

**Л. М. Тимошенко, С. Е. Сардак, О. В. Більська**

## **ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК**

**2010**

**Міністерство освіти і науки України  
Дніпропетровський національний університет  
імені Олеся Гончара**

**Л. М. Тимошенко, С. Е. Сардак, О. В. Більська**

## **ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК**

*Ухвалено вченою радою університету як навчальний посібник*

**Дніпропетровськ  
РВВ ДНУ  
2010**

УДК 331  
ББК 60.543  
Т 41

Рецензенти: д-р екон. наук, доц. В. О. Гришкін  
канд. екон. наук, доц. В. І. Попруга

Т 41 Л. М. Тимошенко, Людський розвиток [Текст] : навч. посіб. / Л. М. Тимошенко, С. Е. Сардак, О. В. Більська. – Д. : Вид-во ДНУ, 2010. – 107 с.

Розглянуті питання щодо організації людського розвитку в світовому та національному вимірі. Наведені матеріали ґрунтовно розкривають теоретичні основи та практичний інструментарій людського розвитку з урахуванням світового досвіду. Уміщені основні поняття дисципліни, питання для оцінювання рівня засвоєння матеріалу та список рекомендованої літератури.

Для студентів ДНУ факультету міжнародної економіки.

Навчальне видання  
Лідія Михайлівна Тимошенко  
Сергій Едуардович Сардак  
Ольга Володимирівна Більська

**Людський розвиток**  
Навчальний посібник

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
Тема 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ.....	6
1.1. Системний підхід у суспільстві. Склад системи. Управління системою.....	6
1.2. Розвиток. Синергетика. Економічний розвиток у світовому контексті.....	10
1.3. Умови прогресивного розвитку динамічних систем. Світова економічна динаміка.....	13
Тема 2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ.....	16
2.1. Формування людського потенціалу людини-працівника.....	16
2.2. Вплив людського розвитку на суспільство.....	17
2.3. Людський розвиток і кризові явища в економіці.....	18
Тема 3. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ УСВІДОМЛЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ У СУСПІЛЬСТВІ.....	19
3.1. Вихідні положення до людського розвитку суспільства.....	19
3.2. Генеза людського розвитку.....	22
3.3. Сучасні загальносвітові проблеми розвитку людства.....	23
Тема 4. ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	24
4.1. Зміст концепції людського капіталу.....	24
4.2. Інвестиції у людський капітал.....	26
4.3. Інвестування людського капіталу.....	27
Тема 5. СВІТОВИЙ ВИМІР ДИНАМІКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ.....	28
5.1. Соціалізаційні зрушення у вимірі людського капіталу.....	28
5.2. Концептуальні підходи до визначення людського розвитку ПРООН.....	29
5.3. Показники людського розвитку.....	32
Тема 6. НАЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІР ДИНАМІКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	33
6.1. Оцінка національної системи розширеного відтворення людського капіталу.....	33
6.2. Національна методика обрахування людського розвитку в Україні.....	35
6.3. Динаміка людського розвитку в Україні.....	36
Тема 7. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК.....	37
7.1. Роль здоров'я і тривалості життя у формуванні людського розвитку.....	37
7.2. Освіта, культура та інтелектуальний потенціал як провідні чинники людського розвитку.....	40
7.3. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку.....	42
Тема 8. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	44
8.1. Спрямування державної політики людського розвитку в Україні.....	44
8.2. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.....	46
8.3. Гендерні питання у людському розвитку.....	47
Тема 9. НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	49
9.1. Заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні.....	49
9.2. Форми інвестування людського розвитку.....	51
9.3. Мотивація та стимулювання розвитку людських ресурсів.....	54
Тема 10. САМОРОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ.....	60
10.1. Роль саморозвитку у формуванні трудового потенціалу.....	60
10.2. Становлення і розвиток теорії та практики самоменеджменту.....	62
10.3. Забезпечення сталого розвитку ринку праці України шляхом сприяння саморозвитку населення.....	66
Тема 11. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ.....	68
11.1. Зарубіжний досвід розкриття трудового потенціалу.....	68
11.2. Світовий досвід стимулювання розвитку людських ресурсів.....	71
11.3. Особливості національних систем менеджменту.....	73

Тема 12. ПЕРСПЕКТИВНІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	77
12.1. Моделі економічного розвитку.....	77
12.2. Спрямування суспільства до моделі стійкого економічного розвитку.....	80
12.3. Концептуальні підходи до розробки парадигми соціально-економічного розвитку України у XXI сторіччі.....	82
ПІСЛЯМОВА.....	87
ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	88
ІНДИВІДУАЛЬНІ СЕМЕСТРОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ.....	89
КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ.....	89
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	97
ДОДАТКИ.....	101

## ВСТУП

Прискорення економічної динаміки у постіндустріальному суспільстві зобумовлює формування наукової проблеми визначення дієвих заходів прогресивного розвитку соціально-економічних систем. А динамічні зміни у науково-технічній, економічній, політичній та соціально-культурній сферах й природному середовищі, які відбулися у минулому сторіччі, призвели до виникнення загальносвітових проблем людства, що зобумовлює необхідність пошуку основоположних засад економічного розвитку країн та суспільства в цілому у майбутньому. З огляду на те, що забезпечення економічного зростання та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання й країн здійснюється людьми, питання людського розвитку стає визначальним і набуває провідного значення.

Яскравим підтвердженням ролі питання людського розвитку є присудження Меморіальної премії “В пам'ять Альфреда Нобеля” в галузі економіки у 1992 р. Г. Беккеру за розробку теорії людського капіталу та у 1998 році А. Сену за вклад в економіку благополуччя. Але передовий досвід у сфері людського розвитку, накопичений у країнах із розвинутою ринковою економікою, не слід механічно переносити на вітчизняні терени. У цьому зв'язку виникає нагальна потреба в адаптації позитивного світового досвіду з урахуванням специфіки нинішнього стану розвитку національної економіки та менталітету, а людський розвиток необхідно розглядати як опорну підсистему та рушійну силу національного добробуту, засіб досягнення її перспективних та поточних орієнтирів через формування свідомих громадян та освічених фахівців.

Мета дисципліни “Людський розвиток” – формування прогресивної соціально-економічної культури в українському суспільстві, а також сприяння розширенню можливостей людського розвитку в Україні шляхом розповсюдження прогресивних знань та ідей людського розвитку.

Предмет дисципліни – чинники, закономірності та способи забезпечення людського розвитку і методи його адекватного вимірювання й реального оцінювання.

Вивчивши дисципліну, студент повинен знати: науково-методичні основи людського розвитку та практичні аспекти формування людського потенціалу – забезпечення здоров'я і продовження тривалості життя, підвищення рівня освіти, зростання рівня життя, подолання необґрунтованої нерівності, вирішення екологічних проблем та розширення людського капіталу.

Підготовлений фахівець повинен уміти оперувати головними концептуальними поняттями, методами та підходами, що використовуються при дослідженні людського розвитку в Україні та світі.

Дана дисципліна складається з лекційних і практичних занять, самостійної роботи студентів, модульних робіт і завершується заліком.

Лекційні заняття є аудиторні та призначені для теоретичного осмислення й узагальнення розділів, що складають курс.

Практичні заняття також є аудиторні й проводяться у вигляді семінарів. Вони сприяють закріпленню і більш глибокому вивченню визначених аспектів лекційного матеріалу на практиці, що стає можливим за допомогою колективного обговорення сучасного стану досліджуваних питань, які розглядаються навчальною дисципліною. Теми доповідей студентів на семінарських заняттях сформовані згідно з навчальною програмою та наведені в інструктивно-методичних матеріалах до семінарських занять.

Самостійна робота студентів полягає: в опрацюванні програмного матеріалу, що не викладається на лекціях; підготовці до практичних занять; підготовці до модульних і контрольних робіт.

## Тема 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ

### 1.1. Системний підхід у суспільстві. Склад системи. Управління системою

У сучасній світовій науковій літературі сформувалася певна парадигма дослідження складних предметів і явищ на основі системного підходу. Формування уяви про системи почалося ще в античності. Платон, Аристотель, Евклід та стоїки розроблювали системність знань стосовно упорядкованості та цілісності світу. Ці погляди щодо системності буття та використання принципу системності при дослідженнях отримали подальший розвиток у працях Б. Спінози, Г. Лейбніца, К. Ліннея, Е. Кондільяка, І. Ламберта, І. Канта, Ф. Шеллінга, Г. Гегеля, К. Маркса, Ч. Дарвіна, А. Богданова, В. Вернадського, Т. Котарбинського, Л. Бергаланфі та вже з середини 20-х рр. ХХ ст. термін “система” стає одним із ключових філософсько-методологічних і спеціально-наукових понять, а наприкінці 60-х – початку 70-х рр. в англійській і російськомовній філософській і системній літературі почав використовуватися термін “системний підхід”, у межах якого зазначалася доцільність дослідження об’єктів як систем.

За визначенням нової філософської енциклопедії: “Система – це сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв’язках один з одним і утворюють певну цілісність, єдність”. Тобто система представляє собою сукупність окремих частин, об’єднаних у ціле, що породжує нову якість, якої не мають частини, з яких складається система. Система може мати властивості, відсутні в її частинах. Це означає, що систему в цілому не можна зрозуміти, препаруючи або вивчаючи лише властивості її окремих компонентів. Тому стародавні (античні) філософи визначали систему як ціле, що більше суми його частин. Ще простіше визначили систему сучасні економісти:  $2 + 2 = 5$ . Розрізняють складні та прості, відкриті та закриті, стаціонарні та нестаціонарні системи. При своєму функціонуванні система здійснює комплекс взаємопов’язаних функцій, головними з яких є: збір, зберігання і відтворення інформації; утримання структури складових системи; підтримання в часі порядку процесів і здійснення їх трансформації; вилучення із зовнішнього середовища речовин, енергії та інформації; видалення в зовнішнє середовище відходів діяльності системи; захист системи; корегування діяльності окремих підсистем; регулювання при відхиленні параметрів потоків від оптимальних значень. Тому, на наш погляд, згідно із системною парадигмою, та частина Всесвіту, у якій існує людське суспільство, може бути розглянута у вигляді складної, відкритої стаціонарної суперсистеми, яка є сукупністю глобальних загальносуспільних систем (природної, біологічної, технологічної, економічної, соціальної та управлінської), які у сучасному сформованому вигляді залежать від сутнісних начал природи.

Під природною системою доцільно розуміти усю сукупність матерії, яка у різних формах за допомогою певного способу утворює відчутну та невідчутну людиною субстанцію Всесвіту. У спрощеному вигляді до природної системи можна віднести відчутну речовину та її перехідні форми (енергію), які утворюються шляхом хімічних, фізичних, геологічних, механічних, термодинамічних та інших процесів перетворення матерії. Фактично до цієї системи належать неживі природні ресурси: територія, клімат, рельєф, мінеральні копалини, водні, ґрунтові та повітряні ресурси і т.д., які використовуються людством і розподілені між суб’єктами господарювання. Треба враховувати, що сама по собі людина також складається з речовин – води, мікроелементів і газів, що утворюють певну форму. Тому життя людини безумовно залежить від процесів природного характеру, які відбуваються у безпосередньому середовищі життя людини на поверхні Землі, а також спрямовуються з космосу та глибин нашої планети. Численні археологічні, геологічні та історичні свідчення доводять, що саме докорінні зміни у природній системі зумовлювали розвиток або зникнення соціальних груп, країн і навіть цивілізацій. Зміни у природній системі (падіння космічних тіл, зміна швидкості обертання Землі, землетруси, коливання температури повітря, зменшення озонового шару і

т.д.) можуть бути фатальними для усього людства, не говорячи вже про регіональну економіку.

Біологічну систему утворює сукупність живих істот, які населяють Землю: люди, тварини, рослини, мікроорганізми. Спільною ознакою усіх живих істот є швидка змінність їхньої форми внаслідок безупинного спрямованого розвитку. Кожен з цих суб'єктів створюється, маючи певний потенціал (який треба жити іншими живими істотами з біологічної системи та компонентами природної системи) і знищується, існуючи певний термін у межах свого середовища. І якщо в природній системі можна спостерігати сталу циклічність розвитку (день-ніч-день-ніч... або рідина-газ-рідина-газ... і т.д.), то в біологічній системі для кожної окремої істоти спостерігається односпрямований життєвий цикл (народження-зростання-старіння-смерть). Тому ця особливість змушує людину враховувати час свого існування на Землі, нівелювати вплив зовнішнього середовища на стан і параметри свого організму, контролювати процес розвитку, що в решті-решт призводить до певної замкнутості та обмеженості людської свободи в межах біологічної системи. Фактично людство залежить від своїх біологічних потреб (необхідність у повітрі, їжі, сні і т.д.) та від наявності та впливу інших живих істот (бактерій, вірусів, рослин і тварин). Саме тому процес прийняття будь-якого рішення неодмінно залежить від стану почуття людини.

При цьому треба враховувати, що природна й біологічна системи створені та контролюються сутнісними началами природи (першоосновами формування систем, які є вихідними при формуванні усіх предметів і явищ природи), котрі абсолютно не підконтрольні людству. Витоки і властивості сутнісних начал природи залишаються непізнаними, а існуючі гіпотези є бездоказовими. Фактично відомості щодо першооснов формування систем до нас надходять від релігії та науки. Наприклад, у Стародавньому Єгипті вважалося, що верховне божество складається із речовини, духу, простору, часу. Згідно із ключовими засадами іудаїзму Всесвіт створений трьома божествами: матерією, словом, числами. У християнському віровченні знаходимо відомості про Святу Трійцю: Отця, Сина і Святого Духа (можна припустити, що це образ для сучасного наукового розуміння простору, інформації та енергії або, за іншими тлумаченнями, матерії, інформації і міри). Науковці Сумського державного університету на чолі з професором Л. Г. Мельником припускають що такими сутнісними началами є енергетична потенція, інформаційне начало і синергетичний феномен.

Технічна система є сукупністю створених людством речовинних виробів, послуг, ідей, технологій та інформаційних продуктів. Вона є похідною від взаємодії природної та біологічної системи. Люди завдяки своїй творчій діяльності створюють речовинні вироби (готові вироби та засоби виробництва) для здобування засобів існування, для полегшення побутових умов, спілкування, розваг, безпеки та творчості. Розвиток технічного середовища людства спрямований у бік покращення функціональних і естетичних показників виробів. У сучасному світі вже сформувалося штучне середовище для проживання людини – техносфера. Переважна більшість населення нашої планети цілком залежна від технологічного середовища і навіть при бажанні не зможе від нього відмовитися та вести традиційний спосіб господарства, внаслідок обмеженості території та нестачі природних ресурсів. При цьому головною проблемою суспільного розвитку постає мінімізація негативного впливу технічної системи на природну та біологічну. А сучасні дослідження науковців доводять, що діяльність людства у сфері технічної системи призводить до негативних і навіть фатальних наслідків. Збільшення видобутку корисних копалин, забруднення вод і повітря внаслідок промислової діяльності зумовлює поступове скорочення середовища існування людства і навіть до повного знищення усієї ноосфери.

Економічна система є сферою суспільних відносин щодо виробництва, обміну, розподілу та споживання результатів людської діяльності та їх ефективного використання. Вона формується на трьох попередніх системах і є з ними нерозривно пов'язаною економічними важелями (гроші, ціни, податки і т.д.), інститутами (організації, заклади, уряд) та інституціональними заходами (управління, регулювання, перебудова, реформи). Загальна



спрямованість розвитку економічної системи виявляється у прагненні суб'єктів господарювання збільшити обсяг підконтрольних природних, біологічних, технічних і економічних ресурсів. Для досягнення цього люди часто завдають шкоди природі, тваринному і рослинному світу та самим собі. Спостерігається ситуація, коли внаслідок конкуренції в економічній системі відбувається перерозподіл ресурсів і сфери впливу, внаслідок чого створюється певна нерівність, яка і зумовлює багато суспільних протиріч.

Соціальна система охоплює інтереси усіх верств населення, відносини суспільства й осіб, які складаються в процесі життєдіяльності, праці, побуту, спілкування, здоров'я, відпочинку. Соціальне середовище формує суспільні цінності, культуру, ментальність і форми соціального захисту населення. Соціальна система будується на основі взаємодії природної, біологічної і технічної систем, а живиться економічною системою. Розвиток соціальної системи зумовлює прийняття нераціональних, з точки зору економіки, рішень, коли деякі ресурси витрачаються на розвиток людини (освіта, наука, спорт і т.д.), рекреацію (термінове або профілактичне лікування і т.д.), розваги (розваги нейтрального характеру: туризм, спортивні ігри, культурно-розважальні програми і т.д.; розваги пов'язані з небезпекою для життя: екстремальні види спорту, туризму та відпочинку і т.д.; розваги руйнівної дії: притони, ігорні дома і т.д.), соціальний захист і забезпечення.

Управлінська система – це організація влади у суспільстві. Вона складається із різного роду інститутів, які здійснюють вплив на суспільство (релігійні конфесії, міжнародні організації, органи державної влади країн і регіональних об'єднань, суспільні партії, організації, підприємства і т.д.) за допомогою певних конкретних підсистем управління: релігії, концептуальної влади, ідеології, політичної системи, законодавства, суспільних норм, традицій, свят і т.д. Управлінська система фактично формує розвиток усіх інших систем шляхом використання управлінських важелів (закони, методи, принципи управління), визначаючи стратегічні орієнтири розвитку (місії, бачення, концепції, цілі) та ступінь задіяння ресурсів п'ятьох вищенаведених систем.

Розуміння наявності глобальних загальносуспільних систем надає можливість здійснити багатокритеріальну оцінку життєдіяльності людини, а також оцінити вплив її розвитку на трансформації даних систем. Розглянемо це твердження на побутовому прикладі. Чоловік з роботи телефонує з мобільного своїй дружині, спілкується з нею, а наприкінці просить її купити у книжковому магазині певний журнал, який йому вкрай потрібен для подальшої професійної діяльності. У цьому випадку, використовуючи технічний пристрій (мобільний телефон є продуктом технічної системи) подружжя через властивості природної системи передавати певні частоти наносить собі шкоду в біологічній системі (опромінюючи себе електромагнітними хвилями). Наслідком цієї розмови в економічній системі будуть витрати на розмову, витрати на покупку журналу і потенційний прибуток у майбутньому, якщо інформація, наведена у цьому інформаційному продукті, буде корисною цій людині. З погляду соціальної системи ці люди задовольнили свою соціальну потребу у спілкуванні. А з погляду управлінської системи можна відзначити факт легкого примусу у вигляді управління чоловіком дружиною. Можна дещо гіперболізувати цей приклад. Якщо цей чоловік після роботи буде протягом тривалого часу займатися самонавчанням, скоріше усього, він підвищить свою кваліфікацію і покращить власну кар'єру, тим самим принесе користь своїй фірмі, країні та світу в цілому. В економічній системі його попередні витрати окупляться завдяки підвищенню заробітної плати. Але в біологічній системі ця людина, скоріше усього, програє, тому що час, витрачений на навчання, можна було витратити на заняття спортом, проте, якщо б людина займалася спортом, то це призвело б до витрат грошей. Окрім того, можлива ситуація перевантаження, тоді людина, захворівши, вимушена буде витрачати гроші на своє лікування. В соціальній системі цей чоловік також програє, тому що час, витрачений на саморозвиток, можна було витратити на рекреацію, відпочинок, розваги і спілкування з родиною та друзями, внаслідок чого могли б з'явитися нові можливості. В управлінській системі наслідки поведінки цієї особи різноманітні. Для релігійної общини ця людина є недостатньо корисною, тому що

частину свого вільного часу вона спрямовувала в іншу площину, для органів державної влади поведінка цього громадянина є зразковою (він не створював злочинів і нарощував державний потенціал), але для інших держав і конкурентів така діяльність цього працівника є зовсім небажаною, тому що він своєю працею підвищував конкурентоспроможність підприємства, на якому працював, і держави взагалі.

У сучасному науковому і технічному знанні розробка проблематики, пов'язаної з дослідженням суб'єктів господарювання, проводиться в рамках системного підходу, загальної теорії систем, різних спеціальних теорій систем, системного аналізу, що майже обов'язково використовуються у філософії, біології, екології, економіці, управлінні, соціології, політології, техніці, кібернетиці, системотехніці, синергетиці, теорії катастроф, термодинаміці нерівноважних систем тощо. І, згідно з системною парадигмою, будь-який суб'єкт господарювання можна розглянути у вигляді складної системи, а її трансформації у часі – як системний розвиток, що зумовлюється управлінням. Відповідно під час розгляду будь-якого суб'єкта господарювання і визначення його характеристик функціонування необхідно проаналізувати:

- системне середовище (оточення суб'єкта господарювання у структурних рівнях суспільства);
- структуру системи (тобто склад і взаємозв'язок ресурсів та процесів внутрішнього середовища суб'єкта господарювання);
- управління системою (систему управління суб'єктом господарювання);
- розвиток системи (динаміку руху та результатів суб'єкта господарювання).

На нашу думку, на суб'єктів господарювання, як фізичних, так і юридичних осіб, можуть впливати різні середовища: особистісне середовище (потенціал окремої людини-працівника, його характер, мотиви, спрямування), сімейне середовище (група людей, що складається з чоловіка, жінки, дітей та інших близьких родичів, які живуть разом), індивідуально-групове середовище (друзі, знайомі за інтересами і хобі людини, сусіди, працівники обслуговуючих організацій), наносередовище (робоче місце та виробниче оточення працівника), субмікросередовище (рівень створення товару, як готової продукції, що виводиться на продаж підприємством), мікросередовище (підприємства-виробники, постачальники, споживачі, посередники, конкуренти), мезосередовище (регіони, товарні ринки, галузі), макросередовище (країна, як цілісна господарська одиниця), мегасередовище (світова економіка в цілому, міжнародні економічні відносини, міжнародні організації, ТНК), метасередовище (глобальні загальносуспільні системи Світу: природна, біологічна, технологічна, економічна, соціальна та управлінська системи), космосередовище (міжпланетарне середовище Всесвіту) та Першооснови формування усіх середовищ та систем (Бог, як Вселенський Розум, творча енергія та рушійна сила, яка є вихідною формування усіх предметів і явищ природи). У сучасному світі внаслідок активної інформатизації суспільства усі ці вищенаведені середовища охоплюють будь-якого суб'єкта господарювання (як складну відкриту динамічну систему) та значною мірою визначають його розвиток.

Залежно від використання того чи іншого виду обліку структуру суб'єкта господарювання можна подати по-різному. В економіці виокремлюються управлінський (загальний, господарський, виробничий, екологічний та технологічний облік), податковий, фінансовий, бухгалтерський і статистичний обліки. Кожен із видів обліку передбачає різну термінологічну базу та індивідуально визначає структуру суб'єкта господарювання. На наш погляд, з позиції управління суб'єкти господарювання складаються з ресурсів і процесів. Ресурси постають допоміжними засобами та основними елементами, які має у своєму розпорядженні система та які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. Синтезуючи історичний підхід до управління суб'єктами господарювання з позиції сутності ресурсу та його участі у господарській діяльності, з точки зору управлінського обліку, ми пропонуємо таку класифікацію ресурсів: людські ресурси, речовинні ресурси, фінансові ресурси, неречовинні ресурси та часові ресурси. В

управлінській практиці процесами вважають специфічно упорядковані сукупності робіт і завдань у часі й просторі, з указівкою початку і кінця та точним визначенням входів і виходів. На нашу думку, постійними і незмінними управлінськими процесами в господарській діяльності постають: постачання, основне виробництво, допоміжне виробництво, збут, маркетинг, виконавчо-організаційний процес та загальний менеджмент.

Управління суб'єктами господарювання постає впливом або цілеспрямованою дією, яка здійснюється апаратом управління з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин. Термін «управління» застосовується до різних систем: біологічних, технічних, соціально-економічних і т. д. Аналогом (синонімом) даного терміна виступає термін «керування». Але у зв'язку з розвитком наукових знань, поділом праці та збільшенням суб'єктів господарювання у суспільстві почав виокремлюватися термін «менеджмент», який постав різновидом управління (керування) соціально-економічними системами на мікрорівні. У сучасному розумінні менеджмент означає цілеспрямований вплив на колектив працівників або окремих виконавців менеджером (найманим керівником) з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей. Відповідно менеджмент є різновидом управління і стосується управління працівниками, котрі опрацьовують певні ресурси і процеси суб'єкта господарювання, або управління ресурсами та процесами, які опрацьовуються працівниками. Менеджмент передбачає безпосереднє здійснення управлінської діяльності менеджерами, які функціонують у межах певної компетенції і повноважень, та спрямований на максимально ефективне ведення господарювання. А управління суб'єктом господарювання в цілому почали здійснювати їх власники. Відповідно питання ефективного використання ресурсів суб'єкта господарювання та його сталого розвитку вирішують менеджери, а власники (бізнесмени, підприємці та утримувачі акцій) визначають перспективні сфери інвестування, створюють, розвивають, продають та ліквідують суб'єкти господарювання. А в окремих випадках (переважно в малому бізнесі) власник підприємства, здійснюючи управління, може також працювати менеджером, або акціонер може працювати найманим працівником на «власному» підприємстві.

## **1.2. Розвиток. Синергетика. Економічний розвиток у світовому контексті**

Розвиток означає вищий тип руху, зміни матерії і свідомості, перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового; це незворотна, спрямована, закономірна зміна. Розвиток відбувається циклічно і хвилеподібно за схемою: прогрес – стагнація – регрес, а історична практика засвідчує, що невпинного, односпрямованого прогресу, лінійного розвитку в суспільстві не існує. В економічній літературі виокремлюють фази економічного циклу – фази циклічного розвитку економіки, основними з яких є: криза (зниження реального обсягу виробництва), депресія («тупцювання» виробництва на місці), поживлення (відновлення економічного зростання), піднесення (вихід економіки на рівень, вищий за попередній) або пік (реальний обсяг випуску продукції досягає максимуму), дно (точка, в якій реальний випуск продукції досягає мінімального рівня), спад, або рецесія (скорочення загального обсягу виробництва). Причому загальна лінія прогресивного розвитку може переплітатися зі змінами, які утворюють так звані тупикові ходи еволюції, або навіть спрямовані в бік регресу. Форма розвитку може бути еволюційна (поступові кількісні та якісні зміни) або революційна (стрибокподібні кількісні та якісні зміни). На наш погляд, розвиток суб'єкта господарювання відбувається завдяки зовнішньому впливу середовища й внутрішньому управлінню та наявній у людей властивості саморозвитку і самознищення, а закріплення результатів розвитку системи здійснюється завдяки самоорганізації системи. Фактично розвиток суб'єкта господарювання відбувається, з одного боку, вимушено, а з іншого – внаслідок притаманних системі ознак, і характеризується певною специфікою, структурою, джерелом, формами, спрямованістю.

З огляду на вищенаведені уточнення визначення розвитку можна сформулювати таким чином: розвиток – необоротна, спрямована, закономірна зміна системи на основі реалізації внутрішньо властивих їй механізмів самоорганізації.

Існує відмінність між поняттями “самоорганізація” і “саморозвиток” систем.

Самоорганізація – це процес упорядкування внутрішньої структури і потоків через систему речовини, енергії та інформації, який забезпечується механізмами регуляції самої системи (механізми зворотного зв'язку).

Саморозвиток – внутрішньо необхідна довільна зміна (трансформація) системи, зумовлена її суперечностями.

Як бачимо з даних визначень, між процесами самоорганізації і саморозвитку існує суперечність. Самоорганізація спрямована на впорядкування системи, що зумовлює досягнення її стійкості (стабільності), у той час як саморозвиток однозначно передбачає її зміну. Це протиріччя, проте, має діалектичний, взаємозумовлений характер. Адже саморозвитку (а отже, і змін) не може бути без самоорганізації. Саме остання забезпечує стан стійкості, за якого система здатна акумулювати енергію, необхідну для подальших її трансформацій.

