

УДК 331.101.26

Олиевская М.Г.

Региональные аспекты управления человеческим капиталом

Regional aspects of management human capital

В статье проведены теоретические и прикладные исследования резервов формирования человеческого капитала региона, а также исследованы ключевые проблемы теории человеческого капитала. Определённо направления государственной и региональной политики, направленные на преодоление межрегиональных диспропорций социально-экономического развития Украины в контексте социальной безопасности.

Ключевые слова: *регион, социально-экономическое развитие, человеческий капитал, социальная безопасность, социальные угрозы, демографическая ситуация, образование*



The article presents the results of the theoretical and applied research of the reserves for the region's human potential increase and the key problems of Ukrainian Human capital theory are researched. The directions of the state and regional policy are marked which are oriented towards overcoming of interregional disparities in socio-economic development of Ukraine in the context of the social security.

Key words: *region, socio-economic development, human capital, social security, regional disparities, social threats, demographic situation, education*

Модернизация экономики Украины открывает новые возможности для обеспечения конкурентоспособности национальных товаров на мировых рынках, но требует оптимизации развития и размещения всех составляющих производительных сил; проблема их развития охватывает комплекс экономических, социальных и экологических аспектов функционирования хозяйств, эффективного использования экономического потенциала, территориальной организации производства с учётом экологической безопасности.

Конкурентоспособность национальной экономики в контексте обеспечения устойчивого экономического развития теоретики и практики трактуют, как способность страны создать условия для выработки конкурентоспособных на мировых рынках товаров и услуг и обеспечить повышение уровня и качества жизни населения.

Считаем, что в современных условиях, конкурентные преимущества Украины не ограничиваются лишь такими факторами как чрез-

вычайно выгодное геополитическое положение и природные ресурсы, а потому стоит рассматривать и другие факторы, которые определяют конкурентную позицию, в частности человеческий потенциал и те его характеристики, которые существенно влияют на смену доходов занятого населения (человеческий капитал).

Без надёжных рычагов и эффективного использования человеческих ресурсов невозможно надеяться на устойчивое развитие отечественного производства, научно-технический и социальный прогресс, а с ними и на надлежащее место Украины в мировой экономике. И как пишет Е. Либанова «Опыт и экономически развитых стран и – ещё в большей степени – стран, которые сделали экономический рывок, свидетельствует о решающем значении самом человеческого капитала, качества рабочей силы, и мотивации эффективного труда» [1].

Безусловно, это нужно учитывать для обеспечения экономического и социального развития Украины, поскольку современная ситуация не позволяет полностью удовлетворить даже минимальные потребности населения, а ухудшение уровня и качества жизни украинцев предопределено низким уровнем доходов, деградацией жилищно-коммунальной и социальной инфраструктуры.

К тому же, современные тенденции регионального развития характеризуются процессами разбалансировки: одни регионы владеют ограниченными ресурсами и инновационными возможностями, зато другие регионы при значительном ресурсном потенциале и с инновационными возможностями не имеют механизмов реализации этого потенциала в рыночных условиях. Решение проблем развития регионов возможно за счёт системного исследования региональной экономики и применения комплексного подхода для выбора инструментов управления региональным развитием. Соответственно сегодня актуализируются вопросы реабилитации ресурсного потенциалу, формирование моделей возрождения регионов и обеспечения их устойчивого развития в зависимости от природных и человеческих ресурсов, финансовых, организационных, инвестиционных, инновационных и экологических факторов.

От умения эффективно использовать человеческий потенциал зависит расцвет или упадок производства, именно поэтому накопление такого потенциала должно быть приоритетом кадровой политики любого предприятия и социальной политики на государственном и региональном уровнях. Соответственно, проблемы формирования человеческого потенциала являются актуальными на всех уровнях социально-трудовых отношений: от индивидуального (где взаимодействуют наёмный работник и работодатель) до международного уровня.

Региональные факторы конкурентоспособности изучали Я. Базилюк, В. Безугла, П. Беленкий, О. Бурдяк, Я. Жалело, Л. Федулова и другие. А среди известных специалистов по вопросам человеческого и социального развития О. Амоша [2], С. Бандур, Г. Беккер [12], О. Гришнова, Б. Данилишин, В. Куценко [3], А. Колот, Л. Лисогор [4], О. Макарова [5], Е. Либанова [1, 5], О. Новикова [2], В. Новиков, Л. Семив [6], Т. Шульц [13]. Их исследования и разработки выгодно выделяются среди многочисленных трудов иностранных и отечественных научных работников тем, что многогранные проблемы сохранения и развития человеческого потенциала рассмотрены в широком контексте неотложных социально-экономических проблем Украины.

