

2. Дяченко Т.О. Організаційна культура: теорія і практика : [монографія] / Дяченко Т.О. – К. : Вид-во «Логос», 2012. – 339 с.
3. Жигайте-Холмс Н. Корпоративная коммуникационная сеть МуЯТІ / Н. Жигайте-Холмс // Менеджер по персоналу. – 2012. – № 4. – С. 52–57.
4. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість / [за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової]. – К. : Наукова думка, 2010. – 620 с.
5. Сурма И. Информационные технологии и предпринимательская этика / И. Сурма // Корпоративная культура. – 2007. – № 2.
6. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. – 1st ed. – Reading: Basic Books, 2000. – 232 p.
7. Jaffee D. Organization Theory: Tension and Change. – 1st ed. – McGraw-Hill Humanities / Social Sciences / Languages, 2000. – 336 p.
8. Schein E.H. Organizational culture and leadership. – San-Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 358 p.

Надійшла 01.05.2012

УДК 331:37.0

М. В. НИКОЛАЙЧУК, О. А. ОСІЙЧУК
Хмельницький національний університет

РОЛЬ ОСВІТИ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Проаналізовано роль освіти та професійної підготовки у формуванні людського капіталу. Описано негативні тенденції розвитку освітньої складової людського потенціалу України. Акцентовано увагу на необхідності безперервного навчання як запоруки підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

The role of education and professional training in the process of human capital formation is analyzed and proved in the article. The main negative tendencies of the development of human capital's educational component are described. The importance of lifelong learning, as a guarantee of human capital's competitiveness increasing, is emphasized.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність людського капіталу, професійне навчання, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Наявність висококваліфікованих кадрів є запорукою сталого інноваційного розвитку та розбудови конкурентоспроможної економіки держави. Освіта та професійна підготовка сприяють формуванню, розвитку та нагромадженню конкурентоспроможного людського капіталу, від якісного рівня якого значною мірою залежить соціально-економічний розвиток країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Освіта, будучи важливою складовою людського капіталу, виступає об'єктом активних досліджень вітчизняних та закордонних вчених. Серед праць вітчизняних вчених слід виділити роботи Грішнкової О.А., Богині Д.П., Каленюка І.С., Семів Л.К., Садової У.Я., Шевчук Л.Т., що відстоюють ідею безперервної освіти та ключової ролі освіти у економіці знань.

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на значні результати наукових досліджень, недослідженим залишається процес перетворення освітніх ефектів у конкурентоспроможність людського капіталу.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та обґрунтування економічної ролі освіти як складової формування та розвитку людського капіталу.

Основний матеріал дослідження. Постіндустріальний вектор світового соціально-економічного розвитку характеризується зростанням ролі людського капіталу у підвищенні конкурентоспроможності як національної, так і світової економіки. В умовах економіки знань рівень розвитку людського капіталу визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу. Людський капітал розглядається як симбіоз знань, умінь, навичок, здоров'я, мотивацій, якими наділені індивіди. Процес формування людського капіталу умовно можна поділити на чотири етапи:

- формування людського потенціалу – демографічний аспект;
- формування людського потенціалу через набуття знань, умінь, навичок;
- капіталізація людського потенціалу, тобто перетворення людського потенціалу в людський капітал;
- підвищення ефективності використання людського капіталу.

Важлива, виняткова роль у формуванні, відтворенні та використанні людського капіталу, забезпеченні його конкурентоспроможності відведена кожному з етапів. Важливим також є створення інституційної системи, що забезпечує умови, вдосконалення механізму функціонування економіки знань та ефективність застосування людського капіталу. Лише реалізований людський потенціал сприяє

нагромадженню людського капіталу в суспільстві, і таким чином стимулює економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності національної економіки [1].

За економіки знань все більшу роль у розвитку людського капіталу відіграє соціальна політика держави, розвиток інформаційних технологій та сфери освіти і науки. Задля підвищення конкурентоспроможності окремих галузей, увага зосереджується на підвищенні якості людського капіталу через освіту та професійну підготовку як ключові складові стимулювання економічного зростання.

Економічним вираженням підвищення якості людського капіталу виступає зростання доходів як окремого індивіда, так і економіки країни. В економічно розвинених країнах спостерігається стійка залежність між рівнем освіти й доходом, що отримується протягом життя. Так, наприклад, в Данії та Новій Зеландії оплата праці за аналогічну роботу працівника з вищою освітою у чотири рази більша ніж працівника з повною загальною середньою освітою. В інших країнах ця різниця ще більш помітна і може сягати 120 %. На рівні країни зростання ефектів від людського капіталу можна відстежити через зростання масштабів національної економіки. За динамічного розвитку системи освіти, масштаби економіки можуть зростати на 3–6 % щорічно, про що свідчить досвід багатьох європейських країн [2]. Саме ці чинники спонукають до збільшення капіталовкладень в розвиток освітньої системи.