Таким чином, феномену розвитку властива деяка суперечливість. З одного боку, розвиток передбачає здатність системи зберігати стійкість і протидіяти змінам – без цього не можуть бути забезпечені необоротність і спрямованість. З іншого – розвиток нерозривно пов'язаний зі здатністю системи до трансформацій. Адже розвиток – це насамперед зміни.

Питання саморозвитку досліджує синергетика. Явище синергії було відкрите лише в другій половині ХХ ст. Термін “синергетика” походить від грецького слова *synergos* – “спільна, погоджена дія”. Синергетика – галузь наукових досліджень, метою яких є виявлення загальних закономірностей у процесах утворення, стійкості й руйнування упорядкованих часових і просторових структур у складних нерівноважних системах різної природи (фізичних, хімічних, біологічних, екологічних та ін.). Сам термін “синергетика” був запропонований німецьким фізиком Германом Хакеном у 70-х рр. ХХ ст., який визначив її як науку “про колективну поведінку підсистем, що утворюють систему”. Працюючи над новими джерелами світла і досліджуючи механізми процесів, що відбуваються у твердотільному лазері, дослідник звернув увагу на дивне явище. Частинки, які складають активне середовище резонатора, поводитися як живі, виявляючи ознаки погодженості дій. Під впливом зовнішнього світлового поля вони починали коливатися в одній фазі. У результаті між ними встановлювалася когерентна, тобто погоджена взаємодія, яка зумовлювала кооперативну, або колективну, поведінку частинок. Найбільш знаменною подією, що фактично дала поштовх до розвитку синергетики, є відкриття так званого хімічного годинника. Дане явище було відкрите в 1951 р. ученим-хіміком Б. П. Білоусовим, який займався створенням антидотів, що захищають організм від отруйних речовин. У результаті змішування певних реактивів він одержав реакцію, яка самопідтримується і проходить дуже довго, що зовні виявляється періодичною зміною кольору розчину (червоно-синя коливальна поведінка). Удосконаленням реакції займався А. М. Жаботинський. Сьогодні це одна з найбільш відомих у світі хімічних реакцій, яка називається реакцією Білоусова – Жаботинського. Лауреат Нобелівської премії І. Р. Пригожин дійшов до своїх ідей завдяки аналізу специфічних хімічних реакцій, які призводять до утворення певних просторових структур, що виникають із часом у ході зміни концентрації реагуючих речовин. Разом зі своїми співробітниками він побудував математичну модель таких реакцій, які вперше експериментально були вивчені вітчизняними вченими Б. Білоусовим і А. Жаботинським. Теоретичною основою моделі стала нелінійна термодинаміка, що вивчає процеси, які відбуваються в нерівноважних системах під впливом флуктуацій. Системи, які умовно належать до надбіологічного рівня (тобто суспільні структури, техногенні системи), також мають риси самокерованих систем, найважливішою властивістю яких є стаціонарність, яка ґрунтується на здатності підтримувати гомеостаз. Зокрема, цю властивість мають економічні системи різних рівнів: родина, підприємство, національна

економіка. Притаманна вона і багатьом техногенним системам, створеним завдяки праці людини.

Синергетичний феномен – явище взаємодії окремих частин системи між собою, у результаті чого вони починають діяти як єдине ціле. Для цього необхідне дотримання, як мінімум, двох умов: по-перше, окремі частини системи повинні реагувати на зміну стану зовнішнього середовища (зовнішнього для кожної з них і системи в цілому), по-друге, окремі частини повинні діяти узгоджено (когерентно), немов “переговорюючись”, синхронізувати свої зміни. Синергетичне явище сприяє так званому ефекту емерджентності, коли з компонентів формується власне система, тобто єдине ціле, яке більше суми окремих частин.

Якщо синергія означає спільну дію; взаємодію різних потенцій або видів енергій у цілісній дії, спільну працю у всіх сферах людської діяльності як основу спільності; незаплановане і неусвідомлюване співробітництво індивідів, які мають власні цілі, але діють при цьому в одному напрямку, тобто як соціальна група, то синергія в економіці (синергетичний ефект) означає зростання ефективності діяльності в результаті поєднання, інтеграції, злиття окремих частин у єдину систему внаслідок так званого системного ефекту (емерджентності). Символічна формула синергії  $1+1=5$  означає, що спільний ефект системи перевищує суму ефектів її підсистем, які б працювали окремо одна від одної.

Завдяки властивостям саморозвитку і самознищення система може коригувати свій стан, що призводить до розвитку або знищення системи. Таким чином, феномену розвитку властива деяка суперечливість. З одного боку, розвиток передбачає здатність системи зберігати стійкість і протидіяти змінам – без цього не можуть бути забезпечені незворотність і спрямованість. З іншого боку, розвиток нерозривно пов'язаний зі здатністю системи до трансформацій. Порядок, цілком імовірно, може бути визначений як наявність умов для стійких (тобто триваючих відносно довгий період часу) спрямованих змін. Дві обов'язкові умови порядку – це наявність енергетичного потенціалу та інформаційна програма його реалізації. Відповідно хаосом (безладом) логічно назвати стан, протилежний порядку, тобто відсутність умов для стійких спрямованих змін. Причинами хаосу (безладу) є: відсутність інформаційної впорядкованості реалізації енергетичних потенціалів; відсутність самих потенціалів.

Економічний розвиток виступає рушійною силою прогресу, його важливою матеріальною основою. Такий розвиток слід розуміти як багатовимірний процес, що включає докорінну модернізацію і переорієнтацію всієї економічної та соціальної системи. Він передбачає поряд із зростанням доходів і виробництва здійснення радикальних реформ в інституціональній, соціальній та адміністративній структурах. Економічний розвиток – це здатність економіки, що тривалий час перебувала у стані відносної статичної рівноваги, створювати імпульси і підтримувати сталі річні темпи приросту валового національного продукту на рівні від 5–7 % і більше. Економічний розвиток означає також, що в поточному періоді виробляються нові товари і надаються нові послуги, а також застосовуються нові технології й виникають нові соціальні інститути порівняно з минулими періодами. У сучасних умовах розвиток набуває глобальних рис, виходячи за межі окремих країн і регіонів, що потребує певної модифікації міжнародної соціально-економічної системи.

Важливо також визначити співвідношення між економічним розвитком і економічним зростанням, які тісно пов'язані між собою. Економічне зростання – це просте збільшення реального ВВП (валового внутрішнього продукту) країни в певному періоді порівняно з іншим. Воно свідчить про зростаючі можливості країни в реалізації своїх виробничих можливостей. Таким чином, “економічне зростання” – вужче поняття, ніж “економічний розвиток”. Але очевидно, що повноцінний економічний розвиток практично неможливий без економічного зростання. Економічне зростання – органічний складовий елемент економічного розвитку. Але якщо економічне зростання – тільки кількісний господарський розвиток, то економічний розвиток передбачає саме якісне економічне зростання з глибокими структурними змінами у відносинах власності, у системі суспільного поділу праці й зайнятості, у політиці доходів та в соціальній сфері тощо. Економічне зростання є

оборотний процес, тобто після нього рано чи пізно настає спад. Про оборотність економічного розвитку не можна так однозначно стверджувати, оскільки технічний прогрес, поява нових економічних форм свідчать про настання якісних змін у господарському розвитку за кількісних витрат у виробництві товарів та послуг. Це особливо характерно для сучасних перехідних економік.

Таким чином, підсумовуючи вищенаведене, слід наголосити, що економічний розвиток – визначальна фаза в процесі неперервних економічних змін, господарської еволюції людського суспільства.

Класична економічна наука виділяє такі головні фактори виробництва: земля, праця, капітал. Останнім часом до них відносять менеджмент, технологію, інформацію та ін. Наведені фактори виробництва є очевидно визначальні, провідні. Вони порівняно легко піддаються кількісному аналізу. Водночас на економічний розвиток суттєво впливають політичні та економічні інституції, форми і типи власності та суспільних відносин, релігійні й культурно-ментальні особливості різних націй і народів. Неабияке значення мають рівень суспільного поділу і кооперації праці й виробництва, а також розвинутість відповідних економічних форм, у яких реалізуються виробничо-господарські процеси.

### **1.3. Умови прогресивного розвитку динамічних систем. Світова економічна динаміка**

За прогресивного розвитку нове покоління більш інформоване, ніж попереднє. Необхідною передумовою прогресивного розвитку системи є її здатність до інформаційного контролю стану гомеостазу системи. Інформаційним контролем гомеостазу можна вважати процес підтримання стану стійкої рівноваги на основі ідеї або провідного інформаційного принципу, що дозволяють досягати мети з витратами речовини й енергії незрівнянно (на кілька порядків) меншими від рівня метаболізму системи, тобто її матеріально-енергетичного обміну з навколишнім середовищем. Підтримувати гомеостаз необхідно шляхом використання інформації. Механізм позитивного зворотного зв'язку зумовлений впливом енергетичних потоків “низької якості” на потоки “високоякісної” енергії. За допомогою імпульсів енергії “низької якості” у природі, технічних системах чи суспільстві можуть бути запущені процеси, що належать до класу лавиноподібних. Методи цілеспрямованого вибуху та імпульсу лавиноподібних процесів – дуже ефективний засіб управління процесами розвитку. Водночас це дуже ризиковані методи, що потребують ретельного прогностичного опрацювання можливих інформаційних каналів розвитку майбутніх процесів.

Загальним же для всіх методів реалізації механізмів позитивного зворотного зв'язку є прагнення максимального використання енергії процесів, що відбуваються в природі й суспільстві. Аналізуючи особливості реалізації механізмів негативного і позитивного зворотного зв'язку, можна зробити такий висновок: мистецтво стійкого управління розвитком – це майстерність здійснення інформаційного контролю гомеостазу системи і здатність створювати умови для майбутніх трансформацій системи, спрямовуючи матеріально-енергетичні потоки по найбільш ефективних інформаційних каналах.

Спрямованість економічного розвитку, його динаміка розглядаються в широкому та вузькому значенні. Широке тлумачення передбачає аналіз руху соціальних систем у просторі й часі, їх суспільно-історичного розвитку. Вузьке розуміння стосується власне економічної складової частини й закономірностей суто господарської динаміки. Існують три головні підходи стосовно динаміки соціально-економічних систем у їх історичному тяжінні, ретро- і перспективі.

Прогресивно-поступальний шлях розвитку найповніше висвітлений у творах французьких енциклопедистів та німецьких філософів. Серед сучасних авторів одним із найяскравіших представників цього напрямку є індійський філософ С. Радхакришнан. В одній із своїх робіт він підкреслював, що “течії” прогресу і регресу змішуються. На одній стадії сили прогресу рухаються вперед із постійним розмахом, – крива цього руху йде то вниз, то

вгору, і інколи здається, що сили занепаду руйнують сили прогресу, але в цілому історія рухається вперед. Сутність прогресивно-поступального шляху розвитку полягає в ускладненні соціальних систем, у зміні періодів революційного та еволюційного розвитку, в якісному вдосконаленні одних елементів та відмиранні інших. У цілому ці системи змінюються й розвиваються в односпрямованому прогресивному напрямі, який прийнято називати “стрілою розвитку”.

Інший підхід, відомий ще давнім філософам, наголошує на циклічному характері руху соціальних систем. Дане трактування виходить із того, що поряд із поступально-прогресивним розвитком відбувається і зворотний рух не лише окремих елементів, а й цілих систем, що переживають стадії стагнації й занепаду, повернення до вихідного рівня. Розвиток постає як більш-менш однотипні цикли, що їх мають пройти окремі цивілізації, етноси та держави. Інтегральна динаміка такого розвитку схожа на велике коло, орбіта якого визначає місце і роль тих чи інших соціальних утворень. Слід зазначити, що ця концепція здавна піддавалася критиці.

У третьому підході зроблена спроба усунути недоліки перших двох і вирішити суперечності, закладені в них. Тут розвиток постає як хвилеподібна структура з безліччю переходів та критичних поворотних “міток біфуркацій”, у яких подальша еволюція часто є невизначена, стохастична і недетермінована, як у вищенаведених підходах, що й становить головну “таємницю” розвитку, зумовлює непередбачуваність, нелінійність, неможливість у зв’язку з цим соціального проектування на відміну від техніко-технологічного тощо. Такий період переживають нині колишні соціалістичні країни й Україна зокрема. Багатоманітність, різноспрямованість, різноякісність внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на майбутній вибір, надзвичайно ускладнюють прогнозування стосовно остаточної моделі соціально-економічного розвитку країни в майбутньому.

Зупинимось на факторах економічної динаміки у вузькому значенні, яка зрештою значною мірою впливає на еволюцію всієї соціальної системи. На відміну від інтегральної глобальної соціальної еволюції, економічний розвиток відбувається циклічно: зростання виробництва змінюється спадами, кризами, депресіями, антирозвитком. Головною проблемою є, очевидно, структуризація факторів, що зумовлюють тривалість циклів та характер їх проходження.

Схематично проходження кожного економічного циклу можна описати так: цикл розпочинається з найнижчої позначки (“підшови”) економічної активності, проходить фазу зростання, досягаючи найвищого значення (“піка”). Потім знову настає стадія спаду аж до досягнення наступної найнижчої позначки. Повний економічний цикл охоплює, таким чином, період господарської динаміки від однієї низької точки до іншої. За тривалістю проходження розрізняють такі головні види економічних циклів: однорічні, зумовлені сезонними коливаннями; 3–5-річні цикли Кітчін-Крума; 7–11-річні цикли Жуглара, або класичні чи інвестиційні цикли; 17–18-річний будівельний цикл (цикл Кузнеца); 45–60-річні цикли Кондратева; вікові логістичні цикли, що охоплюють період від 150 до 350 років тощо.

Дуже важливо хоча б приблизно оцінити вплив головних факторів на природу тих чи інших циклів, з одного боку, та характер і детермінізм їх проходження – з іншого. Економічні цикли мають універсальні риси й ознаки, що, проте, не зумовлює однаковості їх проходження в різних країнах, які відрізняються одна від одної рівнем розвитку, ступенем відкритості, обсягом внутрішнього ринку, забезпеченістю різноманітними ресурсами тощо. Останнім часом надзвичайно важливого значення набуває участь країни у світогосподарських процесах, особливо у світових фінансових, валютних та товарних ринках, ринках технологій та іншої інтелектуальної продукції. Пояснення природи циклів варіюються від фантастичних, космофізичних побудов В. Джевонса, який пов’язував економічні кризи 1816, 1825, 1837, 1847, 1857, 1866 та 1873 рр. із річними циклами сонячної активності, до запропонованого нашим співвітчизником Є. Слуцьким імпульсно-поширювального підходу, що ґрунтувався на математичних розрахунках і був

сформульований у 1927 р. у роботі “Нагромадження випадкових причин як джерело циклічних процесів”.

Сучасна інтерпретація імпульсів, або шоків, що впливають на економічну динаміку, полягає в такому. Virізнюють три головні типи турбуленцій, що позначаються на економічному розвитку. По-перше, шоки пропозиції, що стосуються насамперед виробничо-технічного аспекту економічної системи. До них належать технологічні нововведення, кліматичні зміни, природні явища, отримання доступу до нових джерел сировини, коливання світових цін на головні види природних ресурсів. По-друге, політичні шоки, пов’язані з дією урядів, розробкою і реалізацією макроекономічної політики, що впливає переважно на попит шляхом регулювання грошової маси, обмінного курсу, фіскальної політики. По-третє, шоки в попиті приватного сектора (на рівні фірм, підприємств та домашніх господарств) можуть бути спровоковані інвестиційними змінами, коливаннями споживчого попиту, інфляційними очікуваннями тощо. Всі три види шоків можуть мати як внутрішні, так і зовнішні джерела.

Яскравим прикладом зовнішніх шоків є поведінка портфельних інвесторів у Мексиці (1994), у країнах Південно-Східної Азії (1997), у Росії та в Бразилії (1998). Масовий відплив капіталів спричинив серйозні й глибокі фінансово-економічні кризи в цих країнах. Ці та інші події у світовому господарстві зумовлюють необхідність розробки в Україні випереджувальної економічної політики, спроможної нейтралізувати чи принаймні пом’якшити негативну дію міжнародних фінансових флуктуацій.

Одним зі складників сучасної економічної динаміки є технічні та технологічні нововведення, системно розглянуті в працях Й. Шумпетера. Учений надавав поняттю інновацій широкого значення, трактуючи їх як нові технології, нову організацію виробництва, відкриття нових ринків та об’єднуючи терміном “творче руйнування”, або модель реального бізнес-циклу.

За підрахунками лауреата Нобелівської премії Р. Солоу, зростання валової продукції в США за період із 1909 по 1949 рр. було забезпечене на 12,5 % за рахунок підвищення капіталоозброєності праці й на 87,5 % – за рахунок технологічних змін. З огляду на надзвичайну значущість технологій та інновацій в умовах бурхливого проходження сучасної НТР (науково-технологічної революції) нині сформувався окремий напрямок в економічній науці – еволюційна економіка. Крім того, на основі технічних нововведень створена концепція реального бізнес-циклу. Її суть полягає в тому, що технічні й технологічні зміни зумовлюють в економіці реакцію, порівнянну із зовнішніми шоками, що викликають певну ланцюгову реакцію. Умовою реалізації інновацій є досконала конкуренція, яка забезпечує розвиток так званого шоку пропозиції.

На проходження бізнес-циклу відчутно впливають міжнародні фактори. Особливо показово це виявилось під час світової фінансової кризи 1997–1998 рр. Динаміку економічного розвитку характеризує господарське зростання – головний інтегральний показник руху економічної системи. Існують три основні концепції, які розкривають сутність процесу нарощування, збільшення валового національного продукту: кейнсіанська, неокласична та посткейнсіанська.

Згідно з кейнсіанською концепцією економічне зростання має неврівноважений, незбалансований характер. Зокрема, модель Харрода – Домара передбачає два типи економічного зростання: гарантований (рівноважний), коли забезпечується повне використання виробничих потужностей, і природний (максимальний), спрямований на повніше використання робочої сили. Незбалансованість економічного зростання полягає в тому, що гарантований тип, як правило, не збігається з природним, що призводить до надлишку або дефіциту капітальних ресурсів.

Сучасні прихильники неокласичної концепції (неокласики), зокрема Р. Солоу, дотримуються протилежних поглядів, тобто розглядають зростання як урівноважений, збалансований процес. На їх погляд, ринковий механізм забезпечує ефективне й максимально повне використання ресурсів у процесі нарощування виробництва.



Порушення ж рівноваги спричиняється монетарною політикою чи асиметричністю інформаційних потоків.

У посткейнсіанських моделях економічного зростання (Р. Калдор, Дж. Робінсон) великого значення надається підприємницькій поведінці, яка часто залежить не лише від економічних, а й від політичних, історичних, етнічних, психологічних та інших факторів. Головними чинниками економічного зростання є праця, земля, капітал.

Важливу роль в економічному зростанні, крім зазначених факторів, відіграють також ефективно розміщення ресурсів, економія на масштабах, комплекс інституціональних та ментальних факторів.

Складники економічного зростання в окремих, навіть схожих за рівнем розвитку та структурою економіки, країнах значно різняться. Економічна історія світу засвідчує залежність глобального господарського поступу (логістичної кривої) від двох головних факторів: зростання населення та технічних і технологічних змін. Вплив науки й технічного прогресу на економічний розвиток яскраво виявляється в довгих хвилях економічної кон'юнктури. У цілому формується усталена тенденція до збільшення ролі освіти, науки, технологій (так званих невидимих факторів) в економічному зростанні. У середньому, за оцінками фахівців, фізичний капітал становить 30 % у системі факторів економічного зростання, а 70 % приросту ВВП припадає на абсолютні (тотальні) фактори продуктивного зростання, пов'язані зі знаннями та їх матеріалізацією в різних формах. Зростає також частка високотехнологічних товарів у доданій вартості та експорті промислової продукції розвинутих країн.

Світова економічна динаміка широко досліджується в публікаціях Світового банку, Організації економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР), Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР).

## **Тема 2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

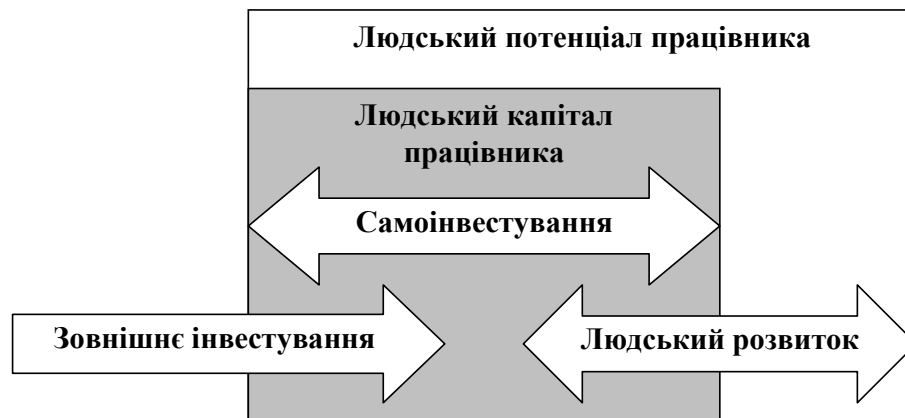
### **2.1. Формування людського потенціалу людини-працівника**

Прискорення динаміки розвитку суспільства, яке почало спостерігатися в індустріальному, постіндустріальному та інформаційному періодах, зумовило формування наукової проблеми визначення дієвих заходів прогресивного розвитку суб'єктів господарювання. А сучасні численні публікації в економічній науковій літературі свідчать про визначальну роль нарощення людського потенціалу у сталому розвитку підприємств, що робить дану проблематику актуальною потребам сьогодення.

Протягом останніх десятиріч у сфері економічних досліджень і системі освіти увійшли в ужиток такі терміни як “людський потенціал”, “людський капітал”, “людський розвиток” та “сталий розвиток”, які використовуються на різних рівнях управління (від підприємства до світової економіки в цілому) при побудові систем управління, а також при здійсненні виробничої, комерційної, інвестиційної, науково-технічної, інноваційної та соціальної діяльності. Ці питання висвітлено у працях: О. Грішної, Т. Кір'яна, П. Леоненко, Е. Лібанової, Л. Мельника, С. Мочерного, І. Радіонової, С. Сіденко. Але при розгляді цих термінів залишаються невизначеними їх методологічний потенціал та взаємозв'язки між ними, що і зумовлює необхідність досліджень.

За тлумачним змістом термін “потенціал” означає: “Сукупність усіх наявних засобів, можливостей...”, “Запас чого-небудь; резерв.”, “Приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов”. При застосуванні терміна “потенціал” до людини, в економіці до наукового обігу увійшло словосполучення “людський потенціал”, ознаками якого постають “міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації ...”, а також стан здоров'я, якість харчування, професійний досвід, культура і т.д. Відповідно до цього, за нашою думкою, апріорі можна стверджувати про те, що кожна людина при народженні отримує генетично зумовлені фізіологічні, розумові та

духовні можливості, які при її життєдіяльності можуть бути повністю або частково розкритими за рахунок впливу оточення та реалізації власного волевиявлення. Тобто “людський потенціал” є терміном, який, з одного боку, характеризує реальну, а з іншого – потенційну (можливу, перспективну або ще не розкриту) міру розвитку людини лише у певний момент часу. Але як же розрізнити реальну та потенційну складову? Ми вважаємо, що реальну складову людського потенціалу характеризує термін “людський капітал”, який визначає сукупність здобутих надбань людини. За визначенням О. А. Грішної, “людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу”. Унаслідок того, що люди не завжди знають власні можливості, зрідка повністю їх використовують та обмежують інвестування у свій розвиток, людський капітал, як правило, не досягає максимально можливої межі і є меншим, ніж людський потенціал, що для уяочення нами представлено на рис. 1.



**Рис. 1. Формування людського потенціалу людини-працівника**

На нашу думку, процес зміни людського капіталу і, відповідно, розкриття людського потенціалу визначає термін “людський розвиток”. Якщо під розвитком розуміти: “Процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого ...” та “... вищий тип руху, зміни матерії і свідомості, перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового”, то людський розвиток постає “процесом розширення свободи вибору людини”. Але треба враховувати, що людський розвиток не просто зміна людини, а є її незворотним перетворенням і цей процес може бути прогресивним і регресивним. Відповідно, людський капітал, на відміну від людського потенціалу, не є статичним, а постійно змінюється – збільшується, коли людина набуває нових знань та досвіду, і скорочується, коли людина не опановує нового або прискорено деградує. Для виробничого процесу важливе значення мають чинники, які зумовлюють спрямованість людського розвитку. На наш погляд, людський розвиток відбувається завдяки зовнішньому й внутрішньому впливу (управлінню) та завдяки наявній у людей властивості саморозвитку і самознищення, а закріплення результатів розвитку людини здійснюється завдяки її самоорганізації; відповідно, людський розвиток відбувається, з одного боку, вимушено, а з іншого – внаслідок притаманних людині властивостей.

## **2.2. Вплив людського розвитку на суспільство**

Треба враховувати, що людський розвиток постає визначальним чинником (рушійною силою), який забезпечує трансформацію глобальних загальносуспільних систем. Людський розвиток (як незворотна, спрямована, закономірна зміна людини і її свідомості; перехід від

одного якісного стану до іншого, від старого до нового), передусім, і формує спрямованість трансформаційних процесів. Треба враховувати, що невпинного, односпрямованого прогресу, лінійного розвитку в суспільстві не існує й розвиток відбуваються циклічно і хвилеподібно за схемою: прогрес – стагнація – регрес. При цьому загальні лінії прогресивного розвитку можуть одночасно переплітатися з еволюційними та революційними змінами, які утворюють тупикові ходи еволюції, або навіть направлені у сторону регресу. На наш погляд, у складних системах розвиток відбувається завдяки зовнішньому й внутрішньому впливу (управлінню) та завдяки наявній у них властивості саморозвитку і самознищення, а закріплення результатів розвитку системи здійснюється завдяки самоорганізації системи. Відповідно розвиток системи здійснюється, з одного боку, вимушено, а з іншого – внаслідок притаманних системі ознак.

Внаслідок отримання певних “імпульсів” від людського розвитку (тобто під впливом дій суб’єктів), у глобальних загальносуспільних системах здійснюються трансформації. За тлумачним значенням поняття «трансформація» є перетворенням, перевтіленням, зміною виду, форми, властивостей чого-небудь. Наприклад, з позиції впливу на структуру економічної системи, трансформацію можна визначити як процес заміни ознак одного господарського порядку подібними ознаками іншого порядку, наслідком чого є докорінне перетворення економічної системи в цілому. І в останні десятиріччя трансформаційні процеси у глобальних загальносуспільних системах набули безперервного характеру маючи форми одиночно-локальних, функціональних і міжсистемних трансформацій. Тому необхідно зауважити, що на початку XXI сторіччя характерною рисою розвитку людства постає завершення автономії загальносуспільних систем і початок створення єдиної глобальної загальносуспільної суперсистеми Всесвіту, в якій трансформаційні процеси починають зумовлюватися керованими зовнішніми (міжсистемними) чинниками впливу із глобальних центрів управління у вигляді міжнародних організацій, керівних органів регіональних об’єднань та найвпливовіших власників ресурсів. Проте інтенсивність і якість даної тенденції цілковито залежатиме від подальшої динаміки людського розвитку, а саме: рівня життя населення, якості освіти, нових досягнень у медицині, подолання мовного бар’єру, прискорення швидкості руху транспорту, застосування енергоресурсів, розвитку засобів комунікації, гомогенізації суспільної свідомості та ментальності, появи нових технологій та виробів, наявності об’єднувальних цілей, забезпечення гендерної рівності, активізації міжнародної торгівлі, стану освоєння Космосу, земельних надр та світового океану.

