можна характеризувати й окремого індивіда, і соціальну групу, і країну в цілому. Показники, що стосуються матеріальної й духовної сторін розвитку індивіда або суспільства, також повинні розглядатися в єдності. В зв'язку з цим визначення і кількісна оцінка людського капіталу досить утруднена.

Вже не один рік у вітчизняній і зарубіжній літературі ведеться дискусія стосовно трактувань категорії «людський капітал» [2]. Це свідчить про складність даної категорії, про недостатність для її оцінки суто інструментальних, якісних характеристик, що, наприклад, зводяться до тих або інших індикаторів освітнього рівня або тривалості життя населення країни. Такий підхід страждає і нестикуваннями різних способів виміру людського капіталу, і неспівпадіннями ряду результатів з реальністю.

Найбільш сучасним, виникшим пізніше інших підходом є вимір людського капіталу за допомогою індексів. Певною мірою він дозволяє комбінувати гідності, долати обмеження й викривлення натуральних і вартісних оцінок. Індексна методологія найкраще підходить для міждержавних і міжкатегоріальних зіставлень, наприклад, для ранжирування рівнів людського капіталу різних територій, країн, соціальних груп.

Для оцінки й зіставлення рівня соціально-економічного положення різних країн ПРООН використовує індекс людського розвитку (Humandevlopmentindex- HDI).

HDI - це зведений показник розвитку людського капіталу, який характеризує середній рівень досягнень даної країни по 3-м найважливішим аспектам (індикаторам) розвитку людського капіталу:

- довгому й здоровому життю, вимірюваному показником очікуваної тривалості життя при народженні;
- знанням, обумовленим рівнем грамотності дорослого населення (з ваговим коефіцієнтом дві третини) і сукупним валовим контингентом, що вчиться в початкових, середніх і вищих закладах (з ваговим коефіцієнтом одна третина);
- гідному рівню життя, вимірюваному показником ВВП на одну особу населення (ППС у дол. США).

Для кількісного представлення трьох базових вимірів людського розвитку використовуються такі індикатори: середня очікувана тривалість життя при народженні (показник довголіття); частка грамотних серед населення 15 років і старшого та сукупна частка учнів серед населення відповідного віку (показники освіченості); скорегований реальний ВВП на душу населення (показник матеріального добробуту). Перераховані індикатори вимірюються різними одиницями вимірювання, змінюються вони нерівномірно та нерідко різноспрямовано. Тому для побудови загального індексу людського розвитку (HDI) потрібне агрегування цих індикаторів, тобто зведення їх воедино.

У загальному вигляді індекс людського розвитку розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скорегованого реального ВВП на одну особу. HDI розраховується для всіх країн світу, за винятком тих, по яких відсутні скільки-небудь достовірні статистичні дані. Враховуючи, що узагальнюються дані не тільки по розвиненим, але й по країнах, що розвиваються, при розрахунку HDI в індекс доступності освіти включений не занадто актуальний для України й майже всіх розвинених країн, але першорядний для держав, що розвиваються, показник грамотності населення. У більшості розвинених країн цей показник навіть не включається в програми національних переписів

населення, які є основою для його визначення, і умовно приймається для них незмінним (99,0%). В той же час, в розрахованому за такою методикою HDI немає таких далеко не другорядних показників, як рівень зайнятості (або безробіття), тінізація економіки, корумпованість чиновників, соціальна справедливість, права людини і т.і. Тому не випадково розробники HDI постійно ведуть пошуки шляхів його вдосконалення і закликають до цієї справи всіх, хто досліджує проблему людського капіталу. В 2010 році сімейство індикаторів, що вимірюють HDI, було розширено, а сам Індекс піддався істотному коригуванню [1].

Таблиця 1

**Індекс розвитку людського капіталу країн світу в 2009 р. [1]**

Рейтинг країни	Країни світу	Індекс тривалості життя	Індекс доступності освіти	Індекс ВВП на одну особу по ППС національних валют.	HDI
	Підсумковий за країнами світу	0,64	0,71	0,94	0,763
	Розвинені країни	0,82	0,93	0,98	0,910
1	Норвегія	0,89	0,99	0,98	0,953
2	Австралія	0,89	0,99	0,97	0,950
3	Ісландія	0,89	0,99	0,97	0,950
4	Канада	0,89	0,99	0,96	0,947
8	Франція	0,91	0,92	0,96	0,930
10	Японія	0,91	0,92	0,95	0,927
13	США	0,84	0,98	0,95	0,923
21	Великобританія	0,89	0,91	0,96	0,920
22	Німеччина	0,88	0,9	0,94	0,907
61	Білорусь	0,74	0,92	0,76	0,807
62	Болгарія	0,75	0,9	0,7	0,783
71	Росія	0,68	0,92	0,78	0,793
	Із середнім рівнем розвитку.				
84	Вірменія				
85	Україна	0,73	0,91	0,58	0,739
166-182	З низьким рівнем розвитку	0,52	0,49	0,2	0,362-0,140

Теоретично HDI може коливатися по країнах в інтервалі від 0,000 до 1,000. Але фактично по розрахунках за 2009 рік, поміщеним у останній доповіді ПРООН, він коливається між 0,953 (Норвегія) і 0,140 (Зімбабве). Місця країн (рейтинг) приводяться в убутному порядку їх зведених індексів.