Для порівняння рівня розвитку людського капіталу в наш час використовують цілий ряд показників, найбільш застосовуваним з яких є індекс розвитку людського потенціалу. У звіті з людського розвитку, оприлюдненому Програмою розвитку ООН, в 2011 р. Україна посіла 69 місце і потрапила до групи держав із високим рівнем розвитку людського потенціалу. За даними рейтингу, в Україні середня тривалість життя складає 68 років, тривалість освіти – 11 років, ВВП – понад 6 тисяч доларів на душу населення. Показник рівня освіти як одна зі складових індексу розвитку людського капіталу, дозволяє визначити країни з високим, середнім та низьким рівнем освіти [3]. В 2011 році Україна знаходилася на 85 місці зі 182. На перших місцях були Норвегія, Австралія та Ісландія. Щодо індексу людського розвитку, то за період з 1990-го до 2011 року значення ІРЛП України зросло з 0,707 до 0,729, або на 3%.

Станом на 2010 рік більше 70% дітей у всьому світі отримували початкову освіту та понад 35% населення у віці 25–34 рр. і 20% у віці 55–64 рр. мали вищу освіту. В Україні спостерігається гірша ситуація. Лише 57 % дітей станом на 2011 р. мали змогу відвідувати дошкільні навчальні заклади. За даними Держкомстату України в період з 1991 року по 2011 рік кількість дошкільних навчальних закладів в країні скоротилося з 24,5 тис. до 16,1 тис. Станом на 2011 рік в дитячих садках нараховувалося 1 171 тис. місць, а відвідувало їх 1 354 тис. дітей. В період з 2001 року по 2011 рік в Україні було закрито 1 900 шкіл, переважна більшість з яких – сільські. Кількість учнів з 1990 до 2012 р. скоротилася на 2 840 осіб, з 7 132 до 4 292 [4, с. 58–61]. Ці зміни стали наслідком впливу як соціально-економічних, так і демографічних чинників.

Як видно з рис. 1, в період з 2000 р. до 2011 р. в Україні скоротилася загальна кількість навчальних закладів всіх рівнів акредитації – з 979 до 846, при цьому слід зазначити, що у розвинених країнах кількість навчальних закладів досить рідко є більшою ніж 100.

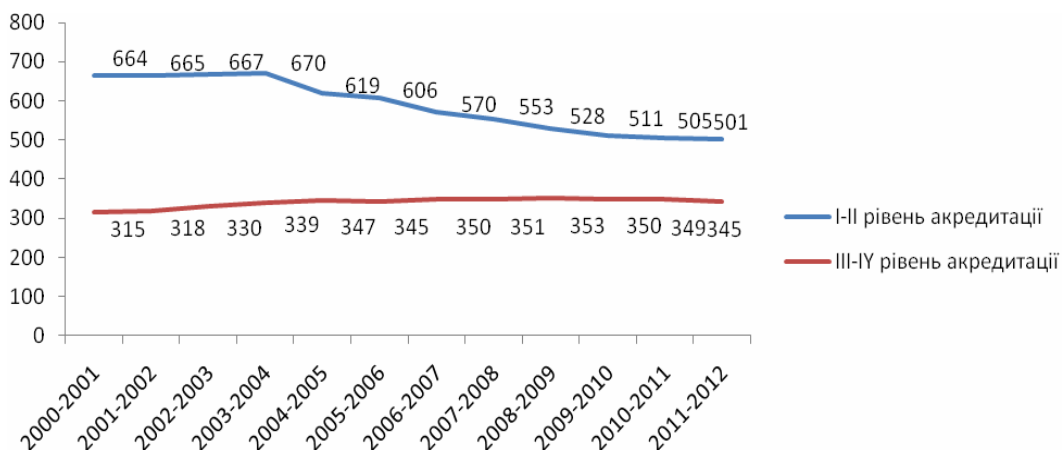


Рис. 1. Кількість вищих навчальних закладів

Рівень охоплення освітою в Україні є вищим, ніж у країнах з середнім доходом, а в багатьох випадках сягає рівня країн з високим рівнем доходів. В 2011/2012 навчальному році у ВНЗ III-IV рівнів акредитації навчалося 1 954 800 студентів, у закладах I-II рівнів акредитації – 356 800. В країні нараховувалося 34 192 аспірантів та 1 631 докторантів [4, с. 44–46]. Така статистика свідчить про наявність значних інтелектуальних ресурсів, і їх потенційно позитивний вплив на формування людського капіталу. Разом з тим, на сучасному етапі зберігається негативна тенденція невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції людського капіталу та попиту на нього в межах ринку праці