### **2.3. Людський розвиток і кризові явища в економіці**

Наслідки впливу кризових явищ відчувають майже усі суб’єкти світового господарства, але треба звернути увагу на те, що найбільш руйнівної дії зазнають людські ресурси. Під впливом негативних економічних чинників, таких як зміна кон’юнктури на світових ринках, коливання цін на енергоносії, збільшення рівня інфляції, підвищення цін на виробничі продукти і послуги, скорочення виробництва, проблеми у функціонуванні фінансового ринку, перебої у роботі комерційних банків, банкрутства підприємців і зменшення податкових надходжень до державних бюджетів, у країнах поступово зменшується рівень соціального захисту та охорони здоров’я населення, скорочуються соціальні й екологічні програми, знижуються стандарти життя. Підприємства уповільнюють динаміку свого економічного зростання, через це відбуваються звільнення працівників, змінюється структура зайнятості, зменшується оплата праці, обмежуються заходи щодо розвитку персоналу. Ця ситуація вимагає розгляду питання визначення впливу кризових явищ на розвиток людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів є необоротною, спрямованою та закономірною зміною сукупності трудових якостей людей, які використовуються суб’єктами господарювання у вигляді ресурсу. Загальною тенденцією є те, що при зростанні економіки у країні створюються передумови для прогресивного

розвитку людських ресурсів, а у разі кризових явищ відбувається стагнація та регрес розвитку людських ресурсів, що у наступному слугує підґрунтям нової стадії прогресу і в цілому є позитивним явищем.

Але, на наш погляд, нинішня фінансова криза відрізняється від попередніх тим, що вона є глобальною, для більшості світового населення несподіваною, створена позаекономічними чинниками, швидко порушує динаміку розвитку багатьох звичних і вже традиційних для останніх десятиріч площин соціально-економічної діяльності суспільства, за своїм потенціалом дуже глибокою і тривалою. Можна припустити, що ці особливості зумовлені довгостроковою невирішеністю глобальних проблем людства. Так, внаслідок демографічних проблем, у країнах загострюється загальносвітова екологічна, продовольча, енергетична та виробнича проблеми. Зайвими для національних ринків праці стають їх людські ресурси. В умовах скорочення виробництва та згорання інвестиційної діяльності у економічно розвинутих країнах поширюється безробіття серед місцевого населення, внаслідок чого вивільняються та повертаються на батьківщину іноземні трудові мігранти, тим самим здійснюючи ще більше навантаження на їх слабкі національні ринки праці. Зменшується фінансування науки та освіти, уповільнюється науково-дослідна діяльність, гальмуються інноваційні проекти, що завдає великої шкоди розвитку НТП. Не вирішуються проблеми подолання бідності та відсталості. Відбувається наростання політичної конфронтації, військових конфліктів і військового протистояння держав, унаслідок чого продовжується мілітаризація та зростає обсяг небезпечного військового озброєння.

Враховуючи фактичні наслідки та передумови виникнення нової глобальної фінансової кризи, необхідно підкреслити ту обставину, що вона несе великий негативний потенціал для світової економіки в цілому та для розвитку людських ресурсів зокрема. І якщо у період останніх, умовно сталих десятиріч, вищенаведені глобальні проблеми людства не були вирішені, то у сучасних умовах на них не вистачає коштів і вони будуть ще більше загострюватися. Окрім цього, треба звернути увагу на те, що в умовах попередніх кризових явищ у XX сторіччі країни були менш глобалізованими, мали більш міцну національну валюту та відносно швидко виходили з кризового стану за рахунок екстенсивного руху капіталу та ресурсів, то сучасна масштабна фінансова криза на початку XXI сторіччя може навіть не дати можливості відтворити втрачений людський потенціал певних країн.

### **Тема 3. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ УСВІДОМЛЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ У СУСПІЛЬСТВІ**

#### **3.1. Вихідні положення до людського розвитку суспільства**

Гене́за розвитку людства свідчить про численні спроби людей, організацій і країн максимізувати свій економічний потенціал та досягти примату. Для цього застосовуються різні концепції, механізми та інструменти, як правило, ті, від яких очікується швидкий прогресивний результат. Але більша частина намагань швидкого або штучного збагачення залишається не здійсненою або досягнуті переваги в історичному вимірі носять тимчасовий характер і втрачаються нащадками. Окрім того, традиційні механізми управління народами поступово зживають себе і їх застосування навіть у модернізованому вигляді лише поглиблює суспільні протиріччя і загострює загальносвітові проблеми людства. У чому ж справа? На наш погляд, відповідь на це питання необхідно шукати у витоках формування людської цивілізації та основоположних засадах сучасної організації соціально-економічних систем у країнах і світі в цілому. Визначивши походження людини, її призначення і сенс життя людства можна віднайти глибинні основи проектування, розробити й прийняти правильні рішення у будь-якій сфері людського буття. Але цей напрям дослідження упирається в світогляд дослідників. Тому можна виділити два основні методологічні підходи до інжинірингу (проектування, розробки і організації) заходів соціально-економічного розвитку – філософський та теологічний.

Філософський підхід ґрунтується на людському мисленні та людському розумі щодо вирішення питань: відношення свідомості до буття, духовного до матеріального, створення світу чи його існування споконвіку, походження людини, сенсу життя тощо. Філософський підхід в історії людства набував різних форм. Наприклад, у стародавньому світі домінувало міфологічне тлумачення, згідно з яким люди походили від тварин чи рослин і організація людського буття здійснювалося за алгоритмами навколишнього оточення. У європейській цивілізації серед головних загальних філософських підходів розрізняють матеріалізм, ідеалізм та дуалізм. Матеріалістичне розуміння історії визначає первинність матерії, природи, буття і апіорі передбачає те, що матерія ніким не створена, а існує вічно, простір і час – об'єктивно існуючі форми буття матерії, суспільство є цілісною соціальною системою, яка розвивається, а пізнання світу є адекватним відображенням дійсності у людській свідомості. Матеріалісти визнають неможливість отримання достовірного знання про витoki світу на сучасному етапі розвитку людства і висувають гіпотези походження життя на Землі (виникнення життя природним шляхом на основі дії загальних законів природи, внаслідок пансермії, випадку, еволюції матерії) та визначають перелік відкритих ключових питань. Що є джерелом виникнення життя? Чому еволюція іде у напрямку ускладнення живих утворень? Чому еволюція відбувається стрибкоподібно? Навіщо потрібна істота, здатна пізнати природу? Ідеалістичне розуміння історії передбачає, що свідомість, ідея, дух є первісним і основоположним, а матерія, природа, буття, фізичне є вторинним, похідним, залежним, зумовленим. Ідеалісти визнають, що виникнення життя є результатом творчого акту невідомого людині духовного начала, Вищого Розуму, Бога. Дуалістичне розуміння історії представляє, що в основі Всесвіту лежать два начала (дві субстанції): духовне, ідеальне і тілесне, матеріальне, які є рівноправними і незвідними, заперечують одно одне, борються між собою. У китайській цивілізації філософський підхід – конфуціанство – набув форми етико-політичного вчення, яке визначає основи економіки, державного управління та суспільних відносин. Сучасні філософсько-наукові підходи доповнюються теорією інопланетного походження людини за рахунок міграції позаземних цивілізацій або створення людини інопланетянами. Має місце й атеїзм – система поглядів і переконань, що заперечує існування Бога, будь-яких надприродних сил та істот. Відповідно, філософський підхід до форм соціально-економічного розвитку в суспільстві не передбачає наявного знання від сутнісних начал природи (першооснов формування систем, які є вихідними при формуванні усіх предметів і явищ природи), не визнає обмежень і догм для проектування й побудови економічних механізмів, нечітко визначає відповідальність людини, а також стимулює свободу творчості й економічних рішень суспільства.

Теологічний підхід (богословський) визнає наявність Бога – Творця, що створив світ і людей та керує ними. В основі теологічного підходу полягає ідея креаціонізму. Теологи посилаються на наявність отриманих знань від Вищого Розуму про нього, Всесвіт, Землю, людину, тваринний світ тощо. Прихильники теологічного підходу єдині у питаннях існування розумного Бога, але мають різні погляди щодо створення Світу, буття людини, форм розвитку суспільства, призначення людини, які відрізняються за релігіями, найбільш поширеними з яких постають християнство, іслам, індуїзм, буддизм, іудаїзм та політеїстичні релігії. Наприклад, згідно з засадами іудаїзму, християнства та ісламу, людина створена Богом для: управління садом Едемським (управлінська та виконавча функції), обробітку землі у Раю (виконавча та технічна функції), спілкування (інформаційна функція), володарювання над всією Землею (власницька, господарська та розпорядницька функції), для життя і розмноження (відтворювальна функція), роз'яснення та пізнання дій Божих (наукова функція), мислення (функція планування, передбачення, прогнозування), творчості (творча функція), радощів і задоволення (функція рекреації), а також для виконання певних розпоряджень або місії, невідомої людям та Ангелам (що передбачено механізмом народження і смерті людини). Але як далі пояснюють тексти Тори, Біблії та Корану, для перших людей були встановлені обмеження щодо отримання знань розрізнення добра і зла та вічного життя (виконання надлюдських – суто Божих функцій космокерування). Внаслідок

порушення Божого наказу людство отримало ще більше обмежень у вигляді: зміни фізичних властивостей тіла, переміщення людей із райських умов на Землю, появи перешкод і проблем у будь-яких видах праці, хвороб і скорботи. Подальші дії людей, не узгоджені із Божою волею, далі призвели до отримання додаткових обмежень, а саме: скорочення часу життя, розділ мов, непорозуміння, природні катастрофи. Відповідно, теологічний підхід до форм соціально-економічного розвитку в суспільстві чітко встановлює відповідні догми, норми, правила та цінності у сфері економічного розвитку й визначає, що подальші порушення Божої волі будуть призводити до ще більших покарань, а врешті-решт внаслідок неправильного життя наш Світ розруйнується і живі та мертві люди перейдуть до вічного життя у новому вимірі буття. Інші релігії наводять різні картини буття та підходи до організації суспільного життя людини.

Дослідження основоположних засад функціонування соціально-економічних систем у країнах і світі в цілому доводить про їх залежність від домінуючої релігії, ідеології та соціально-культурних норм. Можна навіть стверджувати, що світогляд, релігія, ідеології та ментальність соціального середовища реалізуються у вигляді різних форм державного правління. Так, теократія є формою державного правління, за якої політична влада належить духівництву; автократія – форма правління, за якої одній особі належить необмежена верховна влада; олігократія – форма правління вузьким колом найбагатших та найзаможніших осіб (олігархів – найвпливовіших представників великого монополістичного капіталу); демократія – форма управління, за якої верховна влада належить народові. Сам механізм організації соціально-економічних систем у більшості країн світу свідчить про визнання існування Бога людьми і його шанування у мові, релігійних культах, державних символах, Конституції, системі права, грошових знаках, святах, пам'ятниках, культурній спадщині, традиціях, ментальності, освіті тощо. Це все є підтвердженням свідомого та підсвідомого домінування теологічного світогляду людства. Але політичні, наукові, історичні, релігійні, філософські, соціальні, військові й інші доктрини (тобто вчення, теорії, система поглядів) та реальні дії людей в більшості країн (незалежно від домінуючої релігії чи політичного устрою) не збігаються ані між собою, ані з Божими настановами. Тобто значна частина часу діяльності людей ані у минулому, ані зараз не спрямовується на пізнання, творчість, прогресивний розвиток, узгодженість та гармонізацію суспільного життя, а витрачається на реалізацією ними різнорідних інтересів певних кіл у вигляді звинувачень, боротьби, тоталітаризму, шовінізму, ксенофобії, фашизму і расизму під прикриттям ідеології, системи пропаганди, партій, рухів та інститутів. Це протиріччя (розбіжність, диспропорція, дисбаланс) і є головною причиною складностей формування потужних національних господарств і добробуту країн. Тобто розробка заходів соціально-економічного розвитку будь-якої країни у сучасній світовій економіці вимагає врахування загальноцивілізаційних надбань людства, а не впровадження прикладних механізмів господарювання, які ще більше уводять у дисонанс із законами Всесвіту.

Так, історичний досвід свідчить, що економічної могутності досягали ті держави, які мали парадигму розвитку (тобто узгоджену систему уявлень, характерну для певного етапу розвитку науки, культури, суспільного життя), яка об'єднувала світогляд, ідеологію, релігію, систему державного управління та національного господарства. Це пращівілізації древніх “богів” (археологічні пам'ятники яких знайдено на території Єгипту, Ефіопії, Мексики, Перу, Болівії, Індії і т. д.), Єгипетське царство, Вавилонське, Древня Греція, Римська імперія, Візантія, Османська імперія, Росія, СРСР. Відповідно, їх розпад відбувався при дисбалансі парадигми розвитку (складових системи уявлень, вірувань, поглядів) із оточуючими суспільними реаліями. А країни, у яких не була побудована парадигма їх розвитку, взагалі не являли прикладів динамічного економічного зростання та лідирування.

На нашу думку (з урахуванням сучасного рівня розвитку науки і техніки, техногенної діяльності, стану соціально-культурної діяльності та навколишнього природного середовища), сьогоднішнім завданням людства і наріжним каменем парадигми економічного розвитку суспільства є відновлення образу Божого в своїх діях та раціональне використання

Землі як середовища існування. Відновлення образу Божого (тобто знаходження і набуття вищих якостей, реалізація генетично зумовленого потенціалу людини) передбачає організацію життя людства (світогляду, права, управління, економіки, культури, наукової діяльності, освіти тощо) за принципами Божих одкровенень і заповідей, а також загальноцивілізаційних здобутків у вигляді історичних досягнень, переказів, законів і норм поведінки, вивірених протягом усієї історії існування суспільства. Раціональне (гуманне, дбайливе) використання Землі треба здійснювати шляхом збереження умов для відтворення людства та ліквідації негативного антропогенного та техногенного впливу на ноосферу. Тобто реалізація цих двох ознак завдання людства вимагає поведінки людини як дбайливого розпорядника, який функціонує на засадах сталого розвитку та задовольняє потреби сучасних і майбутніх поколінь за волею Божою. І можна припустити, що подальший суспільний розвиток у напрямку порушення Божих обмежень не принесе позитивного ефекту суспільству, країнам, організаціям та окремим людям і прискорить руйнування нинішньої цивілізації, а може, й Землі у цілому. Відповідно, формування засад подальшого економічного розвитку суспільства на основі об'єктивно існуючих обмежень буде запорукою прогресивного, стійкого та тривалого розвитку.

### 3.2. Генеза людського розвитку

Взаємозв'язок економічного зростання й людського розвитку традиційно є однією з ключових проблем економічних, філософських, соціологічних і багатьох інших наукових досліджень. Ще стародавні мислителі починаючи з Аристотеля стверджували, що людина повинна розглядатися не лише як засіб збільшення виробництва, а й як найважливіша мета розвитку.

Розвиток капіталістичного виробництва призвів до загострення проблеми взаємозв'язку економічного зростання й людського розвитку. У цих умовах представники різних економічних шкіл, такі як В. Петті (1623–1687 рр.), А. Кетле (1796–1874 рр.), А. Лавуазьє (1743–1794 рр.), а також представники класичної політекономії – А. Сміт (1723–1790 рр.), Т. Р. Мальтус (1766–1834 рр.), Д. Рікардо (1772–1823 рр.), Д. С. Мілль (1806–1873 рр.), визнавали людські потреби основною метою суспільного виробництва. Однак, навіть розглядаючи багатство як лише умову розвитку людини, провідні економічні напрямки XVIII–XIX століть основну увагу приділяли тому, як досягти цієї умови, як слід розподіляти вироблений продукт заради максимізації нагромадження капіталу та сприяння розвитку виробництва.

У XIX – на початку XX століття розвитку світової та вітчизняної економічної думки був притаманний широкий підхід до постановки і розв'язання проблеми економічного зростання та примноження національного багатства, який не зводився до розгляду природи та дій людини як людини економічної, мета якої – задоволення егоїстичного інтересу максимізації власного доходу (М. Вольський, М. Драгоманов, Д. Журавський, В. Лешков, А. Маршалл, М. Туган-Барановський, С. Франк, І. Франко). Турбота про примноження національного багатства поєднувалася з розумінням того, що досягнення успіху можливе лише на основі духовності, освіти і морального оздоровлення суспільства, його трудової мотивації. Це стало основою для значно ширшого підходу до осмислення природи багатства, його складових, системи людських цінностей і мотивацій. У цей період даним проблемам присвячені праці, зокрема, кейнсіанців, представників стокгольмської, неокласичної шкіл, неоліберального напрямку економічної теорії.

У середині XX століття один з найвидатніших засновників економіки розвитку У. Артур Льюїс визначив мету розвитку як «розширення вибору людини», схилившись, однак, до ототожнення цього вибору із збільшенням доходу та вважаючи, що економічне зростання неминуче призведе до ліквідації бідності. Чинники, що зумовили невідповідність результатів економічного зростання в країнах, що розвиваються, надіям економістів, були пояснені в інституціональній концепції «зачарованого кола бідності» Г. Мюрдаля.

Відповідно до неї, ставлення до життя та праці людей, чії наміри обмежені традиціями і звичками, а також жорсткістю сформованих інститутів, гальмує реакцію на первинні економічні зміни.

Надалі основна увага економічних концепцій розвитку почала зміщуватися в бік вивчення й регулювання розподілу доходів. Однією з визначальних віх на цьому шляху стала розроблена в середині 80-х рр. ХХ ст. концепція «базових потреб», орієнтована на забезпечення добробуту людей, передусім бідних. Ця концепція стала основою програмної доповіді МОП «Зайнятість, зростання та базові потреби».

На формування сучасних уявлень про розвиток як про процес, у центрі якого має бути найповніша реалізація прав і потреб людей, розвиток та реалізація їхніх здібностей і талантів, вирішальний вплив мала запропонована А. Сеном концепція розширення можливостей вибору людини. Основна ідея її – в пропозиції оцінювати добробут за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним, а не за рівнем доходу на душу населення чи іншими макроекономічними показниками.

### **3.3. Сучасні загальносвітові проблеми розвитку людства**

Динамічні зміни у науково-технічній, економічній, політичній та соціально-культурній сферах й природному середовищі, які відбулися у минулому сторіччі (відкриття нових технологій, розширення ноосфери, формування наддержавних інститутів у світовій економіці, руйнування традиційних і побудова нових суспільних устроїв, виникнення нових країн, перерозподіл влади та ресурсів тощо) призвели до виникнення загальносвітових проблем людства (екологічні, демографічні, міграційні, культурні, нестача ресурсів, диспропорція економічного розвитку країн, загроза глобальної війни, тероризм, проблеми людини, суспільна нерівність, поширення нових хвороб, проблеми раціонального використання глибин світового океану, мирного та безпечного освоєння космічного простору тощо), що зумовлює необхідність пошуку основоположних засад економічного розвитку країн та суспільства в цілому у майбутньому.

Особливо гостро ця проблематика активізується у молодих державах, країнах із трансформаційною економікою та під час кризових явищ. Саме тому необхідно враховувати набуваючі силу загальносвітові тенденції, які й визначатимуть нові умови господарювання країн у світовій економіці. По-перше, це зміна клімату. Треба відзначити, що природна спрямованість розвитку клімату значно прискорилося техногенним впливом людини. Прояв цього спостерігається у підвищенні температури повітря внаслідок парникового ефекту. Дана обставина у нашому сторіччі призводитиме до збільшення кількості територій, непридатних для проживання людини (переважно Південних) та освоєння нових, досі малопривабливих Північних територій. По-друге, це збереження прогресуючої динаміки НТП, що призведе до збільшення кількості нових виробів, технологій, видів економічної діяльності і розширення ноосфери в цілому. Найбільш значними, визначальними будуть – перехід на нові технології видобутку традиційного палива, винайдення нових видів палива, відкриття нових ліків і медичних технологій, розвиток генної інженерії, нові технології в транспорті, комунікаціях, будівництві. По-третє, це збільшення чисельності людства. Так, за прогнозами експертів ООН, лише у 2025 р. очікується збільшення чисельності людей до 8,188 млрд. чоловік, а у 2050 р. – до 11 млрд. Проте зростання населення буде відбуватися нерівномірно, а переважно у Азіатсько-Тихоокеанському та Африканському регіонах. По-четверте, прогнозується ускладнення екологічної ситуації у світі в цілому (забруднення навколишнього природного середовища, збільшення екологічно небезпечних продуктів харчування, нестача якісної питної води, виникнення нових хвороб), що призведе до відповідного погіршення здоров'я більшості населення країн світу. По-п'яте, це підвищення мобільності населення планети у вигляді активізація міграційних процесів (у тому числі активізація інтелектуальної міграції, нелегальної, трудової, збільшення чисельності біженців) та туризму (пізнавального, рекреаційного, релігійного). По-шосте, це каталізація



спрямованості системи наддержавного управління на поширення: глобалізації, інтернаціоналізації, інтеграції, гомогенізації, поділу праці і т. д. По-сьоме, це перехід суспільства від постіндустріального до інформаційного стану, а з часом і до постінформаційного. Реалізація даної тенденції буде супроводжуватися корінною зміною характеру економічних відносин, ментальності, потенціалу пасіонарного імпульсу і т. д. Вищенаведені сім загальносвітових тенденцій можуть призвести до розшарування суспільства, суттєвого загострення політичних, економічних і соціальних протиріч і, відповідно, до виникнення нових хвиль економічної кризи, серії локальних військових конфліктів і спроби формування нової системи глобальносвітового управління.

## **Тема 4. ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

### **4.1. Зміст концепції людського капіталу**

Концепція людського капіталу є закономірним результатом розвитку світової економічної та філософської думки. Вона стала одним із центральних розділів сучасної економіки праці та предметом подальших досліджень багатьох видатних науковців.

Людським капіталом називають сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Поняття «людський капітал» ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

З множини характеристик, що становлять потенціал людини, теорія людського капіталу досліджує ті, що суттєво впливають на зміну доходів. Це стосується передусім здоров'я, освіти, професійних навичок, творчих здібностей, мотивованості, мобільності, підприємливості.

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти і професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація тощо. Зокрема ця теорія дозволяє визначити доцільність витрат, наприклад, на навчання чи на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання, що має не лише навчальне та виховне, а й мотиваційне значення для економістів. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту й розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності були висловлені ще А. Смітом. Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С. Г. Струмліна, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти й одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці та виробництва. Бурхливого розвитку теорія людського капіталу набула в другій половині ХХ століття

завдяки працям американських науковців Гарі Беккера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца та ін. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 року, коли було опубліковано серію статей, присвячених винятково проблемі людського капіталу. Проте за цей недовгий час нова теорія здобула багато прихильників і загальне наукове визнання. Підтвердженням цього стало присудження в 1992 році Нобелівської премії в галузі економіки професору Чикагського університету (США) Гарі С. Беккеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей теорії людського капіталу.

У наш час ця теорія посіла чільне місце в структурі економічних знань, їй присвячується багато науково-дослідницьких праць, вона є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах коледжів та університетів різних країн.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, зміцнення здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал.

Інший напрям в економічній науці становлять праці дослідників, що відносять саму людину з її природними якостями до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, І. Фішер та ін.). Вони оцінювали людину як елемент капіталу, і як розвиток їхніх трактувань виникли так звані альтернативні, або розширюючі теорії людського капіталу. Означення «розширюючі» доречніше в цьому випадку, оскільки в своїй більшості ці теорії не заперечують традиційних, але і не обмежуються лише ними, розширюючи тим самим зміст поняття «людський капітал».

В альтернативних теоріях, як і в традиційних, немає одностайності в питаннях визначення змісту поняття «людський капітал». Виникнення та поширення в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу викликане сучасними реаліями ринкової економіки, які останніми роками стають дедалі помітнішими і в нашій країні. Дуже часто в справі збільшення заробітків важливішим є не знання, вміння та освіта, а знайомства та зв'язки людини. Добра освіченість і міцне здоров'я ще не гарантують одержання відповідного доходу. Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити доходи, і які не враховувалися за традиційного підходу. Щоправда, у традиційному підході цілковито не заперечується вплив природних здібностей на розмір доходу.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та ін. досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний для аналізу таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

Велике значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань із забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал.

У теоретичному аспекті слід розрізнити поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;
- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку) – так як і національне багатство включає багатство всіх громадян та всіх юридичних осіб.

#### 4.2. Інвестиції у людський капітал

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим, і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін. Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій: віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини; порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому; характер, масштаби та види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу; існують особливості також у фізичному та моральному зношенні людського капіталу; інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом; функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю,

світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної; вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти; не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними та суспільно доцільними (наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру).

### 4.3. Інвестування людського капіталу

Інвестування людського капіталу є процесом вкладення інвестицій у людський розвиток. При цьому людина або суб'єкт господарювання постає інвестором та власником людського капіталу, а також водночас об'єктом, суб'єктом і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку та самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Аналіз ефективності інвестування людського капіталу починається з оцінки витрат на них та очікуваних зисків (вигід) від їх здійснення. Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат: первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища); охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей; освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо; виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації; посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці; міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов праці; пошук економічно важливої інформації.

Витрати, пов'язані з інвестиціями в людський капітал, складаються з трьох груп – прямі матеріальні витрати, втрачені заробітки та моральні втрати. До очікуваних вигід від згаданих інвестицій належать прямі матеріальні зиски, непрямі матеріальні доходи та моральні зиски.

Для визначення ефективності інвестицій у людський капітал використовують аналіз «витрати – вигоди» (методи внутрішньої норми рентабельності (IRR), дисконтованого терміну окупності (DPP), індексу прибутковості (PI), точок Фішера для двох проектів, чистої теперішньої вартості NPV). Дослідження, що проводяться вченими, незаперечно доводять високу ефективність інвестицій у людський капітал, яка зазвичай перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал.

Теорія людського капіталу науковими методами доводить ефективність, економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Саме тому теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.

Яскравим підтвердженням слушності концепцій людського капіталу та людського розвитку є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають суттєвих природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході Другої світової війни економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина). Стратегія їх розвитку будувалася в розрахунок на людський чинник – найважливішу складову науково-технічного прогресу та невичерпний ресурс економічного зростання. Саме така стратегія забезпечила високу динаміку економічного розвитку та вражаючі його соціальні результати. Ще одним підтвердженням великого значення й життєвості теорії людського капіталу є те, що в розвинутих країнах інвестиції в

людину (в її розвиток і соціальний захист) з 50-х рр. ХХ століття дедалі суттєвіше перевищують розміри матеріального нагромадження.

Важливим свідченням ролі інвестування людського капіталу є зміни у структурі вартості компаній. Наприклад, в Англії зараз в балансі відбивається лише 30 % ринковій вартості компанії, все інше доводиться на нематеріальні активи: ноу-хау, патенти, ділову репутацію, авторські права, бренд. Так, в British Petroleum співвідношення матеріальних і нематеріальних активів оцінюється як 29:71, в Coca-Cola – 4:96. Про значну вартість нематеріальних активів свідчать операції по покупці компаній, що володіють відомими брендами. Наприклад, в 1988 році Nestle придбала Rowntre за 5 млн. фунтів стерлінгів, тоді як матеріальні активи останньою оцінювалися всього в мільйон. В середині 80-х відділення Schwepres компанії Cadbury заплатило за фірми Hires і Crush \$220 млн. При цьому вартість куплених виробничих потужностей складала всього 9 % від суми операції, останні гроші сплачені за нематеріальні активи, які створюється завдяки праці людських ресурсів..

