

політики в сфері праці та соціального розвитку суспільства на перспективу. По-перше, це необхідність комплексного підходу до цієї проблеми, що передбачає координацію взаємодії при її реалізації відповідних державних органів виконавчої влади, підприємств і громадських об'єднань у рамках системи регіональних і галузевих програм. По-друге, додержання пріоритетності в фінансуванні політики розвитку якості людського потенціалу на основі узгодженого використання відповідних можливостей бюджетів всіх рівнів, соціальних державних позабюджетних фондів, коштів підприємств і самих трудящих і їх громадських об'єднань. По-третє, збалансоване регулювання всіх елементів ринку праці і зайнятості, яке має бути направлене не тільки на задоволення попиту на робочу силу (робочі місця) і досягнення певного рівня зайнятості (безробіття), але й вплив на ціну праці, якість робочих місць, мотивацію економічно активного населення з урахуванням трудового менталітету населення країни.

Література

1. Армстронг М. Практика управління человеческими ресурсами: Пер. С англ. под ред. С.К. Мордовина. 8-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
2. Конкурентоспроможність національної економіки / За ред. Б. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2005. – 582 с.
3. Портер У. Конкуренція. Стратегія і тактика. – К., 2000. – 211 с.
4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА. – 2000. – 312 с.
5. Альмов А. Н., Емченко В. Н. Конкурентоспособность национальной экономики. – К., 2001. – 59 с. (Препр. / НАН Украины. Ин-т экономики).
6. Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук пр.: Вип. 1 / Ін-т економіки НАН України / відп. ред. Д. П. Богиня. – К., 2001. – 163 с.
7. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили: Зб. наук пр.: Вип. II. Ін-т економіки НАН України / Відп. ред. Д. П. Богиня. – К., 2002. – 188 с.
8. Богиня Д., Семикіна М. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – К.: «Поліграф-Терція», – 2002. – 226 с.
9. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: Монографія / Відп. ред. Д. П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.
10. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Наук. Видання., Відп. ред. Д. П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – 188 с.
11. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук пр. / Відп. ред. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 160 с.
12. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили: методологічний аспект / Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля: Наук. журн. Луганськ. – 2006. – С. 6–12.
13. Україна у вимірі економіки знань / За ред. В.М. Гейця. – К.: Основа, 2006. – 592 с.
14. Менталитет славян и интеграционные процессы: история, современность, перспективы / Материалы Пятой международной научной конференции. – Гомель: ГГТУ им. П. Сухого, 2007. – 358 с.

Надійшла 1.09.2007 р.

УДК 331.522.4(477)

В. М. НИЖНИК, О. І. ПОЛІЩУК
Хмельницький національний університет

ПОШУК СИСТЕМИ ОЦІНКИ, ФОРМУВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

На основі аналізу існуючих підходів щодо визначення сутності людського потенціалу запропоновано систему його оцінки, формування і підвищення в Україні за сучасних умов розвитку ринкових відносин.

Вступ. Європейські та інтенсивні світові інтеграційні процеси поступового входження України до глобальної економічної системи вимагають значного розвитку та підвищення ефективності національної економіки, створення конкурентоспроможного ринку праці. Незамінним джерелом економічного зростання є інвестиції як безпосередньо у соціальну сферу, так і у розвиток людини: підвищення її рівня освіти, кваліфікації, компетентності, наукових знань, що формують людський капітал нації.

Якісні характеристики робочої сили, здібності людини до праці, її навиків, знання слід розглядати у загальному як трудовий потенціал. Природні здібності окремої людини безпосередньо входять до складу такого капіталу, який також може бути збагачений у процесі здобуття освіти, професійної підготовки, з набуттям досвіду роботи. За рахунок інвестицій у людський розвиток, тобто в загальну та професійну освіту, культурний розвиток, пошук інформації та мобільність, а також у підтримку здоров'я, формується людський потенціал країни, від якого залежить майбутнє нації, місце країни у світовому економічному просторі.