перехідної економічної системи. Недостатній престиж робітничих професій, зумовлений зниженням матеріальної віддачі та мотивації, зумовлює втрату професійних вмінь, моральне старіння спеціалізованих знань та їх знецінення.

Інша складова конкурентоспроможності людського капіталу – освіта – забезпечує високий рівень розвитку людського потенціалу, що можливо за умов обов'язкової середньої освіти та достатньо розвиненої системи вищої освіти. Видатки зведеного бюджету на освіту в Україні у 2012 році становлять 93,2 млрд грн, що на 15,9 % більше ніж у 2011 р. У 2011 р. видатки на потреби освіти склали близько 6 % ВВП проти відповідних 12 % у Німеччині та 15 % у США. Слід відмітити значне недофінансування даної сфери, що негативно впливає на конкурентоспроможність людського капіталу України.

Основними витратними статтями бюджету були і залишаються асигнування на середню освіту (42 % витрат), вищу освіту (30 %), дошкільну освіту (12 %) та професійно-технічне навчання (6 %) (рис. 2). 4 % витрачається на позашкільну освіту й роботу з дітьми, ще 1 % – на післядипломну освіту. Така структура витратків є досить раціональною, але зважаючи на неналежне фінансування, недостатньою для забезпечення гідної освіти.

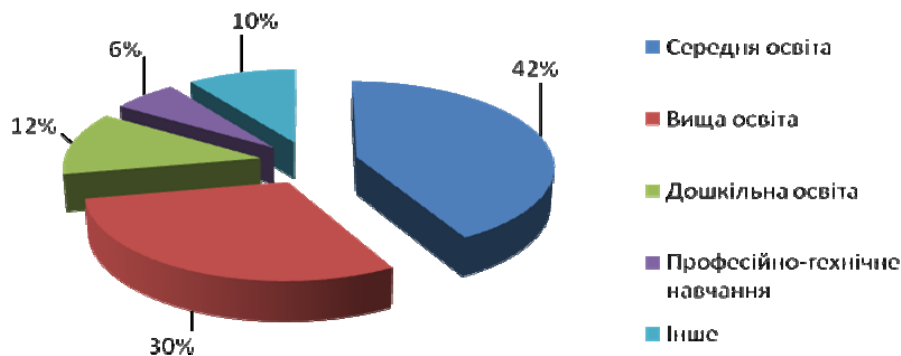


Рис. 2. Структура витрат Державного бюджету на освіту

Формальна освіта, що починається з 4-5 років і закінчується у 22-23 роки, є лише базою для формування конкурентоспроможного людського капіталу. Інформаційне суспільство ставить перед працівниками жорсткі вимоги. З розвитком високих технологій господарські процеси ускладнюються та вимагають підвищення компетенції працівників.

Крім загальної і професійної освіти, вирішальне значення для формування і розвитку людського капіталу відіграє перехід до системи безперервного навчання. Найчастіше в Україні останнє проявляється у навчанні в процесі виробництва та підвищення кваліфікації. У минулому році тільки 6,2 % зареєстрованих безробітних проходили професійне навчання. Досить гостро стоїть проблема підвищення кваліфікації працівників. В 2010 році лише 943 900 осіб пройшли курс підвищення кваліфікації, що становить 8,6 % від усієї облікової кількості штатних працівників. 50,4 % працівників проходили підвищення кваліфікації у навчальних закладах, решта – безпосередньо на виробництві. За даними Федерації профспілок України, періодичність підвищення кваліфікації становить один раз на 12,5 років, хоча в країнах ЄС підвищення кваліфікації відбувається раз на 2-3 роки, Росії – раз на 7 років. Провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві від 2 до 10 % від розміру фонду оплати праці. В Україні цей показник становить 2 %, а щомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять менше двох гривень [5]. Така ситуація підриває конкурентні переваги України, оскільки можливості модернізації та перебудови економіки держави безпосередньо залежать від рівня розвитку освітньої складової людського капіталу.