## **Тема 5. СВІТОВИЙ ВИМІР ДИНАМІКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

### **5.1. Соціалізаційні зрушення у вимірі людського капіталу**

В умовах посилення взаємозалежності економік країн з різним рівнем розвитку, зростання цілісності і єдності світового господарства минуле протистояння між ринковою і неринковою ідеологією, як це і мало бути, перемістилося у площину стратегії забезпечення такої соціально-економічної динаміки, яка би у повній мірі дозволила зосередитися на питаннях добробуту людини. Зрозуміло, що як саму категорію «розвиток», так і процес, пов'язаний з ним, можна розглядати в різнобічному спектрі питань, але, на наш погляд, кінцевою метою розвитку в загальноприйнятому контексті є поліпшення якості життя людей. За такого підходу «розвиток» вбачається тотожним активізації людського чинника. З точки зору економічної теорії подібна суспільна переорієнтація передбачає перехід від суто економічного до «людського» виміру життя суспільства, постановку індивіда як виробника і споживача товарів і послуг в центр соціальної системи будь-якого рівня управління. Спроби такого характеру не є новацією для людства, але саме нинішній етап суспільно-історичного розвитку надав всі можливості до реалізації його потенціалу у більш-менш повній мірі. Окрема людина формується як суб'єкт суспільного життя й інтегрується в єдиний суспільний організм через спільну діяльність. Але для того щоб усвідомлено здійснювати доцільну діяльність, людина повинна, окрім суто природних здібностей, володіти знаннями, навичками, специфічними вміннями тощо. Сформований і втілений в конкретній людині виокремлений комплекс продуктивних здатностей дістав назву «людського капіталу» і визначений науковою елітою у якості наріжного каменя економічного зростання і закономірно сучасного забезпечення людського добробуту.

До останнього часу всі проблеми людського капіталу, в принципі, обмежувалися фазою його формування. Більш того, виходячи з результатів міжнародних досліджень ЮНЕСКО, за якими 60 % різниці в доходах людей припадає на освіту і тільки 40 % на всі інші чинники, моніторингу підпадала переважно система освіти. Час логічно підводить ризику під таким баченням проблеми людського капіталу і вимагає більш широкого і комплексного його тлумачення. Необхідно враховувати, що нагромаджені знання і навички складають основу людського капіталу, але тільки основу, якої з часом навіть при отриманні вищої освіти не вистачає для досягнення відповідного потребам соціального статусу. Окрім названих характеристик, до людського капіталу відносять і здоров'я. Специфічним для цих складових людського капіталу є знос. Знання впродовж життя людини поступово втрачаються і застарівають. До того ж, людина у прагненні досягнення вищої планки задоволення власних потреб вимушена до 10–12 разів за цикл працездатності змінювати місце роботи і навіть професію, що пов'язано з розвитком наявних спеціальних знань чи набуттям інших. Щодо здоров'я, то воно під впливом середовища проживання, умов праці та

відтворення і ряду інших чинників з часом закономірно регресує. Отже при розгляді категорії «людський капітал» ми не можемо обмежуватися освітньою сферою і стадією її формування, а розсувати її рамки, охоплюючи фази підтримки і розвитку запасів знань, здоров'я, навичок, досвіду і мотивацій. Природно, що за такого методологічного підходу слід оцінювати стан і результативність функціонування тієї частини національного господарства, яку ми ідентифікуємо з соціалізаційним комплексом. Нею виступає сукупність об'єктів виробничої та соціальної інфраструктур, корисна діяльність яких полягає не у виробництві матеріальних благ та послуг, а в наданні окремим членам суспільства чи суспільству в цілому послуг, пов'язаних з засвоєнням знань, соціальних і культурних цінностей, оволодінням певними навичками практичної діяльності, інтернаціоналізацією певних норм, позицій і ролей, виробленням кожним індивідом власної системи ціннісних орієнтирів і настанов, перетворенням і розвитком знань, здоров'я, культури, рівня і безпеки життя, соціального статусу тощо. Сфери соціалізації логічно мають відтворювати зміст поєднання галузей і видів діяльності, котрі спрямовують свої зусилля на життєзабезпечення членів суспільства. За логікою складові елементи тієї чи іншої сфери соціалізаційного комплексу постають галузями і видами діяльності, які виконують конкретні завдання щодо забезпечення життя в країні на рівні діючих соціальних стандартів. Але в результаті суспільних змін у механізмі взаємодії елементів, що утворюють сфери та інфраструктури комплексу соціалізації відповідного масштабу, і самих сферах та інфраструктурах відбуваються безперервні зміни в конфігурації і спроможностях потенціалу соціалізації.

Отже, поглиблення невідповідності між потребами і станом продукування людського капіталу перетворюється в гальмо щодо забезпечення істинного розгортання цивілізаційної людської життєдіяльності. В міру того, як суспільство прагне досягти своїх економічних цілей, в ньому все більша кількість людей у рівній мірі має користування благом економічної незалежності і досягти такого рівня здібностей, який тією чи іншою мірою гарантував би забезпеченість, яка в минулому була надбанням меншості. Природні задатки людини розвиваються й реалізуються лише за умов соціального способу життя. Тому вирішення наявної суперечності доцільно пов'язувати із конструктивним руйнуванням або переструктуруванням складеної системи зв'язків і створенням нової, тобто трансформацією матеріально-речового соціалізаційного утворення.

## **5.2. Концептуальні підходи до визначення людського розвитку ПРООН**

Концепція людського розвитку виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі – принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. Концепції людського розвитку та людського капіталу мають чимало спільного, однак вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці та доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинута благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцевим і єдиним завданням розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як невід'ємний компонент їхнього добробуту.

Концепція людського розвитку розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. Вона характеризується такими принциповими особливостями: наголошення на активності людей як суб'єктів процесу свого власного розвитку; увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацездатних та економічно неактивних; постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу; підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише

як до умови поліпшення продуктивних здібностей людей; визнання високої значимості невикористаної активності жінок, підтримка рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу; надання пріоритетності тим секторам, які сприяють піднесенню якості життя, не впливаючи, однак, безпосередньо на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона довкілля, санітарія тощо); підтримка не лише з боку економічних і фінансових інститутів, а й з боку неурядових, громадських організацій, церкви, закладів культури тощо. Отже, за логікою концепції людського розвитку, саме люди стають фокусом теорії розвитку, оскільки вони є водночас і головною метою суспільного розвитку, і найважливішим його чинником, й інструментом свого власного розвитку.

Основні цілі людського розвитку формуються у трьох напрямках: перший – можливість прожити довге життя, підтримуючи добрий стан здоров'я, другий – доступність знань, одержання освіти, третій – наявність засобів, що забезпечують гідний рівень життя. Звичайно, розуміння людського розвитку не закінчується на цьому: це також широкі можливості вибору в усіх сферах життя, політична, економічна та соціальна свобода, можливості вести творчу та виробничу діяльність, відчувати повагу до себе та мати гарантію прав людини. Однак, якщо не реалізовано три основні положення щодо здорового життя, освіти та гідного рівня доходів, то більшість інших цілей залишається недосяжними. Матеріальний добробут розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але він не є найвищою метою.

Концепція людського розвитку пропонує такі способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком: нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ; справедливіший розподіл доходу та багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення; досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства; розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах.

Базовим принципом концепції людського розвитку є не постійне надання підтримки знедоленим людям, а забезпечення випереджувальних заходів з недопущення зубожіння, безробіття, втрати здоров'я тощо шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі в суспільстві, розширення вибору способу життя, можливостей прийняття рішень стосовно своєї долі, та водночас і посилення відповідальності за прийняте рішення і його виконання. Швидке поширення ідей людського розвитку у світі зумовлене значною силою цих ідей та їх привабливістю. Разом з тим велике значення для їх розповсюдження мало і створення ПРООН організаційних рамок для їх поширення. «Доповіді про людський розвиток», які, починаючи з 1990 року, щорічно готуються Програмою розвитку ООН (ПРООН) і публікуються багатьма мовами, щораз розширюють та збагачують розуміння людського розвитку, подаючи матеріал зрозуміло і цікаво, приваблюючи дедалі більше прихильників (табл. 1).

Перші Доповіді зосереджували увагу на загальних питаннях вимірювання та фінансування людського розвитку. Далі у фокус поглибленого дослідження потрапили проблеми безпеки людини, становища жінок, подолання бідності з погляду впливу їх на людський розвиток. Поглиблений розгляд кожної проблеми супроводжувався розробкою методики оцінювання її впливу на людський розвиток. У результаті з'явилися та набули визнання такі додаткові індикатори людського розвитку, як індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора (ІРГФ), показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ), індекс бідності населення для країн, що розвиваються (ІБН-1), індекс бідності населення для розвинутих країн (ІБН-2) і багато інших показників, що публікуються у статистичних додатках до Доповідей. Така послідовність розгляду актуальних проблем людського розвитку в Доповідях, з одного боку, сприяла, а з іншого – відображала організаційне формування підходу, базованого на розвитку людського потенціалу, в усьому світі. Аналіз було перенесено і на рівень країн, коли ПРООН розпочала допомагати їм у підготовці

національних звітів з людського розвитку. Україна була першою серед пострадянських країн, коли 1995 року випустила у світ перший національний Звіт про людський розвиток. Після того вийшло ще кілька таких звітів, а з 2003 року вчені Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України під керівництвом Е. М. Лібанової разом із спеціалістами Держкомстату України готують щорічну науково-аналітичну доповідь «Людський розвиток в Україні», в якій дається глибока наукова оцінка стану та динаміки показників людського розвитку не лише за методикою ПРООН, а й за багато складнішою та інформативнішою українською національною методикою.

Таблиця 1

### Теми доповідей про людський розвиток ПРООН

Рік	Тема
1990	Концепція і вимірювання розвитку людського потенціалу
1991	Фінансування розвитку людського потенціалу
1992	Глобальні виміри розвитку людського потенціалу
1993	Участь населення
1994	Нові виміри безпеки людини
1995	Становище жінок і розвиток людського потенціалу
1996	Економічне зростання і розвиток людського потенціалу
1997	Розвиток людського потенціалу як засіб подолання бідності
1998	Споживання з погляду розвитку людського потенціалу
1999	Глобалізація з людським обличчям
2000	Права людини і розвиток людського потенціалу
2001	Використання нових технологій в інтересах людського розвитку
2002	Поглиблення демократії в розрізненому світі
2003	Цілі в галузі розвитку, сформульовані в Декларації тисячоліття: міждержавна домовленість про звільнення людства від злиденності
2004	Культурна свобода в сучасному багатоманітному світі
2005	Міжнародне співробітництво на роздоріжжі: допомога, торгівля і безпека у світі нерівності
2006	Що ховається за нестачею води: влада, бідність і глобальна криза водних ресурсів
2007/8	Боротьба зі зміною клімату: людська солідарність у розділеному світі
2009	Подолання бар'єрів: людська мобільність і розвиток
2010	Реальне багатство народів: шляхи до розвитку людини

3 січня 2001 року ПРООН видає англійською мовою «Журнал про людський розвиток», у якому друкуються оригінальні праці, що висвітлюють наукові й методологічні проблеми вимірювання людського розвитку, формують нетрадиційні економічні концепції. Людський розвиток перетворюється, отже, на «філософську школу» з опрацювання альтернативних економічних підходів, а журнал стає засобом обміну інформацією між прихильниками та опонентами цієї школи.

Активне й успішне поширення в світі ідей людського розвитку має своїм результатом збалансоване співвідношення економічної та соціальної складових суспільного прогресу, соціально орієнтовану економіку, високі темпи розвитку «з людським обличчям». Динамічний приріст валового внутрішнього продукту сам по собі вже перестав відображати високу якість розвитку, і саме тому міжнародні організації, зокрема ООН і Міжнародний Банк реконструкції та розвитку, наполегливо рекомендують використовувати індекс людського розвитку, в якому комбінуються соціальні й економічні параметри.

Розробка концепції людського розвитку дозволила сформулювати якісно новий, перспективний підхід до розуміння суспільного прогресу. Цей підхід зорієнтований на людину, на розширення можливостей її життєвого вибору. Він пропонує шляхи розв'язання дуже важливих соціально-економічних проблем, актуальних не лише для країн, що розвиваються, а й для розвинутих та постсоціалістичних країн, включаючи й Україну. На основі концепції людського розвитку пропонується виважена і реальна система заходів, що базується на справедлившому розподілі виробничих активів і доходів, орієнтується на



розширення можливостей розвитку здібностей і задоволення потреб людей, їхню активну участь у житті суспільства. При цьому людський розвиток може розглядатись і як чинник зростання продуктивності праці та національного доходу, однак це зростання має сенс лише в тому разі, коли воно дійсно впливає на розширення можливостей людей. Концепція людського розвитку включає такі основні елементи: реалізація базових можливостей, співробітництво, справедливість, сталість, безпека.

### 5.3. Показники людського розвитку

Концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для завдань сприяння людському розвитку у всесвітньому масштабі, на міжнародному рівні. У зв'язку з цим методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівнянні дані в усіх країнах світу. Кожен з них покликаний кількісно виразити один з ключових напрямів (вимірів) людського розвитку. Це три виміри, які відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір – довголіття); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір – освіченість); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір – матеріальний рівень життя). В основі виокремлення саме цих вимірів – принцип безумовності вибору, згідно з яким кожна людина, маючи можливість обирати, безумовно надасть перевагу тривалішому життю, вищому рівню освіти і більшому матеріальному достатку.

Інтегральними узагальненими показниками, що відображають порівняльні можливості людей у різних країнах світу, є індекси людського розвитку, що з 1990 р. розраховуються ПРООН і публікуються у щорічних звітах. Вони акумулюють в одному числовому показнику три найважливіші складові цього розвитку: тривалість життя, освіченість (письменність та рівень охоплення навчанням), а також ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності національної валюти. Ці складові нормують (приводять до порівняльного вигляду) та агрегують (зводять воедино) за спеціальними формулами й у такий спосіб одержують зведений індекс людського розвитку (ІЛР), який для кожної країни виражається відносною величиною. Рейтинги країн у загальносвітовому порівнянні визначаються за зменшенням цих зведених показників (табл. 2).

Таблиця 2

#### Індекс людського розвитку України у 1990 – 2007 рр.

Рік звіту ООН	Рік моніторингу	ІЛР України	Світовий ІЛР	Рейтинг України за ІЛР	Кількість країн у рейтингу ІЛР
1993	1990	0,800	–	45	177
1998	1995	0,748	0,772	102	174
1999	1997	0,721	0,706	91	174
2000	1998	0,744	0,712	78	174
2001	1999	0,742	0,716	74	162
2002	2000	0,755	0,722	80	173
2003	2001	0,766	0,722	75	175
2004	2002	0,777	0,729	70	177
2005	2003	0,766	0,741	78	177
2006	2004	0,774	0,741	77	177
2007	2005	0,788	0,743	76	177

Щорічні Доповіді про людський розвиток містять, крім таблиць з даними про ІЛР та його складові по 177 країнах світу, групах країн і по світу загалом, також багато інших таблиць: індекси бідності населення; показники демографічних тенденцій; дані про ресурси, доступність і ризики в галузі охорони здоров'я; про стан харчування, води та каналізації; про

державні витрати на освіту; про досягнення в освіті; про створення та поширення нових технологій; про охорону довкілля; про нерівність; про становище жінок; про пріоритетність державних витрат; про жертви злочинів і т. ін. Щоправда, усі ці таблиці, крім таблиць з даними про ІЛР та його складові, певною мірою неповні, мають прогалини, або й розраховуються не для всіх країн з причин нестачі даних.

Методика обрахування ІЛР та його складових, яка використовується ПРООН, крім ранжування та поділу країн на групи, дозволяє оцінити відповідність поточної ситуації певним орієнтирам, що виражаються оптимальними значеннями показників людського розвитку, а також зміну її за певний період. Порівняння індексів тривалості життя, освіченості та рівня життя дає можливість за інших рівних умов уточнити пріоритетність відповідних програм людського розвитку і необхідні розміри їх фінансування. Індекс людського розвитку визнаний у всьому світі як принципово новий інструмент вивчення суспільного прогресу.

## **Тема 6. НАЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІР ДИНАМІКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

### **6.1. Оцінка національної системи розширеного відтворення людського капіталу**

Україна з часу проголошення незалежності активно здійснює пошук форм і методів реалізації соціального призначення держави. Рух до вершин цивілізаційного життя пов'язаний з інтеграцією індивіда у суспільство і розширенням його можливостей щодо самозабезпечення добробуту. Адекватною рівню і стадії розвитку сучасного українського суспільства формою репрезентації продуктивних сил є людський капітал. Ми не маємо за мету розгляд концепції людського капіталу і стадій визрівання предметних наукових результатів у цьому контексті. Констатуємо лише одне – все різноманіття тлумачень категорії «людський капітал», у принципі, зводиться до наявного у пересічній людини запасу знань, здоров'я, навичок, досвіду, мотивацій, які використовуються нею в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяючи досягненню певного рівня продуктивності праці і забезпечуючи отримання відповідного рівня доходів з метою досягнення тим самим власного життєвого рівня за мірками стандартів цивілізаційного життя. Навіть побіжний погляд на складові людського капіталу орієнтує на подання його життєвого циклу у стадіях, пов'язаних суто з їх формуванням, використанням, підтриманням і примноженням. Проте знос (амортизація) і підтримання працездатності людського капіталу проходять досить специфічно і навіть відмінно від матеріально-речових ресурсів. Впродовж 15–20 років після початку продуктивної експлуатації, набутих в процесі навчання знань і кваліфікації, останні продовжують нагромаджуватися за рахунок їх підсилення виробничим досвідом і навичками. Лише потім починає більш-менш явно проходити процес знецінювання людського капіталу і то не до меж повного виснаження за аналогом технічного капіталу.

Якщо прийняти процес розподілу активів людського капіталу, тобто персоніфікації в предметній структурі продуктивних якостей людської особистості, обґрунтованим і таким, що забезпечує при відповідному їх задіянні досягнення прийнятного соціального статусу, то вся добробутна динаміка постане функцією відтворювальних характеристик носія знань, кваліфікації, навичок і досвіду. За такого сприйняття вагомості процесу поточного відтворення людського капіталу нами були проведені дослідження на предмет його відповідності вимогам відтворення індивідуальних продуктивних здатностей.

В ринковій економіці діє досить проста модель отримання доходів учасниками виробничо-господарського процесу, зорієнтована на фактори виробництва: праця матеріалізується в заробітній платі, капітал – у прибутку. І тут ця зовнішня простота доповнюється механізмами регулювання доходів, які мають не тільки компенсувати понесені витрати праці і капіталу, а й розвивати робочу силу та процес виробництва і сприяти особистому збагаченню та підтриманню ще або вже не працездатних членів сімей. В

абсолютному вимірі фонд заробітної плати найманих працівників за станом на кінець 2006 р. не перевищував 49 % у ВВП в цілому і 36 % після корекції на сальдо податків і субсидій. Керуючись курсом України на євроінтеграцію є сенс підкреслити, що частка оплати праці у ВВП Великої Британії перевищує 55,2 %, Німеччини – 53,2 %, Франції – 52 %, а після корекції на сальдо податків і субсидій відповідно – 44, 43,2 і 40,2 %. Якщо врахувати те, що для переважної частини працюючого населення основним джерелом існування є оплата найманої праці, то важко тлумачити зменшення в період 1998–2006 рр. питомої ваги грошових доходів у загальних доходах сімей з 51,1 % до 42,7 %. Більш того, за умови зменшення потенціалу фонду життєвих засобів робітників найманої праці, суттєво зросли доходи власників основного капіталу. За нашими розрахунками у 2006 р. співвідношення між фондом оплати праці найманих працівників і прибутком суб'єктів господарювання складало майже 2,5 і було в 3,1 раза меншим від стану, який мав місце у 1998 р. Експлікація виокремленого стану приводить до висновку про започатковану на теренах України хибну стратегію формування підвалин добробуту, за якою праця в силу інституційних змін в економіці робить щорічно зменшуваний внесок у продукування багатства. Навіть якщо не враховувати соціальну орієнтацію національної економіки, і то має діяти вимога, за якою в умовах вільного ринку праці на рівних обмінюються праця і капітал при посередницькій функції держави. Ми вважаємо, що ланцюжок розподільних негараздів викликаний саме усуненням держави від регуляторної місії. Особа, яка володіє засобами виробництва, беззаперечно, має право на привласнення еквіваленту вартості засобів виробництва, капіталу і прибутку. Але при цьому система капіталістичного ринку праці є такою, що робітник отримує заробітну плату адекватну вартості робочої сили. Проведені нами на основі системи національних рахунків співставлення засвідчили, що в Україні в період 1990 – 2005 рр. ціна робочої сили складала від її вартості в різні часові проміжки від 35 до 61,7 %. Подібну політику щодо відтворення суспільного людського капіталу можна було б відстоювати за умови впровадження власниками технічного капіталу новацій, сприяючих економічному зростанню, і суто зазіханнями найманої праці на підвищені доходи. Останнє застереження залишається лише стратегічною установкою на майбутнє, оскільки за станом на 2006 р. фондвіддача у промисловому секторі складала лише 70 % від рівня 1990 р., матеріалоємність зросла на 21,6 %, знос основних засобів зріс на 18 % і перевищив рівень 58 %. Щодо продуктивності праці промислово-виробничого персоналу, то вона за той же період зросла майже вдвічі.

Акцентацію уваги урядових структур на доведенні середньомісячної заробітної плати найманого працівника в 2006 р. до 1041 грн. важко назвати здобутком регуляторного характеру, оскільки вона не перевищує 89 % від рівня 1990 р. До того ж, заробітна плата необґрунтовано диференціюється за видами економічної діяльності в 4,7 раза, за віком працівників – у 8,7 раза, за регіоном проживання чи то праці – в 2,4 раза і за формою власності – у 2,3 раза. І, якщо бути відповідальним, то надана асиметрія щорічно посилюється. Моніторинг попиту на робочу силу в контексті форм власності, видів економічної діяльності, вікової структури і регіонального характеру відтворює тяжіння до заповнення робочих місць, якщо не з вкрай низькими, то близькими до них зарплатними характеристиками. Приведені факти засвідчують на користь того, що оплата більшості працівників не відповідає і не буде без докорінних змін відповідати за формою ні моделі оплати праці за вартістю робочої сили, ні оплати за працю, оскільки під первинний розподіл не підпадають реальні доходи підприємств. Заробітна плата згідно з діючими нормативно-законодавчими актами має забезпечувати рівень життя хоча б в рамках прожиткового мінімуму. Реально ж 56,9 % домогосподарств за економічними здобутками 2006 р. спроможні підтримувати свою життєдіяльність на нижчому рівні від прожиткового.

Отже, враховуючи те, що в суспільному житті в цілому і виробничому секторі зокрема динамічно зростає роль розумної чи то інтелектуальної основи, постала нагальна необхідність кардинальних змін у політиці не тільки реалізації, а й підтримки та розвитку потенцій робочої сили.

## 6.2. Національна методика обрахування людського розвитку в Україні

ІЛР, запропонований ПРООН, не враховує багатьох параметрів, що забезпечують можливості вибору, цінні для людей. У зв'язку з цим триває постійна робота з удосконалення методики його розрахунку та доповнення його іншими синтетичними показниками. Однак ніякі зміни у методиці розрахунку ІЛР не можуть применшити його значення як принципово нового інструмента вивчення суспільного прогресу. І водночас для розрахунку показників людського розвитку в окремій країні можна та варто застосовувати ширшу національну статистичну базу, за допомогою якої розробити хоча і складніші, але виваженіші та інформативніші показники.

Методика розрахунку ІЛР ПРООН має бути розширена і вдосконалена для використання всередині країни. Основні причини необхідності такого вдосконалення наступні: досить обмежена кількість показників, що використовуються методикою ПРООН, не дає повної характеристики стану людського розвитку в країні; запропоновані ПРООН індекси людського розвитку враховують винятково позитивні чинники (стимулятори) людського розвитку; такий важливий та універсальний показник розвитку суспільства як інтегральний індекс людського розвитку повинен мати надлишкову інформативність, що є надійною гарантією проти його викривлення в бік завищення чи заниження; більш реально враховувати різні складові людського розвитку в загальному індексі не з однаковими вагами (як це робиться за методикою ПРООН), а з різними, щоб відобразити різну їх значимість для загального процесу.

Вказані причини спонукали українських учених до розробки власної методики оцінки індексу людського розвитку, яка дозволяє уникнути згаданих недоліків і визначити рейтинг кожної області як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими. Така методика, адаптована до національних умов, передусім до національної статистичної бази, розроблена в Україні спеціалістами Держкомстату разом із науковцями під керівництвом члена-кореспондента АН України Е. М. Лібанової. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України, згідно з якою у практику роботи органів державної статистики запроваджені щорічні розрахунки інтегральних показників людського розвитку.

Національна методика вимірювання регіональних рівнів людського розвитку спирається на ідеї та принципи, сформовані ПРООН. Виходячи з наявної в Україні інформаційної бази, національна методика істотно доповнює міжнародні розробки за рахунок повнішого врахування багатоаспектності людського розвитку. Це виявляється у використанні широкого спектра показників, виваженішому підході до визначення ваги кожного параметра у загальному результаті, а також включенні до моделі індикаторів, що негативно впливають на можливості людського розвитку.

Українська національна методика побудови індексу людського розвитку являє собою трирівневу систему: верхній рівень – це інтегральний регіональний індекс людського розвитку (ІЛР), другий рівень – загальні індикатори розвитку 9 основних аспектів людського розвитку: рівня освіти населення; умов проживання населення; матеріального добробуту населення; стану та охорони здоров'я; екологічної ситуації; соціального середовища; демографічного розвитку; розвитку ринку праці; фінансування людського розвитку. Третій рівень – характеристика кожного з аспектів людського розвитку регіонів України, що забезпечується використанням 94-х первинних складових 9-ти загальних індикаторів.

Для відбору показників у цій методиці використовується метод факторного аналізу. Потім проводиться нормування відібраних показників, що забезпечує порівняльність одержаних значень показників. Розраховується вага кожного показника, що показує частку відповідного фактора в загальній сумі. Потім за спеціальними формулами розраховуються

загальні показники окремих аспектів людського розвитку регіону та інтегральний регіональний індекс людського розвитку (РІЛР).

Як і будь-яка інша модель, індекс людського розвитку є спрощеним віддзеркаленням реальності. Проте саме його розрахунки дозволяють побудувати єдину шкалу, на якій у ранжированому порядку розміщуються всі регіони України. Конкретні значення інтегрального індексу (чи індексів, що характеризують окремі аспекти людського розвитку) не мають економічної інтерпретації – важливими є лише їх динаміка та місце, що належить кожному конкретному регіону на єдиній для України шкалі.

Розрахунки рівнів людського розвитку регіонів України за національною методикою мають важливе значення для визначення основних напрямів і моніторингу регіональної соціально-економічної політики. З науково-методичної точки зору важливо враховувати, що ця методика гнучка, відкрита для вдосконалення.

### 6.3. Динаміка людського розвитку в Україні

Після набуття незалежності Україна пройшла крізь дуже важку соціально-економічну кризу, протягом якої критично зменшився рівень життя людей і погіршилися всі без винятку економічні показники. Перше десятиліття демократії принесло українським громадянам нові можливості і свободи, та водночас нові проблеми.

Проте, за офіційними даними, поступово відбувається економічне зростання, що має привести до підвищення життєвого рівня більшості українців. Щоб проаналізувати причини такого різкого падіння ІЛР, необхідно розглянути динаміку його складових – очікуваної тривалості життя, освіченості та рівня доходів населення (табл. А.1). Зрозуміло, що різке погіршення умов людського розвитку і, відповідно, різкий спад його показників були викликані в Україні перехідними процесами, передусім глибокою соціально-економічною кризою. Однак зменшення середнього ВВП на душу населення не відображає всіх реалій життя у нинішній Україні. Чимала частка українців живе тепер значно краще, ніж жили найзаможніші люди за радянських часів. Разом з тим поширеною реальністю стали злидні, жебрацтво, неможливість отримати потрібну медичну допомогу і багато інших негативів, що зумовлені бідністю і зменшують загальний рівень людського розвитку. На тлі економічного зростання необхідно забезпечити подолання набутих у період кризи важких соціально-економічних проблем. У цьому аспекті актуальним для України є зменшення соціальної диференціації, подолання бідності, запобігання неписьменності серед молоді, приборкання темпів поширення тяжких хвороб (зокрема соціальних), оздоровлення екологічної ситуації.