Значительный взнос в изучение теории человеческого капитала сделали О. Головинов [8], О. Гришнова, С. Клишко [11], О. Макарова, В. Садовая; их научные исследования относительно постиндустриального общества, подтверждают взгляды о решающей роли человека в процессе экономического роста. Но, невзирая на значительное количество

научно обоснованных предложений, уровень и качество жизни украинцев не улучшается, а ухудшается. На наш взгляд, очень важно рассмотреть региональные аспекты управления человеческим капиталом.

Исследование региональных тенденций формирования и развития человеческого капитала и определение приоритетных направлений государственной и региональной политики в контексте обеспечения социальной безопасности является целью этой работы.

Сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и других производительных качеств, который целеустремлённо используется в той или другой сфере экономической деятельности, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов его владельца принято называть человеческим капиталом.

Исследования, которые проводятся учёными развитых стран мира, неоспоримо доводят высокую эффективность инвестиций в человеческий капитал, которая нередко превышает эффективность инвестиций в физический капитал. Теория человеческого капитала стала в этих странах поворотным пунктом в мотивации человеческого развития, тенденциях отношения к отраслям социальной сферы, которые обеспечивают это развитие (образования, здравоохранения, культуры, и тому подобное), в частности в аспекте ресурсного их обеспечения [6].

Следует признать, что инвестиции в человеческий капитал являются важным фактором экономического развития, ключевым фактором роста производительности труда и эффективности производства в целом.

Развитие человеческого капитала тесно взаимосвязано с социально-экономическим развитием и уровнем защищённости человека в стране [2]. А негативные тенденции в социально-экономическом развитии Украины и дифференциация регионального развития свидетельствуют об отсутствии такой защиты и наличии угроз социальной безопасности, которые являются последствиями низкой эффективности государственного и регионального управления социальными процессами. Среди социальных угроз основными является:

1. Отсутствие среднего класса. Опыт иностранных стран показывает, что укрепление позиций среднего класса возможно только параллельно с развитием человеческого капитала и обеспечением полноценной отдачи от его функционирования.

2. Низкая покупательная способность населения через неоправданно низкую стоимость украинской рабочей силы, которая не обеспечивает достойный уровень и качество жизни. Вместе с тем, низкий уровень отдачи от человеческого капитала для его владельцев снижает мотивацию к накоплению такого капитала.

3. Отсутствие условий сохранения и развития человеческого потенциала страны через неудовлетворительное состояние социальной инфраструктуры и низкий уровень инновационной образованности граждан. Как известно, в развитых странах функционируют гибкие и благоприятные программы привлечения квалифицированных работников. А за оценками экспертов, за пределами Украины работает около 30% украинских учёных, обогащая науку и экономику зарубежных стран [3].

4. Кризисная ситуация в финансировании социальной сферы, которая обусловлена отсутствием гарантированных обязательств государства относительно финансового обеспечения социальной сферы на региональном уровне, постоянным недофинансированием и неэффективностью механизмов распределения средств местных бюджетов, отсутствием у местной власти стимулов для поиска дополнительных источни-

ков финансирования социальной сферы [10].

5. Развитие негативных демографических тенденций в связи с низким уровнем здравоохранения, сокращением продолжительности жизни и тому подобное.

Улучшение благосостояния населения Украины и достижения европейских стандартов уровня жизни является определяющими факторами сохранения и развития человеческого капитала. Важную роль в его формировании играют прямые инвестиции на учёбу и профессиональную подготовку, здравоохранение, поиск информации и мобильность человеческих ресурсов.

Реальное состояние дел относительно использования человеческого капитала в Украине проанализируем на примере Ровенской области (одного из регионов Украины).

Исследование тенденций обеспечения человеческими ресурсами и возможностей формирования человеческого капитала в Ровенской области показали, что при общем уменьшении населения Украины, численность населения этого региона состоянием на 1 декабря 2010 года составляла 1152,7 тыс. граждан и с начала года увеличилась на 1051 граждан [14]. Но, невзирая на то, что регион имеет позитивный естественный прирост населения, здесь быстрыми темпами уменьшается численность экономически активного населения, а это означает неминуемое сокращение предложения на рынке труда и увеличения численности экономически неактивного населения.

Низкий уровень жизни населения, а также опасные условия труда, ухудшения качества природных ресурсов, недостаточная калорийность продуктов питания, отсутствие доступа к медицинским услугам и лекарствам сопровождается ухудшением состояния здоровья, которое негативно влияет на количественные и качественные показатели человеческого потенциала.

На демографическую ситуацию также влияет трудовая миграция: в течение 2010 года миграция человеческих ресурсов из одного региона в другой значительно преобладала над внешней миграцией.