Незацікавленість роботодавців з одного боку та працівників з іншого вкладати кошти у професійне навчання негативно впливає на процес формування людського капіталу. Професійний розвиток завжди вимагає інвестицій, проте роботодавці не завжди спрямовують їх на розвиток людського капіталу, оскільки працівники, що за кошти підприємства підвищили кваліфікацію, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином підприємство не отримає віддачі від вкладених інвестицій. Працівники, в свою чергу, не маючи гарантій в отриманні заробітної платні, що відповідатиме їхньому професійному рівневі, не мають бажання вкладати кошти у професійне навчання. Отож, відсутність зацікавленості в інвестуванні коштів у розвиток професійних здібностей робітників, гальмує процес формування як конкурентоспроможного людського капіталу, так і конкурентоспроможних підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Формування конкурентоспроможного людського капіталу – одне із пріоритетних завдань сучасного етапу економічного розвитку. Слід констатувати, що Україна володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки. Підвищення рівня та якості освіти на усіх рівнях як рушійного чинника соціально-економічного розвитку, і забезпечення можливості навчатися та

підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів формування конкурентоспроможного людського капіталу. Більш доцільним слід вважати формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей. Беручи до уваги досвід економічно-розвинених країн, доцільним вважається впровадження системи безперервного навчання (life-long learning).

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі формування освітньої складової механізму вправління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Література

1. Сафонова В.Є Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу [Електронний ресурс] / В.Є. Сафонова. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_3/files/DU310_31.pdf
2. Батченко Л.В. Фактори формування і використання людського капіталу України [Електронний ресурс] / Л.В. Батченко, Н.А. Мякотіна // Держава та регіони. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2011_3/files/EC311_01.pdf
3. Загорій А.М. Освіта як фактор формування людського капіталу [Електронний ресурс] / А.М. Загорій // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 2 (20). – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evd/2010_2/8.pdf
4. Праця України 2010 : статистичний бюлетень державної служби статистики України / [відпов. за випуск Ш.В. Сенік]. – К., 2011. – 324 с.
5. Lifelong Learning and Human Capital (Policy Brief) – OECD – 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/dataoecd/43/50/38982210.pdf>
6. Грішнова О.А. Людський розвиток / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

Надійшла 02.05.2012; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

УДК 331.1:364:34:657

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Розглянуто світовий досвід розвитку соціально-трудових відносин в високорозвинених країнах світу. Виділено міжнародні органи, які займаються питаннями соціально-трудових відносин: EESC, EEO, MLP, CoR. Визначено, що у країнах з розвинутою економікою значного поширення набув соціальний аудит та соціальна відповідальність бізнесу.

World experience of development of sociallabour relations is considered in the highly developed countries of the world. International bodies that engage in the questions of sociallabour relations are distinguished: EESC, EEO, MLP, CoR. Certainly, that in countries a social audit and social responsibility of business purchased with the developed economy of considerable distribution.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, міжнародні органи, соціальний аудит, соціальна відповідальність бізнесу.

Вступ. Розвиток цивілізованих соціально-трудових відносин в Україні, які відповідали б потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованій ринковій економіці, залежить від досвіду регулювання цих відносин у розвинених країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку у цих країнах досягнуто завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. До того ж ці країни знаходяться у постійному пошуку механізмів покращення соціально-трудових відносин, спрямовуючи все більше уваги на гуманізацію та соціалізацію праці і тісно співпрацюють між собою щодо вирішення цих питань.

Постановка завдання. Проблема соціально-трудових відносин завжди приділяли значну увагу вітчизняні науковці, такі як О. Амоша, В. Базилевич, С. Бандур, І. Бондар, О. Бугуцький, О. Василик, М. Вдовиченко, Н. Вишнеvsька, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Данюк, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, П. Макаренко, В. Нижник, В. Новіков, А. Певзнер, В. Плакся, О. Поляков, Л. Ржаніцина, В. Роїк, С. Романенко, П. Саблук, М. Семикіна, І. Сирота, С. Українець, І. Франдюк, А. Чухно, В. Шокун, М. Шаленко, М. Шаповал, В. Єнін, а також зарубіжні – В. Алієн, Дж. Амстронг, Б. Генкін, П. Еггер Х. Клег, Г. Клейнер Дж. Данлоп, Р. Дарендорф, Д.Ріттер та інші. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудових відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудових відносин. Проте окремі питання вимагають детальнішого опрацювання. Так, на сьогоднішній день теорія економіки праці знаходиться в стадії становлення. Недостатньо розроблені питання щодо використання зарубіжного досвіду розвитку соціально-трудових відносин в Україні.