Через те пошук системи оцінки формування і підвищення людського потенціалу України є

надзвичайно актуальним, оскільки країна прямує до Європейського Союзу та входження у Світову організацію торгівлі.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам формування і підвищення людського потенціалу України присвячені наукові праці українських вчених: Геєця В.М. [4], Грішнової О.А. [5], Долішнього М.І. [7], Перепелиці Й.В., Лича В.М. [9], Панкратова А.С., а також зарубіжних науковців: А. Сміта [14], У. Петті, А. Маршала, С. Гареллі, Сухарева О. та інших [2-10].

Основний матеріал дослідження. Інвестиції в людський капітал можна розглядати як затрати праці, часу і коштів, необхідних для здобуття освіти і професійної підготовки. Ефективність таких інвестицій з економічної точки зору буде лише тоді, коли вони принесуть віддачу, тобто більш високий рівень доходів забезпечується саме здобуттям освіти або ж професійної підготовки. Слід вважати, що основними джерелами економічної динаміки соціального прогресу безпосередньо є інвестиції в людину, оскільки у більшості розвинутих країн світу теорія людського капіталу стала ідеологією значних інвестицій в економіку людини, а також здобула загальне визнання.

Створення умов інноваційного розвитку економіки потребує залучення перспективного ресурсу – інтелектуального потенціалу. На сьогодні визначальним чинником економічного і соціального прогресу стає людина як основний носій цього важливого ресурсу. Головною метою вищезазначених категорій, що існують, є створення певних інтегральних уявлень про людський капітал, людський потенціал і про людину взагалі.

Людський потенціал є змінною величиною, що характеризує її носія. Такі поняття як «трудоий потенціал», «економічний потенціал» є особливо наближеними до категорії «людський потенціал».

Основною складовою людського потенціалу є його природні характеристики, тобто це є життєвий потенціал, здатність пристосовуватися до змін зовнішнього середовища – адаптаційний потенціал. Під впливом зовнішнього середовища протягом всього життя відбуваються якісні зміни людського потенціалу. До факторів зовнішнього середовища належать сім'я, суспільство. Слід розглядати залежність людини від суспільства, коли мова йде про формування людського потенціалу, а коли про його використання – то, навпаки, залежність суспільства від людини. Насамперед, сферу можливостей характеризує потенціал, що не може постійно нагромаджуватися, у вигляді людського капіталу він має бути реалізований цілком або ж частково. Формою реалізації людського потенціалу є саме людський капітал [10, с. 39].

Людський капітал – це система певних характеристик, які визначають здатність людини до творчої та фізичної праці. Державні інвестиції в розвиток і формування людського капіталу, доступність безплатної медицини, науковий і освітній потенціали – це головні чинники для кількісної оцінки людського капіталу.

За оцінками Світового банку, основним джерелом зростання валового продукту країн є людський капітал. Приблизно його частка складає 62% природі ВВП, тоді як на виробничі фонди припадає 16%, а на природні ресурси – 20%. В економічному зростанні частка людського капіталу становить 80% у таких розвинутих країнах, як: Німеччина, Японія, Швеція. Натомість частка праці, природних ресурсів і капіталу у створеному продукті в Україні, відповідно, становлять – 15%, 68% і 17%. Таке співвідношення вказує на значне порушення рівноваги морально-етичних та економічних факторів, а також слабкість соціальної функції в державі. Культура, освіта, інтелектуальний потенціал – активні, дуже важливі чинники людського розвитку, який є значущим фактором вирішення важливих соціальних питань, пов'язаних із досягненням ефективною самореалізації населення у всіх аспектах людської життєдіяльності [3, с. 527].

Проблема адекватного оцінювання людського капіталу на різних рівнях складна і багатогранна. Фактично концепція людського капіталу визначає соціальну інфраструктуру економічним чинником суспільного прогресу.

Завданнями даного дослідження є пошук системи оцінки і підвищення людського потенціалу. Ми трактуємо поняття людський капітал як сформований та розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів населення.

Теоретичні аспекти даного питання розглянуті багатьма вітчизняними та зарубіжними авторами. Серед більшості вчених немає єдиної думки про економічну стратегію розвитку України. В розвинутих країнах освіта, культура, наука, охорона здоров'я є найголовнішими видами зайнятості і діяльності, тому що саме вони сприяють формуванню людського капіталу; зростання інтелектуального потенціалу є благом, що зменшує тиск соціально-економічних чинників на саму людину і суспільство в цілому. Через те людський капітал являє собою найпривабливіший об'єкт для інвестування.