Оскільки Україна за своїм адміністративно-територіальним розділом складається з Автономної Республіки Крим, 2-х міст з особливим статусом і 24 областей, то ІЛР розраховують для кожної з них. ІЛР – це інтегральний показник оцінки стану людських ресурсів регіону. Він розроблений ПРООН і розраховується за адаптованою для України методикою за 9-ма окремо зваженими компонентами, які характеризують демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут, умови проживання населення, стан та охорону здоров'я, рівень освіти, фінансування людського розвитку та екологічну ситуацію. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України (2001 р.) Використання такої методики забезпечує обґрунтованість порівнянь соціально-економічного розвитку окремих регіонів країни, наукове забезпечення систематичних розрахунків індексів людського розвитку регіонів України. На відміну від міжнародної методології розрахунку ІЛР, вітчизняна методика передбачає проміжний етап – побудову узагальнюючих індикаторів, що характеризують кожен із аспектів людського розвитку. Це дозволяє забезпечити достатньо комплексний підхід та мінімізацію випадкових обставин.

За рівнем ІЛР (ранг регіону) перше місце традиційно посідає Київ, в якому показники стану освіти, умов проживання, демографії, ринку праці суттєво перевищують відповідні показники інших регіонів (табл. А.2). Наступні – м. Севастополь та Харківська область.

Найнижчі показники – Донецька, Дніпропетровська та Луганська області. За результатами рейтингової оцінки можна виділити 3 групи регіонів: регіони-лідери, що посідають перші 3 місця; регіони основної групи (19 регіонів, які за результатами розрахунків індексу людського розвитку посідають з 4 по 22 місця; регіони-аутсайтери – 5 останніх місць.

Якщо сконцентрувати увагу на динамічних тенденціях людського розвитку, то можна зазначити, що упродовж 2000 – 2006 рр. регіони розвивалися по-різному. Їх можна згрупувати таким чином: стабільні регіони (коливання рейтингів не перевищує 1); регіони, що тяжіють до стабільності (коливання рейтингів від 1 до 4); регіони, рейтинги яких істотно поліпшились; регіони, рейтинги яких істотно погіршились; регіони, рейтинги яких істотно змінювались у в різних напрямках.

Результати розрахунків ІПР регіонів можуть служити основою для визначення ключових проблем регіонів та пріоритетних напрямків розвитку для кожного з них, особливо це важливо в умовах переходу України до парламентсько-президентської моделі побудови системи державної влади, проведення адміністративно-територіальних реформ та пов'язаним з цим зростанням ролі місцевих органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування.

## **Тема 7. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК**

### **7.1. Роль здоров'я і тривалості життя у формуванні людського розвитку**

Концепція людського розвитку виникла саме в роки кардинальних успіхів у боротьбі зі смертністю. Стан здоров'я населення – одна з найважливіших характеристик людського розвитку, а тривале і здорове життя відкриває для такого розвитку значно більші можливості. Здоров'я та довголіття є не лише результатом, а й найважливішими передумовами розвитку людського потенціалу.

Здоров'я та довголіття, як результат людського розвитку, ілюструє огляд історії смертності людини, у певному розумінні людську історію можна розглядати як історію боротьби з передчасною смертністю. Протягом багатьох тисячоліть на Землі панував традиційний тип смертності (табл. 3). Тривалість життя звичайно не перевищувала 30, рідше 35 років. У роки екстраординарних підвищень смертності, а такі траплялися періодично, тривалість життя падала надзвичайно низько. Підвищення смертності були пов'язані з епідеміями особливо загрозливих інфекційних хвороб (холера, чума, віспа тощо) та голодом, а також з воєнними подіями. «Нормальний» рівень смертності також визначався, в основному, інфекційними хворобами та іншими гострими, породженими зовнішніми умовами, захворюваннями і нещасними випадками. Більше половини дітей помирало, не доживши до дорослого віку. Традиційний тип смертності в Західній Європі існував до середини XVIII ст. Саме тоді в передових країнах Європи почалось інтенсивне зниження смертності. Передусім значно скоротились екстраординарні підвищення смертності. Розвиток виробництва призвів до створення товарних запасів зерна, а розвиток мережі доріг і водного транспорту – до можливості доставки продовольства на великі відстані, в результаті неврожай перестав бути безумовною причиною голоду. Ослабла загроза епідемій. Завдяки розвитку медичної науки населення освоїло елементарні гігієнічні, карантинні заходи. Існує й гіпотеза, що активне сільськогосподарське освоєння вільних земель призвело до скорочення чисельності гризунів – основних носіїв чуми. Згодом з'явилися профілактичні щеплення. І нарешті, розвиток держави та державного апарату сприяв обмеженню насильницької смертності у мирний час. Одночасно з появою у суспільства можливості хоч трохи протистояти смерті формується нове ставлення людей до цієї проблеми, яке поступово змінює попереднє пасивне прийняття неминучості смерті. З розвитком капіталістичних суспільних відносин на особу лягає дедалі більша відповідальність за власну долю, в тому числі за власне життя і здоров'я.

Таблиця 3

**Чисельність населення Землі**

Рік	Загальна чисельність населення, млн осіб	Рік	Загальна чисельність населення, млн осіб	Рік	Загальна чисельність населення, млн осіб	Рік	Загальна чисельність населення, млн осіб
1	200	1920	1860	1985	4845	1996	5800
1000	275	1930	2070	1990	5246	1997	5880
1250	375	1940	2295	1991	5385	1998	5950
1500	420	1950	2500	1992	5480	1999	6030
1700	615	1960	3050	1993	5544	2000	6100
1800	900	1970	3700	1994	5607	2025*	8188
1900	1625	1980	4450	1995	5734	2050*	11000

\* – прогноз.

В умовах промислової революції зростання рівня життя, підвищення рівня освіти та гігієнічної культури населення визначили наступний крок зниження смертності. Істотно знижується і навіть ліквідується смертність від основних інфекційних захворювань (насамперед – дитячих інфекцій, шлунково-кишкових інфекцій, туберкульозу), захворювань органів дихання (грип, бронхіт, пневмонія) та деяких інших, чому сприяло відкриття та широке впровадження правил профілактики хвороб.

Поширення гігієнічно раціональних норм догляду дітей та прогрес системи пологодопоміжних заходів призвели до значного зниження материнської та дитячої смертності. Правила антисептики, що ґрунтуються на відкриттях Пастера (60-ті рр. XIX ст.), і знеболювання в хірургічних операціях зробили хірургію реальним способом запобігання смерті при багатьох захворюваннях внутрішніх органів та травмах.

Відкриття сульфаніламідів та антибіотиків у XX столітті завершило боротьбу з інфекційними захворюваннями, бронхітом і пневмонією, сепсисом у новонароджених та післяопераційним сепсисом. В економічно розвинутих країнах це відбулося одразу після Другої світової війни, а потім успіхи в боротьбі з хворобами, викликаними зовнішніми причинами, поступово поширились у всьому світі.

Прогрес у боротьбі зі смертністю був результатом зростання економічного потенціалу суспільства на основі індустріалізації. Однак економічний прогрес впливає на рівень смертності не лише позитивно. Промислова революція веде до забруднення довкілля та зростання стресових навантажень. Спостерігається зростання смертності від хвороб системи кровообігу та новоутворень у більш молодому віці, зростає смертність від нещасних випадків. Суспільство стикається з необхідністю подолання негативних наслідків економічного зростання. Уповільнення темпів зниження смертності дорослих і навіть її зростання в економічно розвинутих країнах спостерігалось в 50–60-х роках XX ст.

В розвинутих країнах тривожні зміни рівня смертності викликали адекватну суспільну реакцію – вимоги посилити охорону довкілля, захист від нещасних випадків, посилити індивідуальну профілактику хвороб та пропаганду здорового способу життя. Позитивний ефект відповідних заходів дався взнаки вже в середині 70-х років XX ст., коли відновилося стійке зниження рівня смертності.

Нині боротьба зі смертністю дедалі більше пов'язана з успіхами медицини та діяльністю всієї високоефективної та розвинутої системи охорони здоров'я. На основі дозованих фізичних навантажень, раціонального харчування та здорового способу життя взагалі у поєднанні з медикаментозним лікуванням суттєво знижується смертність осіб

похилого віку. Неймовірно раніше успіхи досягаються в лікуванні вроджених захворювань, починається масове виходжування дітей, що народилися після малих строків вагітності.

На межі тисячоліть в економічно розвинутих країнах очікувана тривалість життя для чоловіків і жінок сумарно перевищує бар'єр 77 років; з 1000 новонароджених на першому році життя помирає не більше 8 дітей. На початку ХХ століття рівень дитячої смертності був приблизно в десять разів більшим, у 70-ті рр. показник 12 померлих на 1000 новонароджених видавався біологічним мінімумом.

Здоров'я і довголіття, як передумови людського розвитку, потребують правильного розуміння та наукового дослідження, оскільки прогрес у всіх сферах людського життя є не лише передумовою, але й результатом зміцнення здоров'я.

Зміцнення здоров'я та зниження смертності відкривають можливості накопичення знань як на основі особистого довшого життєвого досвіду, так і в ході взаємодії поколінь. Надійнішою стає трансляція культурних цінностей від покоління до покоління, прискорюється розвиток науки. Здоров'я – найважливіша умова отримання освіти в молодості та подальшого її вдосконалення. Очевидний зв'язок здоров'я зі здатністю ефективно працювати і підвищувати особистий та суспільний добробут. Водночас низький рівень здоров'я перешкоджає розвитку економіки.

Всесвітня організація охорони здоров'я визначає здоров'я як стан повного духовного, фізичного та соціального благополуччя. З позицій концепції людського розвитку здоровою можна вважати людину, фізіологічний та психологічний стан якої не заважає їй робити бажаний вибір і вести той спосіб життя (трудоного, сімейного, громадського і т. ін.), який вона вважає кращим. Здоров'я людини також можна характеризувати через сукупність доступних для неї соціальних ролей, форм діяльності, які вона може виконувати без шкоди для власного здоров'я і з огляду на сукупність обмежень і специфічних потреб, задоволення котрих необхідне для підтримання її життя.

Дослідження стану здоров'я населення вимагає системи класифікації та групувань і солідної статистики здоров'я. До основних джерел відомостей про стан здоров'я населення належать: дослідження різних рівнів здоров'я (від опитувань про самооцінку рівня здоров'я до детальних медичних досліджень) та різної репрезентативності; статистика захворюваності – за даними про звернення за допомогою лікаря, про тимчасову непрацездатність, про диспансерне спостереження, за даними обстежень; статистика поширеності хвороб за даними про контингенти хворих, що перебувають на диспансерному спостереженні; статистика інвалідності; статистика смертності.

Існують і досить детально розроблені методи вимірювання рівня здоров'я та захворюваності населення на основі спеціальних вибіркового обстежень стану здоров'я та статистики захворюваності. Демографічні методи дозволяють на основі цих показників розраховувати різні узагальнюючі характеристики.

У щорічних Звітах про розвиток людини, які готуються ПРООН, для характеристики системи охорони здоров'я країн наводяться такі показники: витрати на охорону здоров'я (державні та приватні у % від ВВП і в доларах США за паритетом купівельної спроможності); частка повністю вакцинованих проти туберкульозу та кору дітей віком 1 рік (%); коефіцієнт поширення контрацептивів (%); частка пологів, прийнятих висококваліфікованим медперсоналом (%); чисельність лікарів на 100 тис. населення; частка населення зі стійким доступом до основних лікарських препаратів (%).

Значною мірою погіршення стану здоров'я населення зумовлюють проблеми сучасного способу життя. Негативними його чинниками є шкідливі звички, незбалансоване, неправильне харчування, несприятливі умови праці, моральне та психічне навантаження, малорухомий спосіб життя, погані матеріально-побутові умови, незгода в сім'ї, самотність, низький освітній і культурний рівень, незадовільний стан навколишнього середовища. Це призводить до формування очікуваної тривалості життя при народженні (табл. 4)



Таблиця 4

**Очікувана тривалість життя при народженні в Україні**

Роки	Усього	У тому числі	
		чоловіки	жінки
1958–1959	69,8	66,1	72,6
1961–1962	70,9	67,3	73,6
1965–1966	71,6	67,7	74,5
1969–1970	70,8	66,5	74,3
1979–1980	69,7	64,6	74,0
1985–1986	70,5	65,9	74,5
1989–1990	70,7	65,9	75,0
1991–1992	69,3	64,2	74,2
1992–1993	68,7	63,5	73,7
1993–1994	68,0	62,8	73,2
1994–1995	67,2	61,8	72,7
1995–1996	66,9	61,4	72,7
1996–1997	67,4	61,9	73,0
1997–1998	68,1	62,7	73,5
1998–1999	68,3	63,0	73,7
1999–2000	67,9	62,4	73,6
2000–2001	68,3	62,8	74,1
2001–2002	68,3	62,7	74,1
2002–2003	68,2	62,6	74,1
2003–2004	68,2	62,6	74,1
2004–2005	68,0	62,2	74,0
2005–2006	68,1	62,4	74,1
2006–2007	68,3	62,5	74,2

Значну роль у формуванні рівня здоров'я населення відіграє система охорони здоров'я. Кожному етапу епідеміологічного переходу відповідають свої проблеми, пов'язані зі здоров'ям, зумовлені особливою структурою захворюваності та смертності. Відповідно, і система громадської охорони здоров'я має бути готовою до вирішення цих проблем. Передбачається, що в перспективі основним завданням охорони здоров'я стане допомога здоровим людям у підтриманні та поліпшенні їхнього здоров'я.

Рівень здоров'я забезпечується також багатьма іншими чинниками, серед яких і соціально-економічний розвиток країни в цілому. До соціально-економічних чинників, що впливають на стан здоров'я населення країни, належать: соціальне розшарування населення, рівень освіти та культури, бідність, безробіття, соціальна незахищеність громадян тощо.

Незадовільний стан здоров'я української нації сформувався ще за радянських часів і поглибився у роки трансформаційних перетворень у країні. Аналіз стану здоров'я населення України та діяльності закладів охорони здоров'я свідчить про незадовільну медико-демографічну ситуацію, низьку народжуваність, природне зменшення населення, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, а також зростання поширеності ряду хвороб (Додаток Б). Тому охорона та зміцнення здоров'я людей вбачається важливою складовою державного будівництва, соціальної політики, системи національної безпеки, однією з найважливіших внутрішніх функцій держави.

## **7.2. Освіта, культура та інтелектуальний потенціал як провідні чинники людського розвитку**

Освіта, культура, інтелектуальний потенціал є активними та дуже важливими чинниками людського розвитку з багатьох причин. Вони є, з одного боку, могутнім

фактором виконання важливих соціальних завдань, пов'язаних з досягненням ефективної самореалізації населення в усіх аспектах людської життєдіяльності – трудовому, громадському, особистому. З іншого боку, ці сфери набувають першочергового значення у забезпеченні економічного зростання (за рахунок підвищення продуктивної сили праці), справедливого розподілу національного доходу, зменшення злочинності, зростання рівня культури виробництва та споживання, підвищення якості життя взагалі, розширення можливостей вибору і т. ін. – що, власне, і є суттю процесу людського розвитку.

У зв'язку з цим освіта, професійна підготовка, культура, інтелектуальний потенціал мають посісти провідне місце у системі суспільних пріоритетів. Саме ці сфери є засобом безпосереднього державного сприяння людському розвитку.

Внесок освіти в економічне зростання здійснюється за такими напрямками: вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людиною, стимулює процес продукування нових ідей.

Підвищення рівня освіти позитивно впливає на розв'язання проблеми зайнятості населення. Люди з вищим рівнем освіти мають більші можливості реалізації у сфері праці. Освіта є одним із визначальних чинників конкурентоспроможності особи на ринку праці, а також важливим чинником ефективної зайнятості. Зростання ефективності зайнятості розширює й можливості людського розвитку.

Для України традиційними є високі стандарти освіти і значні досягнення в розвитку цієї галузі. Рівень охоплення освітою є вищим, ніж у країнах із середнім доходом, а в багатьох випадках досягає рівня країн з високим рівнем доходів. Письменність серед дорослого населення є майже загальною, а частка людей з вищою освітою перевищує рівень багатьох країн з істотно вищим ВВП на душу населення. Значна частина країн, які випереджають Україну за загальним індексом людського розвитку, мають індекс рівня освіти менший, ніж у нашій країні, і у загальному підсумку за індексом рівня освіти Україна входить у третю десятку серед 177 держав. З погляду концепції людського розвитку в системі освіти та професійної підготовки в Україні за роки незалежності виявляються як позитивні, так і негативні риси та тенденції.

Кількість закладів загальної освіти протягом 1990–2008 рр. майже не змінювалась, але кількість учнів значно зменшилось, у 1,5–2 рази (Додаток В). Тому при майже однаковій кількості вчителів кількість учнів на одного вчителя зменшується. Спостерігається зростання кількості навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, при зменшенні кількості навчальних закладів I–II рівнів акредитації. Кількість студентів у цих вузах змінюється за аналогічною тенденцією. Постійно зростає кількість аспірантів та докторантів.

Однією з найскладніших проблем ринкової трансформації економіки України є ефективне використання та подальший розвиток інтелектуального потенціалу суспільства. Інтелектуальний потенціал країни включає знання і творчі здібності населення, систему освіти, комп'ютерне забезпечення, системи зв'язку, бази даних (бібліотеки та електронні системи), систему науки, інтелектуальну власність (патенти, ліцензії, ноу-хау). Інтелектуальний потенціал, що активно використовується у процесах економічного розвитку, розглядається як інтелектуальний капітал. Він є активним чинником людського розвитку й економічного зростання.

Для людського розвитку потрібне не лише здоров'я, освіта, гідний рівень життя і політична свобода. Необхідне також визнання державою культурної самобутності народів і сприятливі умови для її існування. Люди повинні мати свободу вираження своєї ідентичності, не наражаючись на дискримінацію в інших сферах життя (наприклад, у виборі місця проживання, отриманні освіти, роботи, медичних послуг). Культурна свобода – одне з основоположних прав людини та важлива складова людського розвитку взагалі.

Освіта, культура, інтелектуальний потенціал є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. Особливо зростає їх значення в наш час, коли на зміну індустріальному типу економічного зростання приходить гуманітарний, рушійними силами якого стають наукові знання, творчі та інтелектуальні здібності людини. Соціально-

економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, зумовлюють реформування системи освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей, докорінному поліпшенню професійної та загальноосвітньої підготовки спеціалістів, здатних працювати в нових умовах, орієнтованих на розвиток.

### **7.3. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку**

Нинішня ситуація в Україні відкриває сприятливі можливості для вирішення фундаментальних проблем розвитку країни шляхом повного використання наявного національного багатства: людського капіталу, природних ресурсів, науково-технологічного та виробничого потенціалів. Тому економічне зростання є нині головною метою політики. Саме економічне зростання може дати ресурси, необхідні для розв'язання соціальних проблем, що дозволить Україні посісти гідне місце у світовій спільноті.

Людський розвиток розглядається як основна мета і критерій суспільного прогресу, а економічне зростання – як потенційно дуже важливий його інструмент. Водночас досягнення в людському розвитку роблять вклад в економічне зростання. Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу та розширення для людини спектра вибору. Але для того, щоб цей потенціал міг бути реалізований, необхідно забезпечити неухильне розширення можливостей людей, справедливіший розподіл цих можливостей між усіма членами суспільства.

Основною сполучною ланкою між досягненням економічного зростання та створенням можливостей для розвитку людини є можливість продуктивно працювати, забезпечення зайнятості, тому процеси, що відбуваються у трудовій сфері, і параметри, які їх характеризують, необхідно з погляду людського розвитку розглядати не лише як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, а й як важливий елемент системи, яка забезпечує цей розвиток. Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку.

Міжнародною організацією праці були сформульовані принципи державної політики, економічної і суспільної стратегії у сфері зайнятості, що сприяє людському розвитку. Конвенція МОП 1964 р. № 122 про політику в галузі зайнятості передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі й ліквідації безробіття та неповної зайнятості необхідно спрямовуватися до повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості. Повна зайнятість при цьому трактується як забезпечення роботою усіх, хто готовий взятися до неї і шукає її. Продуктивну зайнятість розуміють, по-перше, як економічно ефективну та доцільну зайнятість, і по-друге, як зайнятість, що відповідає кваліфікації і здібностям працівника й дозволяє йому реалізувати свій трудовий потенціал та мати гідний заробіток.

Завдання поєднання економічного зростання і людського розвитку може бути сформульоване як завдання забезпечення економічного зростання, яке супроводжується створенням нових економічно ефективних робочих місць, що розширюють можливості зайнятості. Однак опосередковуюча роль зайнятості між економічним зростанням і людським розвитком не така однозначна, тут існують певні проблеми. Взаємовплив зайнятості, людського розвитку та економічного зростання є багатоплановим і неоднозначним. Але забезпечення повної продуктивної зайнятості, безперечно, є потужним та однозначно позитивним чинником як економічного зростання країни, так і розширення можливостей людського розвитку.

Повна продуктивна зайнятість населення – найважливіший фактор економічного зростання, який визначає рівень і якість життя населення. Повна зайнятість в економіці – це стан економіки, коли усі охочі і здатні працювати забезпечені достатніми видами та обсягами робіт. Продуктивна зайнятість – зайнятість населення, завдяки якій за допомогою

продуктивної праці в безпечних і здорових умовах створюються суспільно корисні ресурси та блага, а сам працівник отримує доходи, що дають йому можливість відтворювати і розвивати необхідні для праці якості та мати життєвий рівень, достатній для себе і своєї сім'ї. Саме тому активну політику зайнятості ми розглядаємо як один з головних інструментів розв'язання економічних і соціальних проблем сучасного українського суспільства та розширення можливостей людського розвитку.

Як доводить світовий досвід, дослідження ринку праці в країнах необхідно проводити з одночасним вивченням загального сучасного стану державної економіки. Але задля адекватного дослідження перспективи розвитку ринку праці слід враховувати ще й національні особливості поведінки та свідомості працездатного населення (що зумовлено самою історією формування цієї держави), які суттєво впливають на існуючі проблеми у сфері зайнятості.

Так, до негативних національних особливостей поведінки більшої частини економічно активного населення України, які не сприяють розвитку світових норм функціонування ринку праці, слід віднести: низький рівень ринкової мобільності трудових ресурсів, інертність щодо змін свого оточення та соціального статусу, зневіра щодо покращення умов життя в майбутньому, прив'язаність до родинного ладу ведення господарства (до напівнатурального та напівтоварного господарства), неохочість до міграцій (осілість), прихильність бути у найманні ніж самозайнятим, запасливість; до позитивних національних особливостей, які сприяють розвитку ринку праці, треба віднести: обережність у виборі місця праці, бажання сталого життя, творчість, відданість улюбленій праці, почуття гумору.

В цілому характерною особливістю національної ментальності серед переважної частини працездатного населення України, яка істотно впливає на ринок праці, є надвисока вимогливість до роботодавця та держави у вигляді очікування кращої долі “зверху”.

Ці вищеперелічені особливості поведінки працездатного українського населення, хоча і опосередковано, але формують (або сприяють) існуючі проблеми у сфері зайнятості. Так, ринку праці України на сучасному етапі притаманна низка проблем. Насамперед це: невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятістю, незбалансованість попиту на працю, нераціональна структура зайнятості в галузях національної економіки, загострення проблеми працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати рівню вимог до кваліфікації працівників (іноді заробітна плата не виконує навіть своєї відтворювальної функції), соціальна незахищеність працівників порівняно з розвинутими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення, індивідуалізація трудових відносин, недостатньо ефективна діяльність профспілок. Свідченням цьому є також офіційні статистичні дані. Наприклад, у 2005 році рівень безробіття населення України у віці 15–70 років (за методологією МОП) складав 7,2 %, а серед осіб працездатного віку – 7,8 %; рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку у відсотках до економічно активного населення працездатного віку був 4,4 %, а у відсотках до населення працездатного віку 3,2 %; рівень економічної неактивності населення у віці 15–70 років складав 37,8 %, а серед осіб працездатного віку – 29,1 %.

Протягом останніх років при майже однаковій кількості економічно активного населення зростає кількість населення старше працездатного віку; кількість безробітних старше працездатного віку зменшується; зменшується економічно неактивне населення як працездатного, так і непрацездатного віку (табл. Д.1).

Практично, ці складні проблеми призводять до тривалості процесу трансформаційних змін, складності впровадження цивілізованих інституціональних основ державного регулювання зайнятості та формування національного ринку праці, посилення соціальної напруги у суспільстві, що в цілому веде до втрати наукового, економічного і трудового потенціалу країни. Саме тому, в умовах тривалої політичної та економічної кризи в Україні, під впливом особливостей поведінки економічно активної частини населення та фактично існуючих проблем у сфері зайнятості відбувається збільшення кількості суб'єктів господарювання, які заради економії ресурсів і часу, зниження ризиків та збільшення

поточних прибутків вже не хочуть брати на себе витрати за підготовку своїх кадрів та кадрового резерву, переклавши це в обов'язки працюючих і бажаючих працювати осіб. А метою державної політики зайнятості повинно стати досягнення структури зайнятості постіндустріального типу, якій притаманне збільшення чисельності та частки осіб, зайнятих у сфері послуг, передусім у науковому та інформаційному секторах економіки.

## **Тема 8. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

### **8.1. Спрямування державної політики людського розвитку в Україні**

При дослідженні світової економіки, національних господарств, суб'єктів господарювання та окремих індивідів дуже важливо визначити головні чинники, які зумовлюють їх розвиток. У сучасному науковому і технічному знанні розробка проблематики, пов'язаної із дослідженням впливу на складний об'єкт, проводиться у рамках системного підходу, загальної теорії систем, різних спеціальних теорій систем, системному аналізі, які майже обов'язково використовуються у філософії, біології, екології, економіці, управлінні, соціології, політології, техніці, кібернетиці, системотехніці, синергетиці, теорії катастроф, термодинаміці нерівноважних систем і т.д. Тому визначення рушійних сил, які призводять до трансформації складних систем, є питанням актуальним для потреб сучасної наукової думки.

Протягом останніх десятиріч міжнародними організаціями, урядами країн, науково-дослідними установами та окремими науковцями активно досліджується питання людського розвитку і визначається, що саме цей чинник є підґрунтям загальносупільного розвитку людства. Так, людський розвиток постає провідною складовою Декларації Тисячоліття, прийнятої світовими лідерами на Саміті Тисячоліття ООН (2000 рік). Цілями Розвитку Тисячоліття для України (орієнтирами розвитку до 2015 року) постають питання: подолання бідності, забезпечення якісної освіти впродовж життя, сталий розвиток довкілля, поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності, обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів та забезпечення гендерної рівності.

Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), починаючи з 1990 року щорічно складає «Доповіді про людський розвиток», співпрацюючи із багатьма країнами світу та запроваджуючи програми допомоги.

З 2003 року науковці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України готують науково-аналітичні доповіді “Людський розвиток в Україні”, у яких надається аналіз людського розвитку в нашій країні як за методикою ПРООН, так і за національною методикою.

В Україні почали активно проводитися наукові конференції, присвячені людському розвитку, а у фахових виданнях збільшилася кількість публікацій за даною проблематикою, де найбільш відомими працями, присвяченими людському розвитку, постають публікації таких вітчизняних фахівців, як: О.А. Грішнова, С.І. Дорогунцов, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.Г. Мельник, С.В. Мочерний.

У провідних вищих навчальних закладах України для студентів-економістів викладаються дисципліни “Людський розвиток”, “Управління розвитком персоналу”, “Управління регіональним розвитком” і т.д.

Але при розгляді теоретичних і практичних аспектів людського розвитку головна увага дослідників спрямовується на визначення його стану та ролі людських ресурсів. Відповідно розкриття економічного потенціалу держави передбачає ефективне управління ресурсами. З позиції ресурсного підходу, структуру будь-якої держави можна представити у вигляді сукупності територіальних, природних, людських, фінансових, виробничих, інформаційних, нематеріальних і тимчасових ресурсів. І в даному аспекті унікальним ресурсом є людські ресурси – люди, які будучи ресурсом, здійснюють управління іншими

ресурсами, визначають їх структуру і творчо трансформують, створюючи предмети і засоби праці. Роль людських ресурсів у суспільстві різноманітна (рис. 2).