У табл. 1. приводяться взяті з цієї доповіді компоненти зведеного індексу по Україні і деяких країнах світу [1].

В 2009 році знов змінився рейтинговий «лідер» по БГОІ.. Ісландія, яка в минулому році посідала перше місце, перемістилася на третю позицію. А очолила рейтинг Норвегія, яка на протязі багатьох років вже займала цю першу позицію.

Україна посідає в рейтингу з розвитку людського капіталу 85-е місце й порівняно з 2005 роком погіршила свій показник на сім позицій. При цьому ПРООН виключила Україну з групи з високим рівнем розвитку. За даними ПРООН ми разом з Вірменією (84-е місце) очолюємо групу країн з середнім рівнем розвитку. Наші сусіди - зверху, але вже з групи країн високого рівня розвитку, Росія( 71-я позиція), Білорусія^). А знизу на 86-й позиції Азербайджан, на 89-й Грузія, на 117-й Молдова, на 119-й Узбекистан.

Україна, маючи дуже високий показник грамотності дорослого населення й не-поганий показник валового охоплення навчанням (в 1,3 рази вище середньосвітового), непривабливо виглядає на світовім тлі по показнику ВВП на одну особу - усього 7322 паритетних доларів. Це, на превеликий жаль, на 28% нижче навіть середньосвітового показника. В 2009 році ВВП в Україні не досягав навіть 2/3 (тільки 62,7%) рівня докризового 1990 року. І по цьому найважливішому макроекономічному показникові ми перебуваємо, по даним ПРООН, на ганебному 93- му місці.

По класифікації Всесвітнього банку, до країн з високим рівнем доходів відносяться ті, де ВВП на одну особу складає 9266 дол. США або вище, а до країн із середнім рівнем доходів - ті, де ВВП на одну особу населення перебуває в межах 756- 9265 дол. США. Наші «сестри» по колишньому СРСР мають такі показники: Естонія - 20648, Литва - 18970, Латвія - 17560, Росія - 15946, Білорусь - 12290, Молдова - 2989 дол. США на одну особу. Це пояснюється, в першу чергу, низькою продуктивністю праці зайнятого населення. Так, річна продуктивність праці в Норвегії дорівнює 106,8 тис.дол на одного працюючого, в США - 97,8; в Естонії - 43,1; Литві - 41,9; Латвії - 35,3; Росії - 31,9; Білорусь - 25,9; Україна - 16,1; Молдова - 8,5.

Найбільш проблемним аспектом людського розвитку в Україні є низький рівень реалізації можливості людини прожити довге й здорове життя. Рівень очікуваної тривалості життя в Європі варіюється від 66,05 (Російська Федерація) до 79,7 року (Швеція). За даними, що приводяться ПРООН, середня тривалість життя в Україні становить лише

- років. Уже вії країнах світу цей показник перевищує 80 років, ще в 36 країнах він перебуває в інтервалі між 75,1 і 80,0 роками й в 50 - між 70,1 і 75,0. Ми по цьому

показникові навіть із врахуванням наших національних даних лише на 110-му місці. Із країн Європи показник тривалості життя нижче, чим в Україні, лише в Росії.

За останні роки відбулися значні міграційні втрати населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. За різними оцінками від 2 до 7 млн. українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. На січень 2010 р. загальна кількість наявного населення України становила 45782,6 тис., скоротившись протягом останніх двадцяти років на 5 773,9 тис. осіб.

Погіршення демографічної структури населення призвело до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (24,5 % населення в 2009 проти 21,25 в 1990 році) і зменшення питомої ваги осіб у віці, молодшому за працездатний (15,25% населення в 2009 проти 22,91 в 1990 році). Середній вік населення України в 2009 році становив 40,2 роки; у тому числі чоловіків - 37,4, жінок - 42,6 років (в 1990 році відповідно 36,6; 33,7; 39,0). За період 1990-2009 рр. зміна основних пропорцій вікових груп населення країни спричинила збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей показник в Україні в 2009 році становив 659 осіб непрацездатного віку в розрахунку на 1000 населення працездатного віку, з них 409 осіб старше працездатного віку, тобто - 62,1 % (в 1990 році відповідно 791,1; 380,7; 48,1%). Інакше кажучи, якщо в 1990 році на 100 осіб працездатного віку приходилося 48 осіб пенсійного віку, то в 2009 році - 62. Наведені дані не враховують рівень зайнятості працездатного населення, а також міграційні процеси. А ці показники також не втішні. Так, рівень зареєстрованого безробіття в Україні на кінець лютого 2011 року становив 2,2% населення працездатного віку. Державною службою зайнятості зареєстровано 616,6 тис. безробітних зокрема 324,9 тис. жінок. Серед безробітних 342,3 тис. осіб - міське населення.