Поскольку в Украине нагромождения человеческого капитала, прежде всего, осуществляется в форме повышения образовательного уровня населения, то в ходе исследования было обнаружено, что квалификационный уровень региональных человеческих ресурсов является одним из наивысших в Западной Украине. Сеть областных учебных заведений и квалификация исследовательского и учебно-преподавательского состава являются полностью достаточными для обеспечения необходимого образовательного и квалификационного уровня человеческих ресурсов.

Общеизвестно, что формирование численной группы населения с высоким и качественным образованием и обеспечения соответствующей отдачи от его использования:

во-первых, повышает экономическую, трудовую и творческую активность населения, которые положительно влияют на социально-экономические процессы в регионе, повышает эффективность труда и конкурентоспособность рабочей силы;

во-вторых, работники с высшим образованием могут зарабатывать больше, среди них значительно меньшая часть с низкой оплатой труда;

в-третьих, обеспечивает возможность использовать инновационные технологии в производстве;

в-четвёртых, расширяет ресурсные возможности, создаёт условия для экономического развития;

в-пятых, существенно повышает производительность труда за счёт технической оснащённости предприятий, производства высокотехнологической продукции, творческого и индивидуального отношения до тру-

да, лучшей его организации.

В то же время формирование человеческого капитала на уровне региона сталкивается с определёнными проблемами, среди которых выделяем:

1. низкий уровень материальной отдачи от использования человеческого капитала.

2. недостаточные возможности получения качественного общего и профессионального образования, повышения квалификации, на производстве, которое не стимулирует развитие человеческого капитала.

Основным элементом отдачи от человеческого капитала и источником удовлетворения материальных и частично духовных потребностей является заработная плата, которая у подавляющего большинства экономически занятых граждан является сегодня низкой и не выполняет свою стимулирующую функцию. Так, в течение 2010 года среднемесячная заработная плата в Ровенской области выросла против уровня 2009 года на 24,3% (при 20% рост по Украине) и составляла 1960 грн.. За темпами прироста заработной платы регион занимает второе место среди регионов Украины.

В экономике области остаётся значительной дифференциация уровней оплаты труда среди видов экономической деятельности: наивысший уровень оплаты труда в январе – ноябре 2010г. наблюдался в финансовой сфере (2822 грн.), промышленности (2590 грн.), деятельности транспорта (2360 грн.); среди промышленных видов деятельности – на предприятиях из производства и распределения электроэнергии, газа и воды (4094 грн.).

Ниже от среднего уровня остаётся заработная плата в социальной сфере: здравоохранении и предоставлении социальной помощи – 1509 грн., деятельности в сфере культуры и спорта, отдыха и развлечений, – 1628 грн., образованию – 1732 грн.. Самая низкая заработная плата зафиксирована в работников деятельности гостиниц и ресторанов – 818 грн., сельского хозяйства, охоты и связанных с ними услуг, – 1037 грн.. Вместе с тем, отдельные предприятия имеют задолженность из выплаты заработной платы своим работникам. [14].

Низкий уровень отдачи от человеческого капитала порождает другие проблемы, такие как низкий уровень среднедушевого дохода и несоответствующий уровень жизни.

Таким образом, такое конкурентное преимущество как профессионально образовательный уровень украинской рабочей силы является неустойчивым, существует реальная угроза его потерять.

При этих условиях и для обеспечения социальной безопасности возникает необходимость разработки совершенного механизма согласования интересов государства и регионов, формирования системы приоритетных заданий государства, с учётом региональных особенностей и кадровой политики предприятий (таблица 1). Соответственно приоритеты должны быть расставлены таким образом, чтобы не только сохранить существующий человеческий потенциал, но и обеспечить его формирование и развитие.

Отмеченные мероприятия являются репрезентативными для большинства дотационных регионов Украины и в случае их реализации могут обеспечить качественное управление человеческим капиталом для создания стабильного механизма развития государственной и региональной экономик, улучшения благосостояния населения Украины, достижения европейских стандартов уровня жизни.