Вітчизняні та зарубіжні автори і вчені приділили велику увагу у своїх працях і дослідженнях (табл. 1).

Проводячи оцінку поняття трудового потенціалу, слід визначити поняття «трудоі ресурси». Ця категорія охоплює працездатне населення в робочому віці, тоді як поняття «трудоий потенціал» – і тих людей, що вийшли з працездатного віку чи ще не увійшли до нього, але фактично беруть участь у суспільній праці, в тому числі й у сфері індивідуальної трудової діяльності. Виділення трудового потенціалу в такому контексті має й теоретичне значення. Багато вітчизняних і зарубіжних авторів дали своє визначення поняття «трудоий потенціал» у своїх роботах і дослідженнях (табл. 2).

Трудоий потенціал у загальному вигляді характеризує певні можливості, що можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети (рис. 1). Під трудовим потенціалом підприємства слід розуміти сукупну трудову дієздатність колективу та ресурсні можливості працівників щодо праці, враховуючи їх вік, фізичні можливості, знання, професійні навички.

Сутність інвестицій у людський капітал

Автори	Мета досліджень
Т. Шульц, Г. Беккер [1, с. 30]	Інвестиційна практика витрат на удосконалення людського потенціалу
А. Сміт [8, с. 208]	Інвестиції в освіту
У. Петті, А. Сміт, А. Маршал [8, с. 23]	Результатом інвестування є виробничі можливості
С. Гареллі [3, с. 33]	Інвестиції в освіту, підвищення кваліфікації робочої сили
О. Сухарев, Т. Макаренко [10, с. 68]	Інвестиції протягом життєвого циклу людини, у шкільну освіту
С. Струмлілін [4, с. 29]	Перші емпіричні дослідження економічної вигоди інвестицій в освіту, використовуючи процедуру дисконтних заробітків
В. Геєць [2, с. 14]	Інвестиції на оновлення основного людського капіталу
О. Грішнова [3, с. 10], О. Толстенко, Н. Перепелиця [7, с. 17]	Інвестиції в людський капітал за рахунок держави, домогосподарств і підприємств, джерела та форми інвестицій

Визначення поняття «трудоий потенціал»

Автори	Визначення поняття «трудоий потенціал»
М. Долішній [4, 9]	Трудоий потенціал – це ресурси праці, тобто трудові ресурси, представлені у єдності їх кількісних і якісних характеристик
В. Врублевський [1]	Трудоий потенціал складається із суспільного працівника і умов праці
А. Панкратов [6]	Трудоий потенціал – це похідна від трьох величин: чисельності населення, робочого часу та інтенсивності праці
М. Скаржинський	Трудоий потенціал – одна із економічних форм особистісного фактора
І. Маслова [7]	Трудоий потенціал – інтегральна форма соціально-економічних якостей населення, трудових ресурсів і робочої сили
Р. Іванова [9]	Трудоий потенціал – максимально можлива міра праці, яка є у розпорядженні суспільства
В. Лич [5]	Трудоий потенціал – кількісно-якісна характеристика носія з точки зору економічних відносин



Рис. 1. Характеристика трудового потенціалу з урахуванням його компонентів

Головним джерелом забезпечення підприємств кадрами є трудоий потенціал, що має кількісні і якісні характеристики. Кількісна характеристика представлена середньорічною чисельністю працівників, тобто фондом ресурсів праці, що визначається добутком середньорічної чисельності працівників на середню тривалість робочого часу. Тому, знаючи, фонд ресурсів праці і кількість робочих місць на підприємстві, можна розраховувати необхідну чисельність персоналу з урахуванням коефіцієнта завантаженості устаткування. Якісна характеристика трудового потенціалу визначається ступенем професійної і кваліфікаційної придатності людей до виконання робіт.

Інвестиції в людський капітал являють собою тривалий аспект розвитку економіки будь-якої країни. Вони повинні мати цілеспрямований характер на підготовку персоналу для пріоритетних напрямів. Тому для інтенсивного розвитку економіки України і забезпечення її зростання необхідно підвищити ефективність і результативність діяльності людського капіталу.