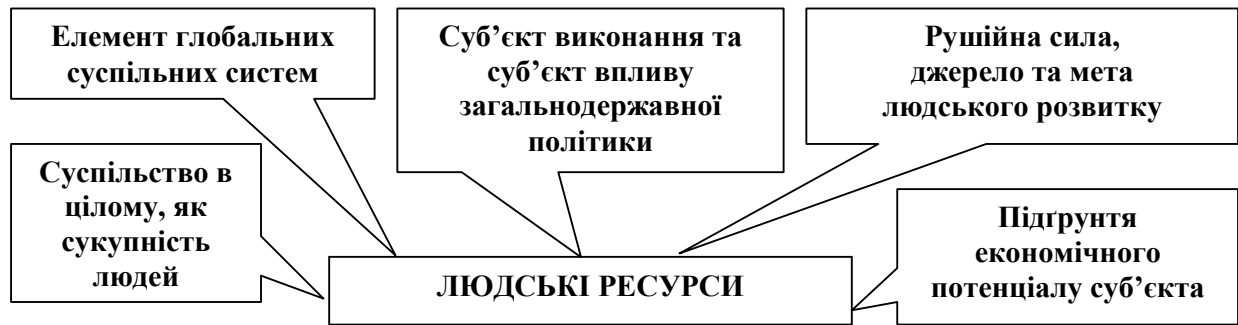


Рис. 2. Роль людських ресурсів у суспільстві

Людські ресурси є суспільством у цілому (середовищем сукупності всіх людей), елементом глобальних суспільних систем (природною, біологічною, технічною, економічною, соціальною і управлінською), одночасно суб'єктом виконання і суб'єктом впливу загальнодержавної політики (що складається з природо-ресурсної, науково-технічної, інноваційної, виробничої, економічної, регіональної, зовнішньої, соціально-культурної і екологічної політики), рушійною силою, джерелом і метою людського розвитку, основою економічного потенціалу підприємств, регіонів і країн. Історичний аналіз становлення світової економіки показує, що численні, вікові проблеми ефективного використання потенціалу держав зумовлені перш за все неефективним управлінням людськими ресурсами – тобто неякісним менеджментом і державним управлінням. Структура людських ресурсів у державі багатогранна і її можна представити у вигляді схеми (рис. 3).

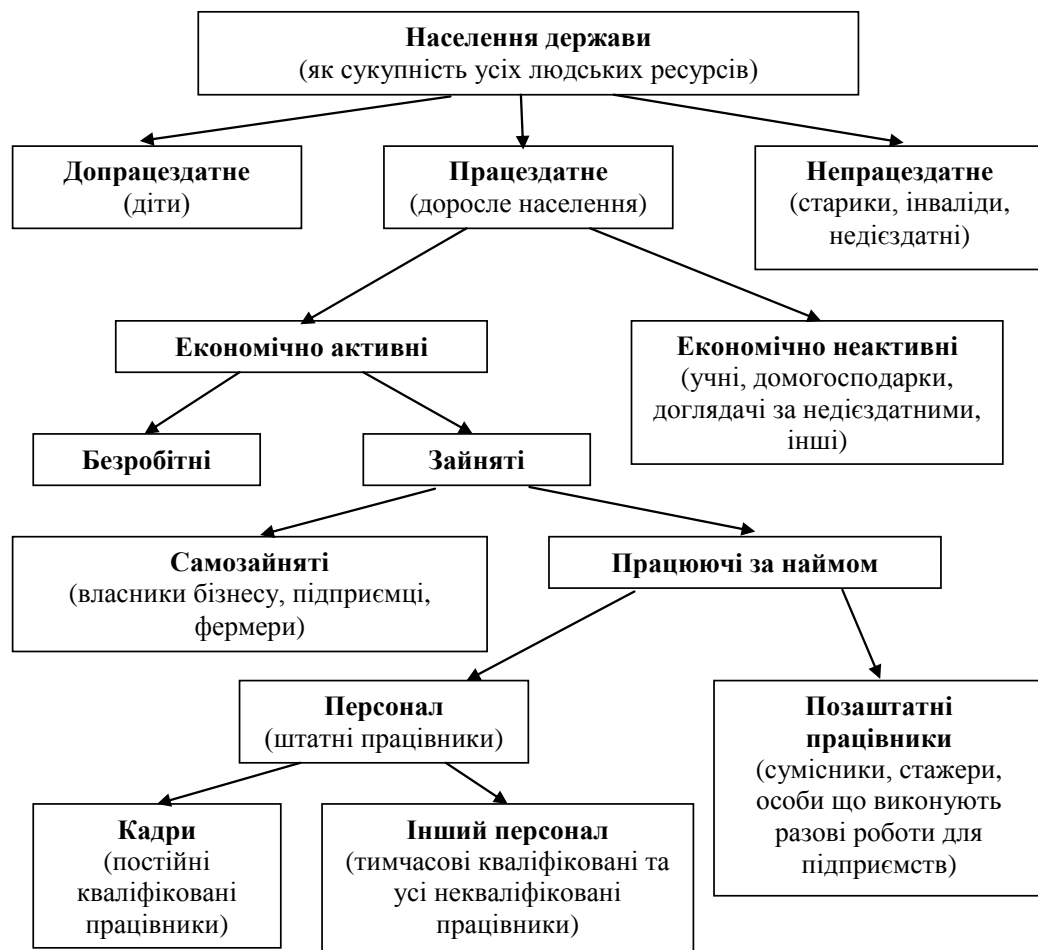


Рис. 3. Структура людських ресурсів

Традиційно в сучасній економічній літературі головна увага приділяється особам, здібним до виконання трудових функцій, яких називають робочою силою (люди будь-якого віку, здатні себе самообслуговувати і хоч би частково працювати в домашньому господарстві або в організаціях) і трудовими ресурсами (переважно люди працездатного віку, мають освіту, кваліфікацію і здатні працювати відповідно до вимог КЗОТ України).

## 8.2. Рівень життя, нерівність і людський розвиток

Однією з найважливіших соціально-економічних категорій, що характеризує становище людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку, є категорія «рівень життя». З позицій концепції людського розвитку рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення й умови в суспільстві для розвитку та задоволення цих потреб. Підвищення рівня життя є метою та водночас пріоритетним напрямом суспільного розвитку й асоціюється із соціальним прогресом суспільства. Особливого значення підвищення рівня життя набуває в орієнтованому на людський розвиток суспільстві.

У системі визначення рівня життя населення центральне місце належить показникам доходів як основного джерела задоволення особистих потреб у товарах та послугах і підвищення рівня добробуту. У концепції людського розвитку показники доходів населення використовуються як міра контролю над ресурсами. Рівень доходів дає уявлення про матеріальні можливості людей, особливо якщо цей рівень досить низький. Зростання рівня доходів розглядається в концепції людського розвитку як один з основних засобів, що сприяють розширенню можливостей людини і підвищенню рівня добробуту.

Але прояви життєдіяльності людей і їх потреби характеризуються різноманітністю та різноплановістю, тому неможливо виділити дохід, як один універсальний показник для повної оцінки рівня життя населення. Для цього необхідна сукупна система характеристик, показників і параметрів, що у своїй єдності спроможні відобразити стан задоволення суспільних потреб за їх окремими видами, оцінити рівень життєвих гарантій, умови формування та розподілу матеріальних, духовних благ і послуг у країні.

Великого значення для державної політики в напрямі підвищення рівня життя населення та подолання бідності в сучасних динамічних умовах набувають соціальні стандарти – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми та нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, тобто встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя.

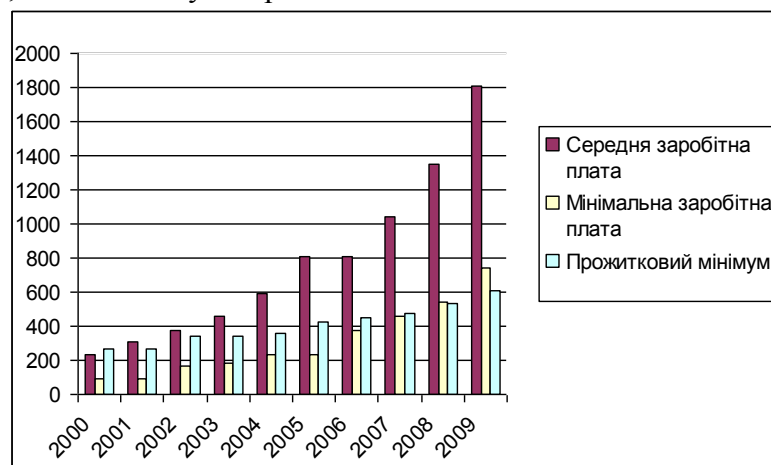


Рис. 4. Динаміка середньої, мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму в Україні

Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

З огляду на завдання людського розвитку розширенню можливостей людей і підвищенню рівня добробуту сприяє не лише зростання рівня доходів, а й справедливий їх розподіл. Рівність і її протилежність – нерівність – є складними багатовимірними категоріями. Особливе місце серед різних видів нерівності належить економічній нерівності, яку розуміють як відмінності між людьми й окремими групами людей за розмірами одержуваних ними доходів і накопиченого багатства. Природним продовженням нерівності в доходах є різниця в рівні витрат і споживання різних людей. Нерівність розглядається як на рівні громадян окремої країни, так і між країнами світу. Нерівність між окремими країнами, нерівність між окремими регіонами країни та між окремими групами населення країни характеризує індекс людського розвитку.

Однією з головних проблем, що продовжує залишатися нерозв'язаною, незважаючи на значні успіхи в економічному розвитку за останні десятиліття, є бідність. Існує кілька підходів до визначення бідності. У 60–70-х рр. XX століття панувала думка, що бурхливе економічне зростання автоматично розв'яже проблему бідності. Однак час минає, а проблема залишається: як і раніше існують бідні країни та регіони, як і раніше існує на межі виживання багато людей – як у бідних, так і в багатих країнах.

Існує кілька підходів до визначення бідності. У двох традиційних бідність – абсолютна і відносна – пов'язувалася, як правило, з доходом чи споживанням. У сучасних підходах поняття бідності розширюється. Бідність тепер вважається багатогранним явищем, масштаби якого не можна скоротити, зводячи його визначення лише до одного боку життя людей – матеріального добробуту. У рамках концепції людського розвитку були запропоновані новий підхід до інтерпретації і новий метод вимірювання «багатовимірної» бідності.

Визначення абсолютної бідності ґрунтується на зіставленні доходів, необхідних для задоволення певного набору мінімальних потреб людини, з її доходами. Абсолютна бідність виражається, зокрема, у нездатності родини на поточні грошові доходи задовольнити основні потреби в їжі, одязі, житлі. Відповідно до концепції відносної бідності, людина чи родина вважаються бідними в тому разі, якщо кошти, якими вони розпоряджаються, не дозволяють їм вести спосіб життя, прийнятий у їхньому суспільстві. На відміну від концепції абсолютної бідності в рамках концепції відносної бідності, по суті, стверджується непереборність цього соціального явища.

У світі достатньо ресурсів для того, щоб прискорити темпи прогресу у сфері людського розвитку для всіх і активізувати боротьбу за ліквідацію різноманітних форм злиденності на планеті. Державна політика регулювання доходів населення може здійснюватися в двох основних напрямках. Перший – обмеження доходів найбільш високодохідних груп населення шляхом прогресивних систем оподаткування доходів, підвищення цін на товари розкоші тощо. Другий – підтримка бідних сімей та усунення причин бідності. Саме останній напрям, зокрема концепція боротьби з бідністю, є основоположним принципом діяльності міжнародних організацій, якими були визначені конкретні цілі в боротьбі з бідністю. Подолання бідності стало і для України однією з головних цілей та основних пріоритетів у формуванні сучасної соціально-економічної політики розвитку.

### **8.3. Гендерні питання у людському розвитку**

Гендер – це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до



влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо. Гендер є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними та культурними характеристиками організовує соціальну систему.

Гендерний розвиток – це досягнення однакових і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства. Гендерний розвиток є процесом зменшення гендерних відмінностей і подолання гендерної дискримінації в суспільстві. Гендерний розвиток не можна розуміти винятково як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення рівних і широких можливостей всебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою досягнення загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства.

Надзвичайно важливим у дослідженні гендерних відносин і позицій є питання про гендерну соціально-економічну нерівність, тобто про соціальні, а не біологічні причини відмінностей у людському розвитку статей. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний, політичний, економічний, соціальний розвиток і користуватися його результатами. Гендерна рівність – одна з головних цілей розвитку, сформульованих у декларації тисячоліття.

Прояви гендерної нерівності в соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо рівного ставлення до особи незалежно від статі, а й мають наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, знижуючи можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу. Гендерна дискримінація – це довільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей людей (як жінок, так і чоловіків) залежно від їхньої статі, що зменшує для них можливості у трудовій та соціальній сфері.

Для вимірювання людського розвитку важливе значення має комплексна оцінка ситуації з гендерною рівністю. З цією метою ПРООН використовує і щорічно розраховує два основні інтегральні показники: індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора (ІРГФ) і показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ) (табл. Д.2). Чим ближчий ПРМЖ до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками і жінками у ключових сферах.

Стан чоловіків і жінок на ринку праці характеризується нерівністю соціальних можливостей та різними економічними результатами. Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що вимагають нижчої кваліфікації, нижче оплачуються та дають обмежені можливості професійного просування. Водночас чимало невирішених гендерних питань існує у сфері управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Соціальна політика рівних можливостей передбачає прийняття законодавства, що не допускає дискримінації та гарантує рівні можливості реалізації громадянських прав. Основні документи в галузі забезпечення рівних прав у сфері праці чоловікам і жінкам були розроблені ООН та МОП: Конвенції «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності», «Про дискримінацію в сфері праці та занять», «Про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок: працюючі з сімейними обов'язками». У 1975 р. МОП проголосила «Декларацію про рівність можливостей та ставлення до працюючих жінок»; у 1981 р. було прийнято резолюцію «Про рівні можливості і рівне ставлення до працівників обох статей».

Ці документи сприяли розробці та прийняттю в багатьох країнах спеціальних законів, спрямованих на створення правової бази політики рівних можливостей на ринку праці. Так, в Україні Ціль розвитку тисячоліття, що стосується викорінення гендерної нерівності та розширення можливостей жінок, зазнала значної адаптації. Проблеми гендерної нерівності у

нас мають принципово інший характер, ніж у багатьох інших країнах: високі рівні економічної активності та освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у політиці та сфері прийняття рішень, існуванням гендерних відмінностей в оплаті праці.

Забезпеченню гендерного паритету на ринку праці України сприятимуть: розвиток практичних програм, що захищають інтереси людей, які зазнали негативного впливу економічних реформ; розв'язання проблем ефективної зайнятості; поширення гендерних знань на всіх рівнях навчання та виховання; розробка чутливих у гендерному аспекті навчальних програм та підручників; поширення ідеології гендерної рівності засобами освіти, масової інформації і культури; подолання гендерних стереотипів; розвиток системи побутового обслуговування та догляду дітей, сприяння скороченню побутового навантаження на членів родини; сприяння розвитку малого бізнесу, сімейного підприємництва і т. ін. Дуже важливо, щоб державна політика в цій галузі була чітко визначеною і відповідала ідеям рівності та справедливості цивілізованого світу й орієнтувалася б на оптимальне використання потенціалу всього економічно активного населення в інтересах економічного розвитку та соціального прогресу.

## **Тема 9. НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

### **9.1. Заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні**

Розгляд питань розвитку та управління протягом сучасного періоду здійснює широке коло вітчизняних науковців, таких як: В. Воронкова, А. Гальчинський, О. Грішнова, В. Колпаков, О. Кузьмін, Е. Лібанова, Л. Мельник, О. Мельник, С. Мочерний, В. Савченко, В. Савчук, О. Устенко, В. Яновчик і т.д. Але у зв'язку з трансформацією світової економіки й її ускладненням, при дослідженні діяльності підприємців, підприємств, національних господарств та міжнародних організацій виникають труднощі теоретичного та практичного характеру, які зумовлені відсутністю уніфікації методологічної бази системного підходу та дискусійності щодо меж його застосування у суспільстві. Ця проблематика викликає необхідність подальших досліджень характеристик функціонування суб'єктів господарювання на основі системного підходу.

Таким чином, системний підхід щодо характеристики та оцінювання суб'єктів господарювання передбачає необхідність урахування постійних трансформацій, які виникають через отримання певних “імпульсів” від його системного середовища, структури, управління та розвитку. За етимологічним змістом поняття “трансформація” – це перетворення, перевтілення, зміна вигляду, форми, властивостей чого-небудь. З позиції впливу на суб'єкт господарювання трансформацію можна визначити як процес заміни ознак одного господарського порядку подібними ознаками іншого порядку, наслідком чого є докорінне перетворення економічної системи в цілому. Сучасні трансформаційні процеси у суспільстві набули безперервного характеру, маючи форми одиночно-локальних, функціональних і міжсистемних трансформацій. Тому необхідно зауважити, що на початку ХХІ ст. характерною рисою функціонування суб'єктів господарювання буде домінування системного підходу і початок глобальної кластеризації суспільства, в яких трансформаційні процеси будуть зумовлені керованими міжсистемними чинниками.

Проте в контексті розвитку людських ресурсів (тобто їх прогресивного якісного удосконалення) необхідно враховувати, що все населення держави живе в інформаційному полі, що складається, з одного боку, із спілкування з членами сім'ї, родичами, знайомими, сусідами, колегами по роботі, персоналом підприємств і так далі, а з іншого боку – з інформації від засобів масової інформації і виробників інформаційних продуктів, що призводить до збільшення залежності людського капіталу сучасної людини від дій зовнішнього середовища. Крім того, частина людських ресурсів не може розвинути свій людський капітал або його втрачає унаслідок залежності від членів сім'ї (фінансова

залежність від батьків або чоловіка, догляд за дітьми, робота в домашньому господарстві). Тому з врахуванням складності структури людських ресурсів, розкриття економічного потенціалу країни може бути здійснене лише при ефективному управлінні розвитком людських ресурсів на різних управлінських рівнях: особовому (самоврядність особою і управління сім'єю), мікрорівні (управління підприємствами), мезорівні (управління товарними ринками, регіонами, галузями), макрорівні (управління державою) і мегарівні (управління країнами, регіонами, міжнародними організаціями). На наш погляд, заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні можуть бути представлені у вигляді нижчеприведеної схеми (рис. 5).



**Рис. 5. Заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні**

Зовнішніми заходами дії на наявні в Україні людські ресурси – громадян України і іноземців, офіційно зайнятих у сфері суспільного виробництва, можуть бути дії державної влади і місцевої самоврядності, суспільних партій і організацій, підприємств. Для активізації розвитку людських ресурсів в Україні в першу чергу необхідно активізувати увагу науковій громадськості до питання управління розвитком людських ресурсів з метою розробки нової ідей і фундаментальних відкриттів у сфері реалізації людського капіталу. Для цього необхідно узагальнити світовий досвід досягнень учених, що працювали і працюють у даному напрямі (С. Алкайр, М. Армстронг, Р. Беккер, Е. Брукінг, М. Десаї, А. Маршалл, М. Мелоун, М. Нуссбаум, І. Робейнс, А. Сіна, Л. Едвінсон та ін.) і міжнародних організацій (ПРООН, МОП, ЮНЕСКО, Римський клуб та ін.), адаптувати кращі механізми для українських реалій і створити ефективну національну систему українського менеджменту і державного управління. Виконання даного комплексу завдань передбачає навчання, підвищення кваліфікації і мотивацію науково-педагогічних кадрів, держслужбовців, менеджерів, самозайнятих і учнів. Стратегічним орієнтиром даного напрямку є формування нового покоління українських менеджерів і державних управлінців.

Обов'язковим допоміжним засобом розвитку людських ресурсів в Україні виступає популяризація в суспільстві ідеї саморозвитку. Саморозвиток людських ресурсів передбачає формування у людини (починаючи з дитячого віку і до кінця її трудової діяльності) світогляду, що передбачає необхідність максимально повного розкриття свого людського потенціалу шляхом постійного навчання і вдосконалення.

Відносно потенційних людських ресурсів необхідно враховувати, що в даний час за межами України знаходяться, за різними оцінками, від 5 до 12 млн наших співвітчизників, які мають досвід роботи за кордоном, значна їх частина сформувала себе як нові особи, розширила свій людський капітал і придбала нові можливості. Українці своєю працею приносять користь іншим державам розвиваючи їх економічний потенціал і більшість з них не бажає повертатися на батьківщину через відсутність цивілізованих умов для життя і можливості реалізації людського потенціалу. Тому зміна макроекономічного середовища і стимулювання реєміграції є можливістю прискорення розкриття економічного потенціалу України. У сучасних умовах глобалізації суспільства розкриття економічного потенціалу країни неможливе без залучення іноземних людських ресурсів. Важливого значення у контексті розвитку українських людських ресурсів набуває інтелектуальна імміграція

іноземних учених, науково-педагогічних кадрів і фахівців-практиків, які своєю діяльністю сприяли б підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

На наш погляд, виконати запропоновані заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні і розкрити її економічний потенціал, представляється можливим при створенні “акумуляуючої основи розвитку людських ресурсів”. Якщо попередня історія розвитку суспільства передбачала під “акумуляуючою основою” спільну працю, релігію, державність, національну ідею, то в період глобалізації суспільства (при сьгоднішньому рівні інтернаціоналізації, регіоналізації і гомогенізації) дані механізми окремо не забезпечують ефективного управління і не дають передумов для продуктивного розвитку людських ресурсів. Тому доцільно розробити концепцію розвитку людських ресурсів в Україні, засновану на унікальності нашої держави у сфері релігійної спадщини, історичного досвіду побудови соціалізму, культурної самобутності, геополітичної привабливості території, наявного природоресурсного потенціалу і незалежності. При цьому, необхідно враховувати, що реалізація концепції розвитку людських ресурсів і запропонованих заходів в Україні не може бути якісно здійснена протягом короткострокового періоду шляхом директивних розпоряджень або економічних важелів управління, а повинна стати основою стратегічної загальнодержавної політики в стратегічному періоді, яка і консолідує українське суспільство в цілому.

Ці обставини вимагають ще й розробки глобальної концепції розвитку людських ресурсів як на рівні підприємств, так і в системі державного та наддержавного управління. Але це треба здійснювати не з позиції заходів протидії глобальній фінансовій кризі, а з позиції використання її впливу і наслідків у контексті концентрованого довгострокового розвитку людського потенціалу у суспільстві. На наш погляд, для прогресивного розвитку людських ресурсів (у вигляді підвищення трудового потенціалу і рівня конкурентоспроможності працівників) на підприємствах доцільно створити і постійно використовувати у межах управлінської системи підсистему управління розвитком персоналу. На рівні державної політики для розвитку людських ресурсів доцільно розробити національну програму сталого розвитку людських ресурсів України, яка б була врахована при здійсненні державної демографічної, економічної, науково-технічної, інноваційної, інвестиційної, соціальної, регіональної та зовнішньоекономічної політики. На наднаціональному рівні Україні, як члену багатьох міжнародних організацій, доцільно активізувати діяльність щодо участі у міжнародних економічних програмах і проектах, які враховують питання сталого розвитку вітчизняних людських ресурсів.

## **9.2. Форми інвестування людського розвитку**

На підприємстві людський розвиток працівників, як процес зростання їх людського капіталу та досягнення генетично зумовленого людського потенціалу, здійснюється завдяки зовнішньому інвестуванню та самоінвестуванню. “Інвестиції у людський капітал – це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров’я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних”. Зовнішнім інвестуванням у людський потенціал працівника можуть бути заходи, які здійснюються на мегарівні управління (програми міжнародних організацій, гранти, конкурси), на макрорівні (макроекономічне середовище країни у цілому, науково-технічна та інноваційна політика, державна система виховання та освіти, державні програми, система соціального захисту населення, кредити на навчання) та на мікрорівні (заходи розвитку персоналу, навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, надання кредитів на навчання персоналу). Самоінвестування у людський потенціал працівника здійснюється шляхом виділення ним власних коштів і може набувати форм: навчання у навчальних закладах, стажування, проходження тренінгів, опанування фахової літератури, спілкування з колегами, участі у виставках, ярмарках, нарадах, конференціях і т.д.

Необхідність здійснення інвестування у людський потенціал працівників у вигляді обов'язкового постійного процесу на підприємствах пояснюється стрімким розвитком НТП, збільшенням чисельності людей, які здійснюють економічні відносини, міграцією трудових ресурсів, прискоренням руху транспортних засобів, удосконаленням засобів комунікації, модою, посиленням конкуренції і т.д. Унаслідок цих чинників з'являються нові товари, технології, підприємства, ринки, галузі, і будь-яке підприємство для функціонування вимушене виділяти кошти на власний розвиток – інвестувати, і значна частина цих коштів спрямовується у персонал, який є головним ресурсом і рушійною силою розвитку підприємств. Наприклад, у Японії видача премій за неефективні раціоналізаторські пропозиції має повсюдний характер. Не без впливу цього раціоналізаторська робота там досягла гігантських масштабів. У багатьох фірмах на одного зайнятого припадає 60–80 раціоналізаторських пропозицій на рік! Рядові робочі і службовці, що займаються раціоналізацією, роблять величезний внесок до науково-технічного прогресу японської промисловості. Більше половини раціоналізаторських пропозицій в Японії не має економічного ефекту і кладеться на полицю, проте гроші за них все одно виплачуються. Причину пояснює директор крупного заводу по виробництву кольорових телевізорів фірми “Шарп”. Нагороджувати треба всіх раціоналізаторів, – сказав він, – інакше їх ентузіазм може згаснути. У нас було багато випадків, коли робочі після ряду невдач народжували дуже цінні ідеї, які принесли величезну користь фірмі. І взагалі отримати цінний метал без відходів і шлаків неможливо.

У той час треба враховувати, що навіть у економічно розвинутих країнах питання необхідності інвестування людського потенціалу є дуже дискусійним. У сучасних умовах (особливо під час кризових явищ) підприємства усе менше бажають брати на себе додатковий тягар витрат щодо інвестування у підготовку та розвиток персоналу і намагаються більшу частину витрат перекласти на працівників. Для цього деякі підприємства на роботу приймають лише підготовлений конкурентоспроможний персонал і кожні декілька років оновлюють кадровий склад. Можна навіть говорити про формування у суспільстві нової кадрової стратегії – “продуктивної тимчасової співпраці”. На практиці нами неодноразово спостерігалися ситуації, коли кваліфікованих працівників вітчизняних підприємств запрошували працювати на інші підприємства, де від них отримували “свіжу” ринкову або виробничу інформацію, максимально використовували їх людський капітал, завдяки їх праці отримували конкурентні переваги, при цьому ні копійки не витрачаючи на маркетинг, пошук інформації, рекламу та заходи розвитку персоналу, а з часом навмисно позбавлялися цих працівників і запрошували нових, яких чекала аналогічна участь. Або, навпаки, на підприємствах свідомо гальмують розкриття людського потенціалу для заощадження оплати праці. І тому є багато свідчень і за кордоном. Так, у Німеччині на одній із кондитерських фабрик у 2006 році зламався конвеєр. Чотири кадрових ремонтника протягом декількох годин не могли знайти причину неполадки і за консультацією почали дзвонити на фірму виробника. Побачивши цю ситуацію один із тимчасових вантажників, український мігрант, який мав вищу технічну освіту, підійшов до них, підказав причину і допоміг їм відремонтувати зламаний пристрій. Наступного ранку його було звільнено з цього підприємства без пояснення причин. Застосування цієї кадрової стратегії дозволяє мінімізувати витрати на оплату праці, маркетинг, збут, виробничу підготовку і одночасно максимізувати прибуток у короткостроковому періоді. Але цей підхід може бути економічно виправданим лише на малих підприємствах, власники яких не планують досягти розширення бізнесу, бажають залишатися у межах певного виду господарської діяльності або планують позбутися бізнесу. Забезпечення сталого економічного розвитку підприємства, розширення виробництва та соціалізація праці вимагають інвестування у людський потенціал!