Кроме того, стоит помнить, что при преодолении избыточных межрегиональных диспропорций в социально-экономическом развитии и проблем формирования человеческого капитала регионов, эффектив-

Таблица 1. Приоритетные направления управления человеческого капиталом

Государственная политика	Региональная политика	Кадровая политика предприятий	Ожидаемые результаты
Программы развития социальной инфраструктуры	Увеличение сети социальных объектов; дифференциация предоставления услуг; обеспечение доступа граждан к отраслям социальной инфраструктуры (здравоохранения, образования)	Пересмотр содержания компенсационных пакетов работникам	Управление развитием человеческого капитала, повышения уровня и качества жизни населения
Определения стратегии финансирования социальной сферы	Объединение ресурсов из разных источников	Участие в спонсорской и благотворительной деятельности	
Внедрение общеобязательного медицинского страхования	Обеспечение доступности лечения и профилактики	Участие работников предприятия в добровольном медицинском страховании	
Программы борьбы с хроническими заболеваниями	Обеспечение населения региона качественным медицинским обслуживанием с целью профилактики опасных болезней	Улучшения охраны труда	
Финансирование подготовки квалифицированных кадров по программе государственного заказа	Увеличение финансирования образования и науки	Обеспечение необходимых условий для внедрения непрерывного образования работников; обеспечение возможности регулярного повышения квалификации на производстве	
Программы сохранения научного потенциала и расширения инновационных процессов	Обеспечение доступа населения региона к образовательным программам и повышению качества общего и профессионального образования	Частичная компенсация расходов на оплату образования; ответственное повышение уровня моральной отдачи от человеческого капитала	

<p>Усовершенствование нормативно правовой базы относительно формирования и эффективного функционирования учебно-образовательных центров, технопарков, технополисов; государственная приоритетная поддержка ведущих научно-исследовательских заведений</p>	<p>Развитие инфраструктуры научной деятельности; привлечение научных работников к фундаментальным исследованиям и формированию стойких взаимосвязей между образовательной и научной деятельностью на основе проектов, которые объединяют ученых и преподавателей с обособленной частью государственного и регионального финансирования</p>	<p>Привлечение высококвалифицированных работников в производственный процесс; сохранение ведущих работников и недопущение их миграции в другие сферы деятельности и за границу</p>	<p>Управление развитием человеческого капитала, повышение уровня и качества жизни населения,</p>
<p>Постепенное повышение размера минимальной заработной платы</p>	<p>Рациональное использование бюджетных поступлений</p>	<p>Сочетание повышения заработной платы и увеличение социального пакета; обеспечение тесной взаимосвязи между уровнем образования и квалификации работников и размерами их заработной платы</p>	
<p>Участие и чёткая позиция в социальном диалоге</p>	<p>Мониторинг социально-трудовой сферы</p>	<p>Регуляция социально-трудовых отношений путём заключения коллективных договоров</p>	
<p>Охрана и рациональное использование природных ресурсов</p>	<p>Обеспечение экологически безопасных условий обитания населения</p>	<p>Использование безопасных и безотходных технологий</p>	

Источник: [1 – 13].

ними также есть мероприятия непрямої регуляції, направленні на удішення інвестиційного клімату, розвиток інфраструктури, створення нових робочих місць, удішення умов реєстрації і відчєтності суб'єктів ведення господарства.

Економічне і соціальне розвиток України в будище в значительній степені залежить від відношення общества к формированию і збереженню людського капітала, це передбачає здійснення наступуючих прикладних досліджень і наукових розробок в цьому напрямленні.



Литература

1. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин [Текст] / О. М. Головінов // Донецький держ. Ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Донецьк, 2004. 161 с.
2. Данилишин Б. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку [Текст] / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник національної академії наук України. 2010. № 1. С. 20-28.
3. Жук В.І. Щодо пріоритетів фінансування соціальної сфери на місцевому рівні [Текст] / В.І Жук // Стратегічні пріоритети. 2010. № 2(15). С. 139-144.
4. Зелінська Г.О. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капітала: Монографія / Г.О. Зелінська, У.Я. Садова, Я. С. Вітвицький. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2006. 124 с.
5. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна [Текст] / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. К.: Основа, 2006. 224 с.
6. Лібанова Е. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. 2008. № 2. С. 5 – 19.
7. Лісогор Л. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації /Л.С. Лісогор // К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. 168 с.
8. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. Донецьк, 2008. 468 с.
9. Макарова О.В. Дослідження соціально-демографічних проблем в Україні з метою розробки науково обґрунтованих комплексних демографічних прогнозів) / Лібанова Е.М., Шевчук П. Є., Макарова О.В. та ін. // К.: ВД «Стилос», 2007. 132 с.
10. Макарова О. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) За ред. Е.М.Лібанової. / Боліла Т.В., Горемікіна Ю.В., Грішнова О.А та ін. // К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. 316с.
11. Семів Л. Регіональна політика: людський вимір: Монографія / Л.К. Семів. Львів: «Львівська політехніка», 2004. 392 с.
12. Підсумки економічного та соціального розвитку Рівненської області за 2010 рік [Електронний ресурс]. URL: <http://oblrada.rv.ua>.
13. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.
14. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The Free Press New York, 1971.