Таблиця 2

**Динаміка HDI України , 1960-2010 рр.**

Рік	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
HDI	0,659	0,671	0,692	0,709	0,722	0,744	0,742	0,682	0,682	0,716	0,73

Наведені в таблиці 2 дані показують вельми нестійку тенденцію до зростання рівня людського капіталу в Україні в період 1960-2010 років. Це вже само по собі викликає серйозну заклопотаність. Але є тут і ще одна проблема, на яку зазвичай незвертається увага в дослідженнях, присвячених людському капіталу. Використовувані у вітчизняній і зарубіжній літературі вимірники людського капіталу виходять з того, що

його розвиток, так само як і розвиток усього суспільства, йде плавно, поступово, еволюційно. Проте зазначений період розвитку людського капіталу України не відповідає таким припущенням. Це переконливо видно з рис. 1.

**HDI України, 1960 - 2010рр.**

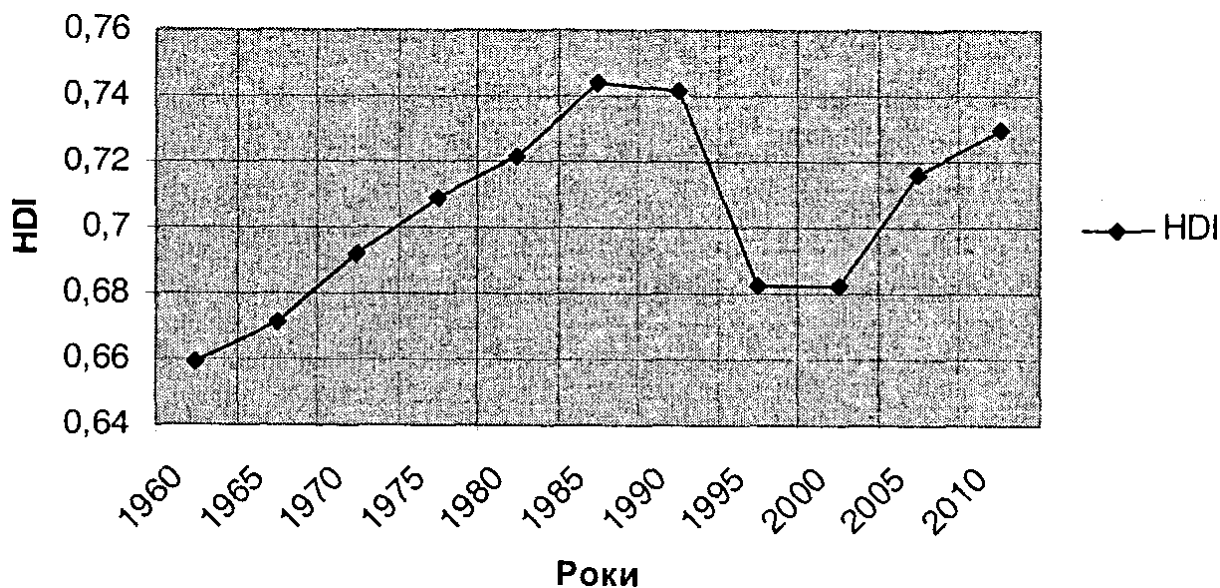


Рис.1. Динаміка HDI України , 1960-2010 рр.

Якщо в період 1960-1985 років спостерігалось доволі стрімке, плавне, еволюційне зростання рівня людського капіталу, то друга половина 80-х років характеризується стабілізацією цього показника, а останні роки минулого тисячоліття демонструють навіть різке падіння БГОІ України, і лише початок нового тисячоліття знов подає надію на позитивні тенденції в розвитку людського капіталу. Таку ламану криву динаміки людського капіталу можна пояснити невдалою спробою «перебудови», розвалом СРСР, не завжди продуманими кроками переходу від адміністративно-командної до ринкової економіки, іншими об'єктивними факторами. Але ці пояснення не виправляють ситуацію. Кожен з цих екзогенних, революційних факторів призводив до суттєвого динамічного зламу. У такі періоди « нормальна» (інституціональна) передача норм, цінностей і групових уявлень від однієї соціальної групи до іншої ставала неможливою. Мали місце розриви культурного і соціального відтворення, дефіцити регуляції, що спричиняло за собою і наростаючу девальвацію культивованих раніше форм соціальної поведінки. В таких умовах у самому процесі накопичення людського капіталу як усього суспільства, так і індивідуального виникають додаткові труднощі. Розриви соціальної і культурної тканини ведуть до різких перепадів в процесі накопичення людського капіталу. Зокрема, в такі періоди знецінюється частина раніше накопиченого людського капіталу і, навпаки, різко зростають в ціні інші його