На наш погляд, при визначенні та розробці перспективних форм інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах необхідно застосовувати комплексний підхід, який враховуватиме історичний досвід нашого минулого та найрезультативніші сучасні приклади в зарубіжних країнах. Так, на особистісному рівні формування людського

капіталу, кожній працездатній людині та родині, яка має працездатних осіб, необхідно усвідомити обов'язковість самоінвестування, яке зумовлене історичним розвитком суспільства. Самоінвестування на особистісному рівні передбачає необхідність планування та здійснення постійних інвестицій у підтримку здоров'я (витрати на ведення здорового способу життя, вживання екологічно чистих продуктів, заняття фізкультурою або спортом, здійснення заходів рекреації), отримання знань (витрати на базову та фахову освіту, професійні знання, соціальний розвиток), підвищення кваліфікації (витрати на кар'єрне зростання, опанування нових професій, вивчення іноземних мов), здійснення творчості (витрати на духовні потреби, релігійну діяльність, мистецтво, хобі, благодійництво) – протягом усього життя. На жаль, більшість людей нехтує самоінвестуванням, здійснює його тимчасово, на початку формування кар'єри або внаслідок виникнення крайньої необхідності. Це пояснюється тим, що інвестиції у людський капітал окупаються через великий проміжок часу і люди часто вже не бачать взаємозв'язку між витратами та зусиллями, які здійснювали вони та їх батьки у дитинстві, та результатами, досягнутими ними у зрілому віці. Але необхідно враховувати, що у XXI ст. у суспільному житті набувають силу нові тенденції: структурні зміни на ринку праці (зменшення потреби на традиційні професії та виникнення нових), поширення інтелектуальної міграції (ротаційний характер міграцій науковців, поширення інтелектуальної міграції), збільшення кількості інформації, активізація міжнародних відносин та інтеграційних процесів, які вимагають стратегічності у самоінвестуванні працівників.

Перспективною формою зовнішнього інвестування у людський потенціал на рівні вітчизняних підприємств може бути побудова системи безперервного розвитку персоналу, яка повинна охоплювати наступні підсистеми: пошуку, набору, відбору, адаптації, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, мотивування, формування кадрового резерву, контролювання. Показовим є приклад японських підприємств, де на деяких фірмах працівник протягом тижня повинен витратити чотири години робочого і чотири години особистого часу на підвищення своєї кваліфікації. А забезпечити активне зовнішнє інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах можна при активній державній підтримці на рівні заходів державного управління. Цими заходами можуть бути надання пільгового режиму оподаткування, кредитування та страхування для тих підприємств, які здійснюють впровадження інновацій, модернізацію та реконструкцію виробництва, науково-технічну й інноваційну діяльність, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, наставництво, раціоналізаторську діяльність, патентування, заходи щодо стажування учнів і студентів, підвищення кваліфікації сторонніх працівників.

Державне сприяння організаціям у здійсненні розвитку персоналу, особливо у сфері професійного навчання кадрів на виробництві, насамперед залежить від ефективності механізму стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу і самого персоналу з метою посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь та навичок.

Стимулювання професійної підготовки персоналу організацій передусім регулюється Законом України “Про оподаткування прибутку підприємства”. Витрати платника податку, пов'язані з його професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних із таким платником податку, належать до валових витрат виробництва й обігу. Кабінет Міністрів України постановою “Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” визначив порядок професійної підготовки та перепідготовки і розміри витрат на зазначені цілі. Цією постановою передбачено, що платник податку на прибуток може включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на свою професійну підготовку або перепідготовку в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних із ним, у розмірі до 2 % фонду оплати праці звітного періоду.

Як свідчить практика, цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації персоналу й забезпечення на цій основі інноваційної моделі економічного розвитку. Досвід конкурентоспроможних вітчизняних і зарубіжних підприємств свідчить про те, що в них витрати на професійне навчання персоналу становлять до 10 % (а іноді й більше) від фонду оплати праці.

В. Гесков наголошує, що в багатьох країнах інвестиції в підготовку кадрів недостатні для забезпечення сталого економічного зростання та соціального розвитку. Більше того, роботодавці й працівники можуть бути не зацікавлені вкладати кошти в професійну підготовку. Недостатня зацікавленість роботодавців у вкладання коштів у професійне навчання персоналу зумовлена нижчеподаними причинами.

По-перше, більшість роботодавців (особливо малих підприємств) працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається максимально економити на робочій силі й фізичному капіталі.

По-друге, роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть легко перейти на роботу до іншого роботодавця, а отже, власник організації втратить свої кошти.

По-третє, навчання персоналу на виробництві стримує те, що роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатнього прибутку від використання навченої робочої сили, водночас служба управління персоналом може взяти на роботу висококваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції в людський капітал.

По-четверте, у багатьох випадках негативну роль у розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві або за межами підприємства в професійно-технічних чи вищих навчальних закладах та ін.

Із метою підвищення зацікавленості організацій у виділенні коштів на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу та протидії на цій основі тенденції до зниження витрат роботодавців на навчання працівників в Україні доцільно удосконалювати механізм стимулювання персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості працівників у безперервному вдосконаленні умінь і практичних навичок.

### **9.3. Мотивація та стимулювання розвитку людських ресурсів**

Мотивована діяльність працівника – це вільна, зумовлена внутрішніми спонуканнями діяльність, спрямована на досягнення особистих цілей та реалізацію власних інтересів у руслі інтересів організації. У мотивованій діяльності працівник сам визначає напрям і міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу.

Формування мотиваційного механізму спрямоване на збереження зайнятості персоналу; справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці; створення умов для професійного та кар'єрного зростання працівників; забезпечення сприятливих умов праці й збереження здоров'я працюючих; створення атмосфери взаємної довіри і зворотного зв'язку.

Заслуговують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме: матеріальні винагороди (ставка заробітної плати); додаткові виплати; участь в акціонерному капіталі; участь у прибутках; додаткові стимули (наприклад, плата за навчання); гарантія на одержання кредиту для значної покупки (наприклад, квартири); медичне обслуговування; страхування; оплата відпочинку. Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії: 1) стимули і покарання; 2) мотивування працівників самою працею; 3) забезпечення систематичного зв'язку з менеджером.

Мотиваційна стратегія має ґрунтуватися на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників із підлеглими. Управління мотивацією здійснюється із застосуванням таких методів: використання грошей як міри винагороди і стимулів; застосування покарань;

розвиток співучасті; мотивація через роботу; винагороди і визнання досягнень; залучення працівників до управління; заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів. Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу, доцільно визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу; визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості їх задоволення; конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати; організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність; узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг; під час наймання працівника з'ясувати його мотиви, інтереси та систему цінностей.

Теоретичні розробки та практичні реалії виокремлюють різноманітні підходи до задіяння потенціалу мотивації та стимулювання працівників. Однак практичне втілення системи мотивації та стимулювання працівників обов'язково відбувається завдяки застосуванню різноманітних методів: економічних, адміністративних, організаційно-виробничих, морально-психологічних, соціальних (рис. 6). Як бачимо, кількість методів велика, а спектр дії дуже широкий, тому обсяг їх застосування на діючих вітчизняних підприємствах обирається залежно від багатьох чинників, найсуттєвішими з яких є: кількість персоналу та його структурний склад, організаційна культура, поточні результати господарської діяльності, термін існування підприємства та перспективи його подальшого розвитку.



Рис. 6. Класифікація та зміст методів мотивації та стимулювання праці працівників



На даний час на вітчизняних підприємствах складається ситуація, коли існуюча система мотивації та стимулювання працівників може гальмувати розвиток працівників і, як наслідок, усього підприємства. Наявність покарань за провини, існування заохочень за досягнення та поточна оплата праці існують скрізь, але часто вони призводять до бюрократизації організації праці, заважають виявленню ініціативи, обмежують нововведення та скорочують коло працівників, які можуть стати рушійною силою динамічного розвитку підприємства. Тобто підприємство може мати сталі поточні результати господарської діяльності, сформований колектив, але його динамічне зростання не відбувається – не збільшується частка ринку, на якому діє підприємство, не створюються філії, не опановуються нові технології, повільно оновлюється асортимент продукції. Ця ситуація може бути об'єктивно зумовлена і пояснюватися багатьма чинниками, вплив яких не можна ігнорувати, проте вона не виправдовує неефективність менеджменту підприємства. Подамо чинники впливу на мотивацію та стимулювання праці працівників вітчизняних підприємств згідно з рівнями управління економікою (рис. 7).



**Рис. 7. Чинники впливу на мотивацію та стимулювання праці працівників**

На мегарівні, з боку світового господарства в цілому та зарубіжних країн зокрема, на розвиток підприємства хоча й опосередковано, але суттєво впливають такі чинники: рівень життя та оплата праці за кордоном, стан трудової міграції в інших країнах, конкуренція на світовому ринку праці, кваліфікаційні вимоги до професій. Зараз багато українських працівників мігрують за кордон у пошуках кращої долі, в основному, не через відсутність роботи на батьківщині, а саме через недостатнє стимулювання їх праці. Так, за експертними оцінками зараз за межами України працює понад 5 млн її громадян. Однак слід враховувати і

зворотний бік впливу мегасередовища – міграцію в Україну. Приблизна кількість постійних і транзитних трудових мігрантів в Україні – 1 млн осіб. Ці факти впливають на формування мотиваційного настрою вітчизняних працівників й зумовлюють від'їзд кваліфікованих трудових ресурсів і в'їзд некваліфікованих, тобто втрату країною трудового потенціалу.

На макрорівні, у межах національної економіки, головними чинниками виступають загальний стан розвитку національної економіки та особливості державного регулювання зайнятості й оплати праці. Важливими питаннями, які перебувають під постійним контролем Президента України, Верховної Ради та Кабінету Міністрів, є: рівень безробіття, співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом, співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою, тінізація ринку праці тощо. За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2–2,5 прожиткові мінімуми і при цьому вона в більшості країн світу складає 35–40 % від середньої заробітної плати. Але сучасні реалії щодо оплати праці в Україні не відповідають не тільки Європейським стандартам, а навіть очікуванням пересічних громадян. Тому слід відзначити, що швидкість вирішення існуючих проблем у галузі оплати праці дуже повільна і залежить від загальної консолідації українського суспільства за одночасного створення відповідних умов: певна спрямованість мегаекономічного оточення, адекватність і рішучість дій вищих державних службовців, узгодженість урядових ініціатив із великим вітчизняним бізнесом.

На мезорівні, у межах міжгалузевих народногосподарських комплексів та товарних ринків, на мотивацію та стимулювання праці працівників підприємств, головним чином, впливають рентабельність господарської діяльності та співвідношення оплати праці за галузями національної економіки, упровадження досягнень НТП, ступінь впливу людського фактора на економічні результати діяльності підприємств, регіональні особливості. Нерівномірність визначених чинників за галузями або товарними ринками суттєво впливає на стан мотивації та стимулювання праці на підприємствах і може спричинити значний перерозподіл трудових ресурсів між галузями. Крім того, сам вплив мотивації та стимулювання працівників за галузями різний. Наприклад, у тих галузях, де результати господарювання більше залежать від кваліфікації та ставлення до праці самих працівників, увага до мотивації та стимулювання персоналу значно більша.

Мікрорівень, який охоплює підприємство як економічну систему, працівника та його оточення, фактично і формує систему мотивації та стимулювання праці. Враховуючи вплив мегасередовища, макросередовища та мезосередовища, особисті якості власників, очікувані ними результати господарювання, наявні альтернативи організації нового бізнесу, методи управління персоналом та поточні результати господарювання, виокремлюють спрямованість менеджменту підприємства. Необхідно розуміти, що структура оплати праці (яка зараз є головним сучасним інструментом мотивації та стимулювання) з боку роботодавця суттєво відрізняється від структури оплати праці працівника. Якщо для працівника оплата праці майже завжди тотожна заробітній платі, то для роботодавця оплата праці працівників завжди перевищує розмір нарахованої їм заробітної плати (іноді в декілька разів). Структура оплати праці роботодавця містить: заробітну плату, заохочувальні заходи, витрати на маркетинг і розвиток персоналу, відрахування в державні фонди соціального страхування. Тому розмір витрат на мотивацію і стимулювання праці частково пояснює позицію власників підприємства щодо небажання поширювати систему мотивації та стимулювання праці, яка за своєю суттю передбачає певні фінансові витрати. Ця позиція підтримується і менеджментом підприємства. З боку менеджменту підприємства важливі такі чинники: особисті якості керівників, наявні альтернативи нового працевлаштування, залежність від власників підприємства, поточні результати господарювання, взаємовідносини з підлеглими. Працівники своїми особистими якостями та діями також суттєво впливають на поведінку один одного, що зумовлює загальну плинність персоналу на підприємстві, стан організаційної культури та своєрідну конкуренцію на внутріфірмовому ринку праці. Члени сім'ї працівника теж впливають на нього. У родині працівника існують родинні ресурси, взаємовідносини, певні очікування стосовно нього. Це джерело тиску

обов'язково має бути враховане під час розробки системи мотивації та стимулювання праці, тому що дієвість методів мотивації та стимулювання праці може бути для працівників різною та нівелюватися родинним оточенням. До речі, особисті схильності та пріоритети працівника, які формуються на основі його індивідуальних якостей, рівень очікування кар'єрного зростання, кваліфікація, ставлення до праці, можливість зміни місця роботи, задоволеність працею, самоповага, задіяння інструментарію саморозвитку, а також наполегливість – усе це індивідуальне. Тобто на поведінку працівника впливає багато чинників, проте головним важелем мотивації та стимулювання є структура його доходів. Вона складається з нетрудового доходу (спадщина, виграші, доходи членів родини, здавання в оренду власності, дивіденди від акцій інших підприємств, депозит) та трудового доходу, який включає: заробітну плату (основну заробітну плату (винагорода відповідно до встановлених норм праці та передбачена в розмірах чинного законодавства), додаткову заробітну плату (винагорода за понаднормову працю та певні трудові досягнення, передбачена у розмірах чинного законодавства), інші заохочувальні та компенсаційні виплати (залежать від кінцевих результатів діяльності підприємства та містять виплати, які не передбачені та нерегульовані чинним законодавством)); участь працівників у прибутках визначеного підприємства на підставі власності та результатів професійної діяльності; індивідуальну трудову діяльність в інших сферах господарювання. Неврахування цих чинників може спричинити величезні прямі та опосередковані збитки для підприємства. Прямі збитки від помилок в організації мотивації та стимулювання праці на промисловому підприємстві можуть складатися: з браку у виробничому процесі, зниження якості продукції, помилок в організації маркетингових і збутових дій, у фінансовій діяльності; до опосередкованих збитків можна віднести нереалізований трудовий потенціал підприємства – ситуацію коли працівники свідомо знижують свою продуктивність праці або взагалі звільняються з підприємства.

Вищенаведені чинники впливу на мотивацію та стимулювання праці працівників вітчизняних підприємств розкривають складність розробки універсальної системи мотивації та стимулювання. Тому, враховуючи загальносвітову глобальну тенденцію посилення впливу зовнішнього середовища на діяльність суб'єктів господарювання, ефективність заходів мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств залежить не тільки від стану системи мотивації та стимулювання праці на підприємстві, а й від заходів державного регулювання й ставлення до праці самої людини (рис. 8).

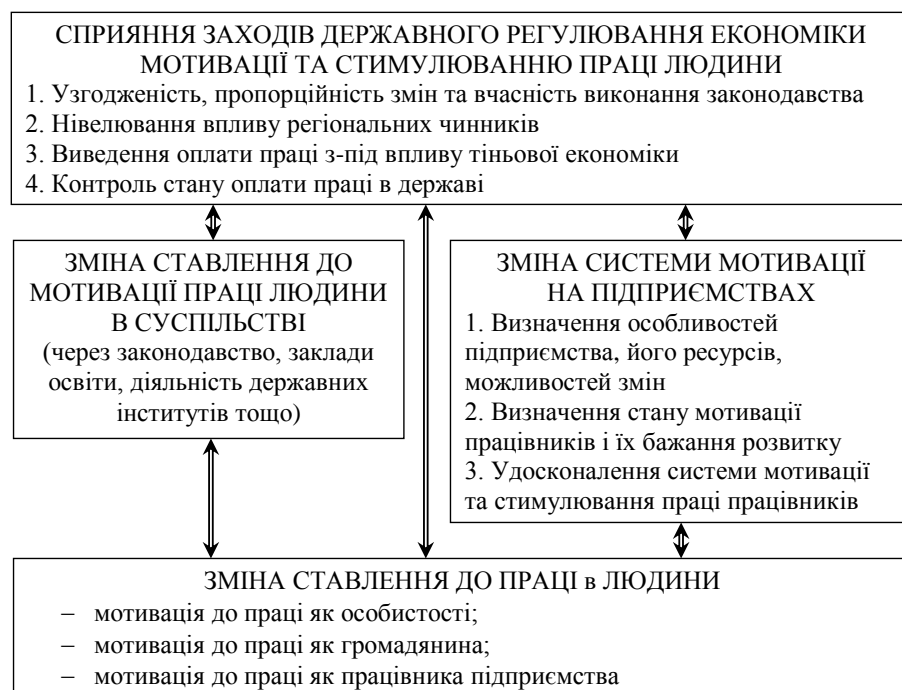


Рис. 8. Схема заходів сприяння мотивації та стимулювання праці в суспільстві

Умовами стабілізації системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах може бути здійснення таких заходів: організація системи управління розвитком персоналу, заохочення ініціативи персоналу, поширення інноваційної діяльності, поширення самомотивації серед працівників підприємства, упровадження системи мотиваційного моніторингу щодо коригування системи мотивації, введення бонусної системи стимулювання ефективності праці. Заходи удосконалення мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах можна подати за такими напрямками:

- удосконалення формування заробітної плати за рахунок оплати вартості витраченої праці (почасовий внесок) та оплати результатів праці (відрядний внесок) за допомогою таких операцій: складання прозорої системи оплати праці; установлення мінімальної та максимальної заробітної плати; урахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та всього підприємства;
- упровадження системи заохочувальних заходів за раціоналізаторську діяльність і за самостійне підвищення кваліфікації;
- організація витрат на добір і розвиток персоналу (як необхідний крок – залучення до штату менеджера з кадрів та створення системи навчання персоналу).

Упровадження заходів щодо удосконалення мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах доцільно здійснювати в такій послідовності: діагностика керівників та персоналу на предмет бажання змін; комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно мотивації та стимулювання працівників; обговорення результатів досліджень у колективі; розробка нової системи мотивації та стимулювання працівників.

Важливим питанням є дослідження особливостей працівників вітчизняних підприємств. Для адекватного його здійснення необхідно враховувати складність та неоднорідність структури персоналу на промисловому підприємстві. Тому тестування окремого працівника (за допомогою методів спостереження, співбесіди, експерименту) повинне складатися з таких етапів: визначення потенціалу працівника, інтенсивність його саморозвитку, ступінь задіяння власного потенціалу працівника, фактичне співвідношення між потенціалом працівника та організації, перспектива перебування працівника на підприємстві, система індивідуального розвитку працівника в контексті його місця в структурі персоналу. Тобто необхідно дослідити такі характеристики працівника:

- фізичний стан людини (здоров'я, інтелект, воля, стан нервової системи, характер);
- зовнішні характеристики (зовнішній вигляд, привабливість, комунікабельність);
- схильності (спрямування загального розвитку, наявність мети в житті, звички, порядність);
- професійні якості (загальна освіта, кваліфікація, продуктивність праці, ставлення до праці, наявність знань, умінь та бажання навчатися);
- можливості та вплив оточення (родичі, друзі, організації);
- можливі джерела отримання інвестицій у професійний розвиток (наявність власних коштів для навчання, підвищення кваліфікації чи перенавчання, інвестування працівника підприємством або сторонніми організаціями);
- перспективи подальшого соціального розвитку людини як особистості (духовні, моральні, культурні).

Проаналізувавши результати дослідження вищенаведених якостей працівників відповідно до їх поточних посадових обов'язків і перспектив подальшого кар'єрного зростання на підприємстві, можна розробити прозору та дієву систему мотивації та стимулювання. У процесі удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах необхідно враховувати стан таких компонентів: самомотивацію працівника, мотивацію особистого оточення працівника, систему мотивації та стимулювання на підприємстві, мотивацію праці в суспільстві. Ця інформація надасть можливість підібрати адекватні заходи мотивації та стимулювання кожного працівника підприємства та колективу в цілому, визначаючи потрібні пріоритети на короткостроковий та довгостроковий періоди.

## Тема 10. САМОРОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

### 10.1. Роль саморозвитку у формуванні трудового потенціалу

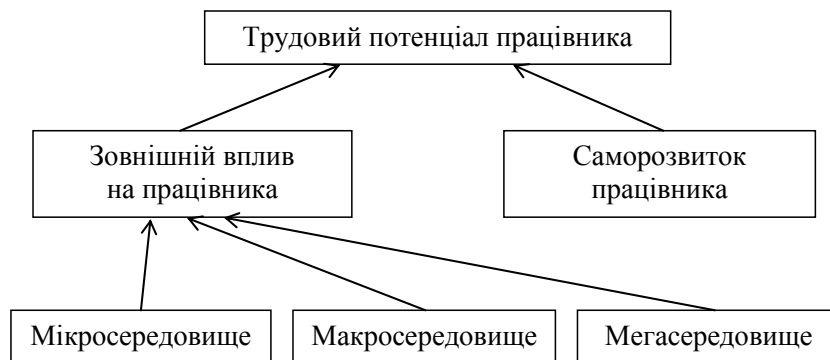
Прогресивний саморозвиток працівника відбувається шляхом самовдосконалення його особистості. У зв'язку із значним прискоренням динаміки розвитку науково-технічного прогресу, збільшенням кількості інформації та вимог щодо кваліфікації персоналу працівники для підтримки і підвищення своєї кваліфікації вимушені займатися самоосвітою та навчанням із власної ініціативи набагато більше, ніж це раніше робили їх старші колеги. Ця ситуація актуалізувалася на сучасному етапі. Зміни, що відбулися, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професіоналізму, навчання та перепідготовки. Якщо знання випускників на початку ХХ ст. знецінювалися через 30 років, у кінці століття – через 10, то у ХХІ ст. їх вистачає на 3–5 років. Як зазначають дослідники М. Вудкок та Д. Френсіс, сучасні організації не можуть і не бажають брати на себе формування всіх навичок у своїх працівників, оскільки це зумовлює нераціональні витрати ресурсів і заважає їх стабільному розвитку. Тому саморозвиток працівників є запорука удосконалення трудового потенціалу працівника і підприємства в цілому.

У цьому аспекті необхідно відзначити важливість систематичного самостійного навчання, яке повинне здійснюватися на основі індивідуального плану розвитку або особистих цілей працівника, що затверджуються його безпосереднім керівником. Самоосвіта в організації полягає: у самостійному вивченні працівниками спеціальної літератури, ознайомленні з передовим досвідом роботи підприємств галузі за допомогою організованої консультаційної і методичної допомоги з боку вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти, науково-дослідних інститутів, відвідуванні виставок і споріднених підприємств. Самоосвітою для керівників і спеціалістів (професіоналів) може бути керівництво та педагогічна діяльність у вищих навчальних закладах, на курсах цільового призначення, у школах із вивчення передових прийомів і методів праці та ін.

Саморозвиток працівника на підприємстві відбувається завдяки удосконаленню його трудового потенціалу. Трудовий потенціал працівника – розкриття усієї сукупності знань, умінь і прихованих можливостей. Тому доцільно враховувати аспекти формування трудового потенціалу працівників та чинники впливу на його розвиток із боку підприємства, держави та зовнішньоекономічного оточення, а діагностувати його за такими головними параметрами: фізичний та загальний стан розвитку особистості, освіта, кваліфікаційний рівень, якість праці на конкретному підприємстві (відповідно до локальних, галузевих, національних чи міжнародних вимог).

Досліджуючи практичні особливості формування трудового потенціалу працівників, слід відзначити низку тенденцій, притаманних сучасному стану національної економіки. По-перше, це поведінка економічно активної частини населення України, до якої слід віднести: обережність, терплячість, зневіра, інертність, запасливість, творчий підхід до праці. По-друге, це дисфункції на ринку праці України: невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятістю, незбалансованість попиту на окремі спеціальності, нераціональність структури зайнятості в галузях національної економіки, загострення проблеми працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати вимогам до кваліфікації працівників, недостатня соціальна захищеність працівників порівняно з розвинутими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення, недостатньо ефективна діяльність профспілок. По-третє, в умовах тривалої політичної та економічної кризи в Україні, під впливом сучасних тенденцій, притаманних економічно розвинутих країнам, відбувається збільшення кількості суб'єктів господарювання, які заради економії ресурсів і часу, зниження ризиків та збільшення поточних прибутків скорочують або зовсім відмовляються брати на себе витрати, пов'язані з підготовкою кадрів та кадрового резерву, переклавши це на самих працівників або претендентів на вакантні посади.

Тому, враховуючи теоретичні аспекти формування трудового потенціалу працівників та практичні аспекти його сучасного задіяння в напрямку вдосконалення механізму господарювання підприємств, необхідно зауважити, що трудовий потенціал працівника може бути покращений за рахунок саморозвитку та зовнішнього впливу (рис. 9).



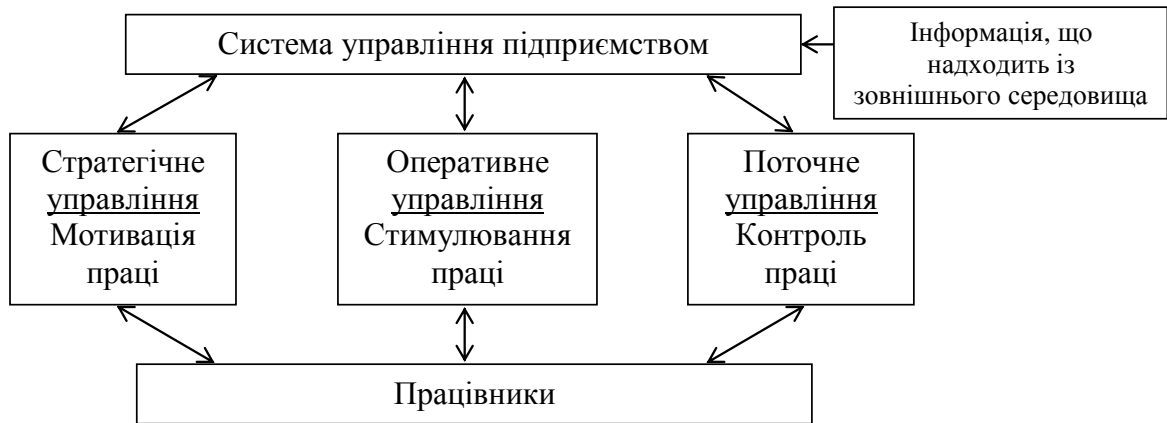
**Рис. 9. Спрощена схема формування трудового потенціалу працівника**

Удосконалення трудового потенціалу працівника важливе і навіть обов'язкове в сучасних умовах. Важливість саморозвитку населення зумовлюється також і морально-психологічними чинниками. Наприклад, незважаючи на всі позитивні заходи державної політики, спрямовані на підтримку безробітних (грошова допомога, курси підвищення кваліфікації, надання тимчасових робочих місць), частина з них не може знайти собі гідної роботи в нових умовах і деградує. Зменшити цю тенденцію можна за умови систематичного довгострокового навчання основам саморозвитку, яке необхідно починати ще з дитячого віку (дитячі садочки, школи, спортивні та художньо-культурні гуртки). Ідеться про впровадження концепції необхідності та доцільності саморозвитку населення. Здійснити це можна, визначивши цілі та методику набуття необхідних економічних знань і професійних навичок, які допоможуть людині протягом усього життя витримувати зміни в ході формування професійної кар'єри й опосередковано зміцнюватимуть трудовий потенціал країни в цілому і кожної людини зокрема.