Безпосередньо інвестиції в людський капітал здійснюються на державному та регіональному рівнях, підприємствами і домогосподарствами. Для посилення заохочення інвестування в людський капітал першочерговими заходами є:

- обґрунтування розподілу обов'язків щодо фінансування вкладень в людський капітал між державою, регіонами, підприємствами з урахуванням ефективності управління розвитком робочої сили;
- розробка та запровадження заходів щодо підвищення зацікавленості інвестування в людський капітал

підприємств різних форм власності.

Для того, щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції мають бути збільшені у декілька разів. Це стосується витрат підприємств і домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток повинна суттєво зрости. У зв'язку з цим має бути посилена зацікавленість держави, домогосподарств та підприємств у збільшенні інвестицій в людський капітал [1, с. 33].

На нашу думку, людський потенціал суспільства, в цілому, не є простою сукупністю різних потенціалів окремих індивідів. Він має певну чітку структуру, яка показана на рисунку 2.

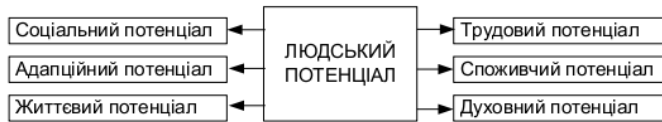


Рис. 2. Структура людського потенціалу

Кількісна оцінка людського потенціалу країни на макрорівні має певні статистичні складнощі. Всебічно оцінити ефективність використання людського потенціалу можливо за допомогою використання системи взаємопов'язаних показників, що характеризують кінцеві результати реалізації державної політики зайнятості та соціального захисту населення. Ефективність використання людського потенціалу визначається комплексом показників.

Людський потенціал, як ми вже зазначили, є складною соціально-економічною системою, до того ж на нього впливають багато факторів, тому його стан можна охарактеризувати сукупністю показників, які доповнюють безпосередньо один одного, а саме: потенціал від народження людини, інвестиційний, науковий, освітній, культурний та потенціал від зайнятості і стану здоров'я нації.

Для кількісної оцінки людського потенціалу найкраще складати та аналізувати фактори, що всебічно його характеризують. Обираючи окремі показники, слід виходити, насамперед, з того, що кожен з них має відображати істотні явища у формуванні та використанні людського потенціалу, тобто мають відбиратися показники, які позитивно характеризують людський потенціал.

Для об'єктивної кількісної оцінки людського капіталу нами було відібрано такі складові:

- доступність закладів охорони здоров'я;
- державні інвестиції на розвиток соціальної сфери;
- науковий потенціал, що характеризується кількістю науково-технічних досягнень у суспільстві;
- освітній потенціал, що визначається доступністю освіти;
- культурний потенціал, що визначається кількістю відвідувань закладів культури.

Створення необхідних умов для подальшого формування та розвитку людського потенціалу залежить

від:

- розробки сучасної національної доктрини інноваційного розвитку України та забезпечення її ефективної реалізації з врахуванням людського чинника;
- суттєвого удосконалення бюджетної політики забезпечення державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, в тому числі формування людського капіталу;
- широкого залучення до управління державними органами та підприємствами фахівців з новітньою системою знань та мислення, які б відповідали потребам інноваційного розвитку в умовах посилення глобальної конкуренції;
- розробки стратегії та національної програми формування і нагромадження людського капіталу;
- забезпечення вирівнювання обсягів інвестицій у людський потенціал та людський капітал на душу населення за регіонами України;
- суттєвого удосконалення функціонування національної системи загальної та професійної освіти, забезпечення неухильного виконання нею основної функції – формування якісної системи знань, умінь та розвиток креативних здібностей;
- розробки національної програми створення високотехнологічних робочих місць та забезпечення її реалізації на рівні підприємств;
- суттєвого підвищення грошових доходів населення, передусім за рахунок оплати праці;
- стимулювання залучення роботодавців до активного та дієвого партнерства в системі підготовки кадрів;
- забезпечення утвердження в Україні нової моделі оплати праці, що базується на високій вартості робочої сили в залежності від нагромадженого людського капіталу;
- стимулювання збільшення витрат підприємств і приватних підприємців у розвиток людського капіталу своїх працівників шляхом надання певних додаткових пільг;
- посилення відповідальності роботодавців за забезпечення систематичного професійного розвитку своїх працівників, оновлення знань та підвищення кваліфікації;
- забезпечення доступності пільгових кредитів населення на освіту, інтелектуальний та культурний розвиток;
- сприяння формуванню в українському суспільстві нового типу світогляду та масової поведінки

населення, орієнтованої на інтелектуальний та культурний розвиток.