компоненти. В умовах різкої революційної зміни суспільно-економічної системи виникають ситуації, в яких при затребуваності раніше накопиченого людського капіталу виявляються зруйнованими старі інститути, завдяки яким він міг реалізовуватися, конвертуватися в інші види капіталу, а нові інститути поки ще не створені. У такій ситуації носії людського капіталу опиняються в умовах, коли їх знання і уміння, з одного боку, залишаються потрібними суспільству, а з іншої - інститути, за допомогою яких ці знання і уміння можуть отримати громадське визнання, зруйновані. І їм доводиться шукати нові шляхи для існування у видах діяльності, не пов'язаних з реалізацією накопиченого в попередній період людського капіталу.

Створюється ситуація, коли частина накопиченого людського капіталу суспільства виявляється як би «законсервованою», і від того, чи стануться зміни в суспільстві, чи будуть створені нові інститути, що дозволяють розкритися наявному людському капіталу, залежить і те, чи зможе він реалізуватися в нових умовах. Тим паче, що у сучасному світі, що швидко міняється, людський капітал - «швидкопсувний товар». Не лише для його розвитку, але і для простої підтримки, потрібна щоденна робота носія людського капіталу над його розширеним відтворенням. Чим вище якість накопиченого людського капіталу, тим чутливіше він до перерв в процесі його відтворення, тим коротше інтервал, після закінчення якого починається його швидка деградація. Сьогодні вже не викликає сумнівів той факт, що значна частина людського капіталу, який склався в радянський період, піддалася значній ерозії і сталося масове його знецінення.

Продумана, виважена і зрозуміла методика обрахування HDІта його складових, крім ранжування і поділу країн на групи, дає змогу оцінити відповідність поточної ситуації певним орієнтирам, що виражаються оптимальними значеннями показників людського розвитку, а також їх змінами за певний період. Порівняння складових індикаторів за інших рівних умов дасть можливість уточнити пріоритетність відповідних програм людського розвитку та необхідні розміри їх фінансування.

#### **Список використаних джерел**

1. Веб-сайт ПРООН <http://hdr.undp.org>
2. Нуреев Р. М. Россия: особенности институционального развития. М., Издательство НОРМА, 2009, с. 358.
3. Ходжаян А.О. Людський чинник конкурентоспроможності країни Вісник інституту економіки та прогнозування, 2007.



***Annotation.** In the article suggestions speak out on perfection of index of human development, the dynamics of this index is investigated for Ukraine for period from 1960 to 2010 year, the specific of human stock accumulation is grounded in Ukraine in this period, the role of human capital opens up in realization of tasks of postindustrial modernisation of economy.*

***Key words:** human capital, Human of development index - HDI, rating of countries, life-span, availability of education, level of welfare.*

**УДК 614.2**

**Н.І. Новальська**, к.е.н., професор МКА,  
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

## **ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

*В статті розглянуто одне з важливих питань системи мотивації - оцінка персоналу. Описано методичні основи розробки Положення про проведення оцінки персоналу, розглянуто складові «Словника компетенцій» медичних працівників.*

***Ключові слова:** мотивація, оцінка персоналу, словник компетенцій, заклад охорони здоров'я.*

Актуальність висунутого питання пояснюється тим, що важливою складовою мотивації, одним із визначальних елементів менеджменту персоналу є його оцінка, яка разом з мотивацією персоналу і стимулюванням є ключовими категоріями в соціально-трудових відносинах.

Це питання є об'єктом уваги іноземних та вітчизняних науковців й практиків: Афоніна А.С., Вилюнаса В.К., Колота А.М., Сироватки А., Скотта Д., Сладкевича В.П., Хекхаузена Х. та ін.

Як на практиці, так і в наукових публікаціях спеціалісти з управління висувають різноманітні пропозиції щодо формування та реалізації процедури оцінки персоналу. Керівництво підприємств та організації різноманітних галузей та форм власності по-різному здійснюють підходи до формування мотиваційної політики, однак доволі часто мають не в повній мірі розвинену та ефективну систему оцінки персоналу. Мотивація трудової діяльності не може бути досить дієвою без застосування методики оцінки персоналу та використання її об'єктивних результатів в подальшому.