Висновки. Розглянувши і проаналізувавши наукові підходи щодо визначення сутності категорії «людський потенціал», запропоновано його структуру, складові елементи, фактори, що впливають на його рівень, а також напрями подальшого формування і підвищення людського потенціалу в Україні.

Література

1. Врублевский В.К. Трудовые ресурсы // Вопросы экономики, – 1996. – № 8.
2. Геєць В.М. та ін. Трансформація моделі економіки України: ідеологія, протиріччя, перспективи. – К.: Логос, – 1998. – 500 с.
3. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореферат на здобуття наукового ступеня доктора економ. наук. – К.: Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України, 2002. – 36 с.
4. Долишний М.И. Качество трудового потенциала. – К.: Наукова думка, 1986. – С. 10.
5. Лич В.М. Трудовой потенциал: теория та практика відтворення: Монографія. – К.: Науковий світ, 2003. – С. 13.
6. Панкратов А.С. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики // Вопросы экономики. – № 6. – 1994. – С. 34-41.
7. Перепелиця Н.В. Людський капітал у трансформаційній економіці: зміст та основні напрями формування: Автореферат на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. – Харків: Нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2005. – 17 с.
8. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. – М., 1962. – 684 с.
9. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М.І. Долишний та ін. – Ч. 1. – К., 1994. – С. 39.
10. Сухарев О., Макаренко Т. Теоретические основы и оценка эффективности в человеческий капитал // Инвестиции в России. – 2004. – № 8. – С. 28-38.

Надійшла 1.09.2007 р.

УДК 338.45:378:339.137:331.522.4

Л. К. СЕМІВ

Інститут регіональних досліджень НАН України

Р. А. СЕМІВ

Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ

М. Ю. ЛАЛАКУЛИЧ

Ужгородський комерційний технікум

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В статті з'ясовано особливості історичних етапів формування та використання потенціалу ВО, виділено елементи та подано характеристику соціально-економічного механізму формування нової якості потенціалу ВО.

Двадцять перше століття можна по праву вважати століттям ВО, оскільки ця галузь суспільної діяльності розвивається і буде потребувати інтенсивних трансформацій в зв'язку з переходом до постіндустріального суспільства. Крім традиційних завдань - навчання, підготовка спеціалістів і проведення наукових досліджень, ВО має реалізувати свою просвітницьку й культурну місію, відновлювати національні освітні традиції, відтворювати інтелектуальний та духовний потенціал нації, здійснювати міжнародну діяльність тощо. Саме на цьому наголошують документи світового рівня (Копенгагенська декларація про соціальний розвиток, Всесвітня декларація про вищу освіту для ХХІ ст., Меморандум про навчання через все життя), європейські документи, які сформували ідеологію Болонського процесу.

Мета дослідження – з'ясувати особливості історичних етапів формування та використання потенціалу ВО, виділено елементи соціально-економічного механізму формування нової якості потенціалу ВО та подано їх характеристику.

Основні положення щодо потенціалу ВО містяться в працях теоретиків постіндустріалізму, в роботах фундаторів теорій людського капіталу, в документах світового і європейського рівнів, національних документах стратегічного значення, працях великого кола українських вчених. Важливість піднятих питань активізують інтерес великого кола дослідників в напрямку адаптації трансформаційних змін у ВО до процесів глобалізації та євроінтеграції, входження України в Болонський процес. На фоні цих напрацювань питання дослідження окремих складових потенціалу ВО, механізмів формування нової якості ВО висвітлені недостатньо.

У процесі формування потенціалу ВО необхідно забезпечити умови для активізації заходів щодо