Зовнішній вплив на працівника доцільно класифікувати згідно з рівнями управління в економічній системі. У мікросередовищі на розвиток трудового потенціалу працівника впливає його родина, оточення та місце роботи. У родині можуть бути такі фактори впливу: заробітна плата інших членів сім'ї, корпоративні права, спадщина тощо. Друзі та знайомі також мають важливе значення в плані витрати часу, ресурсів, здоров'я та формування системи життєвих цінностей. На підприємстві розвиток трудового потенціалу працівників може відбутися шляхом їх заохочення та покарання, із застосуванням керівниками адміністративних, економічних, організаційно-виробничих, соціальних та морально-психологічних методів впливу. Також він залежить від корпоративної культури та неформальних відносин між працівниками. У макросередовищі держава надає можливість набуття первинного трудового потенціалу (освіта, професія, соціально-культурний вплив); гарантує допомогу у випадку втрати роботи (допомога у зв'язку з безробіттям, допомога у працевлаштуванні, перекваліфікація, навчання іншим професіям); контролює соціальну безпеку (людина, яка втрачає трудовий потенціал, поступово деградує та може стати соціально небезпечною). На цьому рівні на трудовий потенціал працівника впливають політичні партії, релігійні та недержавні організації. Мегасередовище (інші держави, міжнародні організації, ТНК та регіональні угруповання) опосередковано виконує функцію інформування (вибір альтернативного розвитку), допомоги (надання стипендій, премій, грантів, співпраця) та загрози (зазвичай це опосередкований тиск на економічний та соціальний стан окремого працівника).

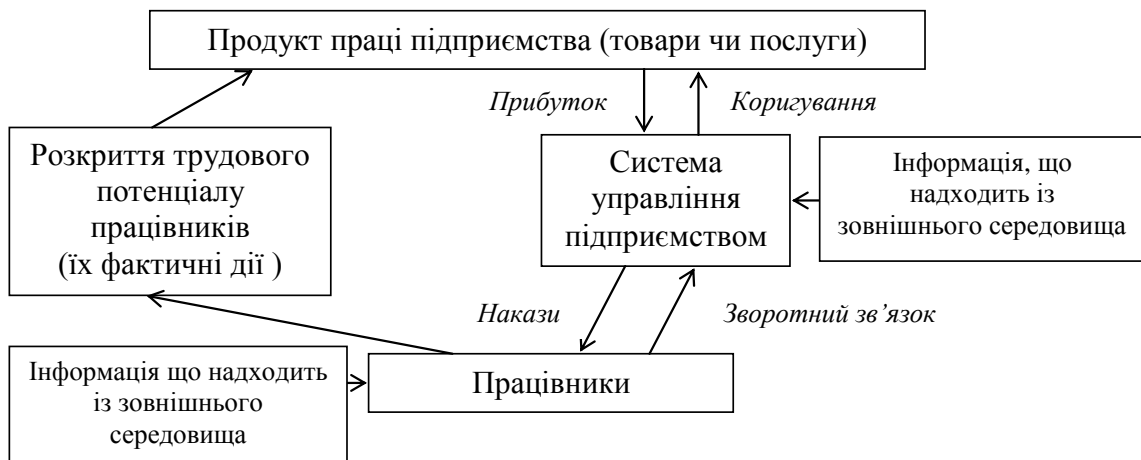
Удосконалювати систему формування трудового потенціалу працівників вітчизняних підприємств доцільно шляхом своєчасного регулювання дієвості: на стратегічному рівні

управління – підсистеми мотивації, на оперативному – підсистеми стимулювання персоналу, на поточному – підсистеми контролювання (рис. 10).



**Рис. 10.** Спрощена схема удосконалення впливу системи управління підприємством на розвиток трудового потенціалу працівників

Для цього керівникам підприємств за допомогою спеціалістів (професіоналів) з управління розвитком персоналу доцільно розробити відповідні умови мотивування (чинники довгострокового впливу на працівників), стимулювання (положення щодо реагування на покращання чи погіршення продуктивності праці) та контролю (отримання достовірної інформації та своєчасне коригування управління) праці персоналу.



**Рис. 11.** Спрощена схема механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства

Дані дії керівництва підприємства обов'язково повинні супроводжуватися зворотним зв'язком із підлеглими відносно адекватності роботи вищезазначених підсистем та отриманням інформації стосовно провідних наукових розробок у галузі управління розвитком трудового потенціалу. Спрямованість системи управління слід поширювати в напрямках: адекватного виконання посадових обов'язків, покращення якості праці, розвитку персоналу, раціоналізації та поширення інноваційної діяльності.

## 10.2. Становлення і розвиток теорії та практики самоменеджменту

Зростання масштабів і динамізму змін у бізнесі вимагає від менеджерів опанування нових підходів і навичок управління та безперервного саморозвитку. Невизначеність, тиск і напруженість у формах життєдіяльності організації і пов'язані з цим стреси вимагають від

менеджерів уміння керувати собою. Перетворення творчого потенціалу працівника на найцінніший капітал не може відбуватися без збереження й розвитку цього потенціалу, у тому числі й самими керівниками.

У теорії економічних знань і практичній діяльності підприємств посилюється увага до самоменеджменту, який розуміють як послідовне й цілеспрямоване застосування ефективних методів і технологій самореалізації й саморозвитку творчого потенціалу працівника. Сьогодні самоменеджмент можна розглядати як засіб, шанс, фактор успішної життєдіяльності людини і підприємства. Самоменеджмент ділової кар'єри повинен будуватися на основі розуміння сутності процесу формування кар'єри і знання соціально-психологічних механізмів її здійснення, які адаптивно розвиваються. Концепція самоменеджменту ділової кар'єри повинна розкривати внутрішні складники цих процесів, пояснювати їх мотивацію, рушійні сили.

Підвищення уваги до самоменеджменту – це новий напрямок у сучасному менеджменті, який виник як відповідь на суттєві зміни в цілому в управлінській ситуації у світі: зростання масштабності й динамізму в підприємницькій діяльності; зростання невизначеності та напруги в особистому житті та професійній діяльності; перетворення творчого потенціалу працівників на найбільш цінний капітал кожної організації; значне зниження ролі багатьох традиційних шкіл управління. Зауважимо, що в Україні та інших країнах колишнього Радянського Союзу економічна ситуація характеризується кризовим станом економіки і практичною відсутністю традицій менеджменту. Тобто самоуправління і саморозвиток персоналу є запорука виживання економіки, зміцнення менеджменту і виникнення класу професійних менеджерів.

Поняття “самоменеджмент” стало активно вживатися у вітчизняній управлінській науці із середини 90-х рр. ХХ ст. Одним із перших наукових досліджень на цю тему стала стаття В. Карпічева, опублікована в 1994 р., де була зроблена спроба заглибитися в проблему самоменеджменту та подані загальні питання моделі самоменеджменту. Дане поняття легко ввійшло у вітчизняний управлінський лексикон через декілька років після введення його в науковий обіг ученими. В управлінській літературі останніх років з'явилася низка робіт із теорії і практики самоменеджменту. Концепції, описані в літературі, побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою для реалізації цієї ідеї. Кожен із концептуальних підходів у комплексі з методиками їх реалізації може застосовуватися для саморозвитку ділових якостей працівника, підвищення ділового потенціалу, сприяти успішному просуванню сходинками ділової кар'єри.

Сьогодні в різноманітних джерелах можна зустріти безліч тлумачень терміна “самоменеджмент”. Самоменеджмент (СМ) – це управління людиною своєю життєдіяльністю та професійною діяльністю, реалізацією внутрішніх потенціалів із урахуванням зовнішніх факторів; це послідовне застосування практичних методів управління в повсякденній діяльності, спрямоване на оптимальне й осмислене використання персональних ресурсів людини (інтелект, воля, спроможність і т.д.). На думку науковців, самоменеджментом займаються всі люди, а не тільки менеджери, і успіху в житті досягають тільки ті з них, хто краще володіє його основами. Самоменеджмент потрібен для людини, яка стикнулася із необхідністю ведення конкурентної боротьби, що забезпечує їй виживання і процвітання. Досягнення власних цілей потребує самоврядування. У протилежному випадку людина буде змушена у своїй життєдіяльності і діяльності реалізовувати інтереси інших. Останнє особливо актуально в умовах застосування технологій маніпуляції масовою й індивідуальною свідомістю. Життєдіяльність – це реалізація людиною свої особистих потреб, а діяльність – соціальна діяльність, якої потребує суспільство.

Самоменеджмент – не нова навчальна дисципліна. Цю дисципліну викладав ще Аристотель Олександрю Македонському. Самоменеджменту навчали своїх дітей батьки протягом усієї історії людства. Самоменеджмент сприяє досягненню поставлених цілей, а людина, яка не володіє основами самоменеджменту, не зможе реалізувати свій потенціал. Ретроспективний аналіз розвитку теорії і практики СМ дозволяє виділити такі основні етапи



його становлення: латентний (визначається формуванням історичних, філософських, соціальних, наукових, практичних та інших передумов; виділенням у науковому пізнанні такої сфери людинознавства, як самоврядування життєдіяльності та діяльності); номінаційний (початок ХХ ст. – поява наукової основи управління та обґрунтування значущості людського чинника); інституційний (пов'язаний із створенням низки соціальних структур: лабораторій із проблем самоврядування, кафедр у вузах, інститутів людини тощо).

Слід також відзначити, що бездумне використання систем самоуправління, засобів впливу на людину – найскладнішу біосоціальну і духовну систему – призводить до негативних наслідків у її становленні й розвитку. У цьому випадку можлива “деформація” людини як індивіда, суб'єкта, особистості, індивідуальності. Як свідчать дослідження, різноманітні школи СМ – найбільше джерело засобів розвитку людини, досягнення нею поставлених цілей. Проте практика їх використання потребує урахування національної культури, менталітету, психофізіологічних особливостей розвитку людини, яка формується у певному екологічному та соціальному середовищі.

Те, що ефективна організація діяльності будь-якої особистості можлива і необхідна, переконливо доводять теорія і практика менеджменту. Особливо це стосується процесів соціалізації та професіоналізації. Але, на жаль, на сьогоднішній день новітні досягнення науки в області вивчення управління є надбанням достатньо вузького кола спеціалістів. У той же час, як показує практика, персональний менеджмент сприяє значному підвищенню ефективності діяльності не тільки фахових управлінців, але і практично будь-якого спеціаліста в будь-якій сфері життя суспільства.

Самоменеджмент ділової кар'єри повинен ґрунтуватися на розумінні сутності процесу формування кар'єри і соціально-психологічних механізмів її здійснення, які адаптивно розвиваються. Концепція самоменеджменту ділової кар'єри повинна розкривати внутрішні складники цих процесів, пояснювати їх мотивацію, рушійні сили.

Розглядаючи розвиток ділової кар'єри людини, слід звернути увагу на визначальну роль трудової діяльності. Адже все життя людини так чи інакше пов'язане спочатку з підготовкою до трудової діяльності, потім – із накопиченням соціального досвіду через адаптацію до нових трудових ситуацій у зв'язку зі зміною місць роботи, зі здійсненням трудової кар'єри. Саме успішну ділову кар'єру нерідко пов'язують із життєвим успіхом, хоча іноді цей зв'язок має опосередкований характер. Отже, трудова кар'єра може розглядатися як чи не найголовніший складник самореалізації особистості.

У ринкових умовах управління розвитком кар'єри знаходиться в компетенції менеджменту людських ресурсів, менеджменту персоналу та самоменеджменту (самоуправління). Саме потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість її задовольнити в рамках традиційного менеджменту сприяли соціологізації і психологізації менеджменту, на основі якого і виник напрямок самоменеджменту, що відкриває перспективи для планування і практичної реалізації індивідуальної ділової кар'єри.

Сьогодні характерним є розуміння провідної ролі особистості у вирішенні державних, виробничих і соціально-психологічних проблем. При цьому слід мати на увазі, що виконуючи різноманітні професійні функції, людина реалізує себе як особистість. Тому все більш актуальною стає проблема соціально-психологічної підготовки студентів – майбутніх керівників колективів. Така підготовка повинна сприяти формуванню психологічної культури.

Психологічна культура особистості у загальному розумінні – це ступінь її психологічного розвитку, визначеного загальними тенденціями всієї культури суспільства, рівень психологічної досконалості людини як особистості й суб'єкта діяльності, інтеграл інтенсивної взаємодії, взаємопроникнення соціальних, культурних, психологічних надбань.

У більш “технологічному” аспекті психологічна культура особистості складається з таких компонентів: система знань основних психологічних закономірностей формування, розвитку і функціонування особистості, колективу, суспільства; постійна готовність і бажання використовувати набуті психологічні знання, уміння, навички у своїй

життєдіяльності; сформовані й достатньо розвинуті механізми творчого вибору оптимальних форм стосунків між особистостями на рівні інтуїції та професійного інсайда.

У методичному плані важливо, щоб у процесі професійної підготовки керівників була чітко визначена ієрархія цінностей, які слід розглядати у такому порядку: пріоритет розвитку здібностей, особистісного потенціалу; професіоналізація – підготовка до адекватного входження у професійну діяльність; спеціалізація – опанування спеціальних технологій, методів і стилів управління. Таким чином, можна з упевненістю відзначити, що навички самоменеджменту допомагають людям не помилитися у фаховому виборі й досягти певних кар'єрних висот.

Однією з форм підвищення кваліфікації персоналу з вищою освітою, що забезпечує її безперервність протягом усієї його трудової діяльності в організації, є систематичне самостійне навчання керівників і спеціалістів (професіоналів). Систематичне самостійне навчання (самоосвіта) керівників і спеціалістів (професіоналів) здійснюється на основі індивідуального плану розвитку чи особистих цілей працівника, що може затверджуватися його безпосереднім керівником. В індивідуальних планах розвитку, виходячи зі змісту і характеру праці, має передбачатися вивчення передового вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері трудової діяльності, новітніх досягнень науки і техніки, проблем менеджменту, маркетингу, ринкової економіки, права, соціології та ін.

Самоосвіта в організації полягає у самостійному вивченні керівниками та спеціалістами (професіоналами) спеціальної літератури (науково-технічної, економічної тощо), ознайомленні з передовим досвідом роботи підприємств галузі за допомогою організованої консультаційної і методичної допомоги з боку вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти, науково-дослідних інститутів. Формою самоосвіти керівників та спеціалістів (професіоналів) є також керівництво і педагогічна діяльність на курсах цільового призначення, у школах та вищих навчальних закладах.

Основною рисою самостійного навчання є його індивідуальний характер. Керівник чи спеціаліст (професіонал) може визначати темп навчання, кількість повторень навчального матеріалу, тривалість заняття. Це дає можливість працівникові контролювати важливі параметри процесу підвищення кваліфікації. Водночас індивідуальний характер цієї форми підвищення кваліфікації позбавляє самостійне навчання однієї із важливих умов результативності підготовки – зворотного зв'язку. Це зумовлено тим, що в процесі самостійного навчання керівники та спеціалісти (професіонали) віддані самим собі. Водночас упровадження персональних комп'ютерів та їх мультимедійних додатків дає змогу значною мірою подолати зазначений недолік самостійного навчання персоналу. Завдяки комп'ютерним програмам підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів (професіоналів) відбувається в режимі постійного діалогу слухача з комп'ютером. У даному випадку цей діалог здійснюється за допомогою різних засобів спілкування – комп'ютерної клавіатури, голосу, відеозображень, графічних матеріалів та рисунків. Зберігаючи переваги індивідуального навчання (контроль швидкості засвоєння матеріалу, його повторення і доступність), використання засобів мультимедіа дає можливість підтримувати постійний зворотний зв'язок та коригувати процес підвищення кваліфікації. Це дає змогу суттєво підвищити ефективність самостійного навчання керівників і спеціалістів (професіоналів). Дослідження американських учених показали, що комп'ютерне навчання з використанням засобів мультимедіа забезпечує більш високий ступінь засвоєння матеріалу (на 30 %) та більш високий відсоток запам'ятовування, ніж традиційні форми підвищення кваліфікації.

На відміну від традиційних форм підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів (професіоналів) за комп'ютеризованого навчання основні витрати пов'язані з розробкою, а не з реалізацією програми підвищення кваліфікації на підприємстві. Підготовка навчальної програми тривалістю одна година в США коштує близько 100 тис. дол. Однак після того як навчальна програма розроблена, підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів (професіоналів) вимагає відносно небагато коштів від організації, оскільки для її використання не потрібні ні викладачі, ні приміщення, ні навчальні матеріали.

Отже, у разі великої кількості керівників структурних підрозділів і спеціалістів (професіоналів) використання навчальних комп'ютерних програм стає з економічного погляду дуже вигідним для підвищення кваліфікації персоналу організації. Суттєву допомогу керівникам і спеціалістам (професіоналам), які підвищують свою кваліфікацію, дають лекції та консультації викладачів вищих навчальних закладів і закладів післядипломної освіти. Це значно спрощує доступ слухачів до потрібної для них наукової, технічної та економічної інформації.

Контроль за проходженням керівниками та спеціалістами (професіоналами) плану самостійного навчання здійснюється їх безпосереднім керівником за участі працівника служби управління персоналом. У разі необхідності питання про виконання плану самостійного навчання можуть бути розглянуті на зборах трудового колективу структурного підрозділу, під час проведення періодичної підсумкової та поточної атестації керівників і спеціалістів (професіоналів) тощо.

### **10.3. Забезпечення сталого розвитку ринку праці України шляхом сприяння саморозвитку населення**

У вітчизняній науковій літературі активно дискутується питання визначення перспективних шляхів сталого розвитку ринку праці. Сучасні ринкові умови зумовлюють суттєвий вплив зайнятості населення на результати національної економіки, тому дослідження заходів удосконалення функціонування ринку праці є завданням актуальним та вкрай необхідним.

Розвиток ринку праці залежить, з одного боку, від заходів активної і пасивної політики держави в сфері зайнятості, а з другого, від зусиль працездатного населення. Переважно, дослідники спрямовують свої розробки у напрямку державного регулювання зайнятості, пропонуючи удосконалити державну політику зайнятості, відповідно сучасних умов розвитку національної економіки, ґрунтовно визначаючи пріоритет поширення зайнятості за державою. Але, враховуючи бурхливий розвиток НТП, ускладнення впливу геополітичних та природних чинників, збільшення кількості інформації, посилення процесів глобалізації, зростання швидкості руху транспортних засобів, удосконалення комунікацій, стає очевидним прояв тенденції ускладнення вимог кінцевих споживачів до продукту праці суб'єктів господарювання, які насамперед і є головним джерелом розвитку ринку праці. У свою чергу наявність цієї тенденції зумовлює посилення конкуренції, необхідність удосконалення механізму господарювання та постійного професійного розвитку трудових ресурсів, збільшення вимог роботодавців до найманих працівників, що викликає необхідність посилення уваги до саморозвитку населення.

Під впливом змін продуктивних сил і виробничих відносин у країнах спостерігається формування національних ринків праці. Удосконалення існуючих і розвиток нових технологій, автоматизація праці, неминуче призводить до полегшення і у той же час до скорочення праці людини. Але задля адекватного дослідження перспектив розвитку ринку праці в країнах слід враховувати не тільки сучасний стан державної економіки, а й національні особливості поведінки економічно активної частини населення та фактично існуючі проблеми у сфері зайнятості.

За цих обставин набуває посилення процес саморозвитку населення. У науковій літературі ці питання докладно досліджуються у публікаціях на тему самозайнятості населення, самоменеджменту, самоуправління, самонавчання.

Важливість саморозвитку населення зумовлюється також і морально-психологічними чинниками. Наприклад, незважаючи на всі позитивні заходи державної політики, які спрямовані на підтримку осіб які, стали безробітними (грошова допомога, підвищення кваліфікації, надання тимчасових робочих місць), частина з них не може знайти собі гідного місця в нових умовах і деградує. Запобігти цьому можна за допомогою довгострокового навчання (ще з дитинства) основам саморозвитку. Проте не так як у рекламних роликах:

“Олександр почав справу з 10 гривнями в кишені, а через п’ять років став мільйонером”. Цей формат звернення є деструктивним і навіть образливим для пересічних громадян. Тому, на наш погляд, державна політика зайнятості повинна впливати на різні вікові сегменти населення і ще з дитинства прививати думку молоді про побудову особистісного “стрижня” та визначення переваг, які необхідно розвивати завдяки наполегливій праці протягом усього життя. Практично ідеться про впровадження концепції необхідності та доцільності саморозвитку населення. Здійснити це можна завдяки оволодінню інструментарієм її опанування – визначення цілей, методика пошуку інформації, придбання мінімально необхідних економічних знань, професійних навичок, які допоможуть людині протягом усього життя витримувати зміни при формуванні професійної кар’єри і опосередковано зміцнюватиме трудовий потенціал країни.

Державні заходи щодо поширення саморозвитку повинні також враховувати й інтереси провідних осіб серед економічно активного населення, які відбулися як вдалі учасники ринку праці. Насамперед це підприємці та кваліфіковані фахівці. Спрощення процедури міграційних переміщень, придбання нерухомості та організація бізнесу в інших країнах стимулює еміграцію підприємницького ресурсу і капіталу з країни. Так, за експертними оцінками, зараз за межами України працює понад 5 млн її громадян. Ця обставина може посилити такі негативні наслідки в довгостроковому періоді: скорочення податкових надходжень через зменшення числа платників податків; поширення “відпливу умів”, який призводить до уповільнення темпів зростання науково-технічного прогресу та культурного рівня країни; старіння структури трудових ресурсів; посилення проблеми реадaptaції робітників, які повертаються після роботи за кордоном і відвикли від місцевих умов праці та життя.

Таким чином, якщо розглядати саморозвиток як окрему філософську категорію, можна відзначити її величезний соціально-економічний потенціал. Використання саморозвитку однією особою призводить до прогресу її кар’єри та сімейного добробуту, декількома робітниками на підприємстві – до підвищення продуктивності праці цієї організації, а багатьма особами – до прогресу усього людства у планетарному масштабі та еволюції. Тобто чим більше людина знає та поширює свої знання у побутовій, трудовій чи соціальній діяльності, тим більше вона має можливостей використання ресурсів, якими володіє чи з якими має справу. Саморозвиток може допомогти усім прошаркам населення розвивати своє бачення та ширше й успішніше здійснювати планування, прогнозування та організацію своєї праці, будь то власник, чи найманий працівник, або безробітний, незалежно від статі та віку, відтворюючи наявні позитивні здобутки особистого життя, підприємства, країни.

Проте, незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують суттєві перешкоди, що гальмують набуття нових знань, підвищення кваліфікації, розвиток ініціативи, підприємницького ресурсу та організації самозайнятості. По-перше, це слабкість механізму практичного захисту прав як окремих працівників, так і трудових колективів у цілому від численних порушень умов праці, невчасної виплати заробітної плати, порушення корпоративних прав, силового захвату підприємств тощо. По-друге, це поступове зменшення кількості робочих місць на вітчизняних великих і середніх підприємствах, на яких використовуються новітні технології, що унеможливорює підвищення кваліфікації працівників. По-третє, на ринку праці відсутня реальна інформація щодо умов організації нового бізнесу та особливостей ведення існуючого, а також є певна обмеженість кількості відкритої статистичної інформації, що створює труднощі в плануванні, прогнозуванні та поточному підвищенні ефективності господарювання підприємств і фізичних осіб. По-четверте, суттєва політична, економічна і соціальна нестабільність у країні призводить до частих змін законодавства, оподаткування та умов праці, що негативно впливає на поширення зайнятості.

В умовах посилення конкуренції, ускладнення механізму господарювання суб’єктів економіки та необхідності постійного професійного розвитку трудових ресурсів, важливою

умовою зростання економіки України є використання існуючих вітчизняних позитивних переваг у різних галузях народного господарства. Тому для покращення стану функціонування національного ринку праці вкрай необхідне виконання наступних заходів: здійснення контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості; забезпечення відповідності мінімальної заробітної плати та пенсії прожитковому мінімуму та узгодженість пропорційності їх змін; забезпечення відповідності цін на теплоносії, паливно-мастильні матеріали, сировинні ресурси, напівфабрикати, товари і прибутки як виробників, так і кінцевих споживачів та узгодженість пропорційності їх змін; ліквідування практики заборгованості у виплатах заробітної плати; створення державних інформаційних центрів з питань здобуття інформації для населення щодо працевлаштування, умов праці, здобуття освіти, підвищення кваліфікації; завершення приватизації державного майна і землі. Впровадження цих заходів у комплексі з дією концепції саморозвитку населення забезпечить можливість сталого розвитку усіх галузей народного господарства національної економіки та поліпшення добробуту пересічних громадян.

Враховуючи особливості розвитку вітчизняної економіки, поведінки економічно активної частини населення та фактично існуючих проблем у сфері зайнятості, слід визначити, що при приділенні уваги до заходів державного регулювання зайнятості необхідно одночасно посилити увагу до розробки та впровадження заходів поширення використання інструментів саморозвитку населення, що призведе до динаміки зростання ринку праці, удосконалення механізму господарювання ринкових суб'єктів та покращення рівня життя населення, що доводить необхідність подальших досліджень у цьому напрямку.

## **Тема 11. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

### **11.1. Зарубіжний досвід розкриття трудового потенціалу**

Подальше вдосконалення системи управління персоналом в українських підприємствах має спиратися на накопичений вітчизняний та зарубіжний досвід відомих підприємств, а також на сучасні розробки в цій галузі.

У країнах із розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави та підприємств. Цей механізм включає стимулювання з боку держави освітньої активності самих підприємств, кооперацію останніх і навчальних закладів, а також акумулювання та перерозподіл коштів підприємств із метою підготовки й перепідготовки робочої сили.

Взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування, створення інформаційної та правової інфраструктури.

Щодо початкової професійної підготовки молоді, то державні органи передусім стимулюють активність підприємства за допомогою прямого фінансування внутрішньофірмових систем навчання. Так, за наймання та навчання молоді 16–18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств. Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років. Мова йде про поєднання процесу теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю за умов часткової зайнятості. Відтак забезпечується відповідність виконуваної роботи учнем здобутій на даний момент кваліфікації. Необхідною умовою такої форми навчання є наявність спеціальної програми, що забезпечує координацію підготовки за двома різними системами. Активний контроль підприємств за навчальним процесом зумовлює постійне коригування програм теоретичного навчання.

Методи прямого фінансування доповнюються непрямим стимулюванням внутрішньофірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики. Цей інструмент особливо активно використовується у США, де кошти, що спрямовуються на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від оподаткування (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто гарантування відповідності підготовки встановленим стандартам).

У західноєвропейських країнах одним із джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств. Так, у Франції існує закон, згідно з яким кожне підприємство з чисельністю працівників понад 10 осіб зобов'язане відраховувати на підготовку та підвищення кваліфікації своїх співробітників не менше 1 % фонду заробітної плати.

Необхідність постійної перепідготовки персоналу практично в усіх країнах із ринковою економікою вимагає створення системи спеціальних підрозділів фірм. Це навчальні центри та курси, відділи кадрової політики тощо. Систему професійної підготовки робітників мають 80 % підприємств Японії.

Витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять до 5 % прибутку, не враховуючи державних дотацій.

В економічно розвинутих країнах велика увага приділяється системам оцінювання різних категорій персоналу. Підвищується роль самооцінки персоналу. За результатами досліджень, проведених американською корпорацією “Дженерал електрик”, близько 90 % керівників і 86 % підлеглих самооцінку персоналу вважають обов'язковою складовою частиною системи оцінювання в цілому.

Досить ефективним методом оцінювання керівників і спеціалістів (професіоналів) є оцінювання за досягненням поставлених цілей. Такий метод оцінювання діяльності працівників застосовує, наприклад, американський банк “Чейз Манхеттен”. Оцінювання за цілями включає, як правило, такі етапи: визначення кількох ключових функцій працівників; конкретизація кожної функції встановленням певних економічних показників (обсяг робіт, якість, витрати, прибуток тощо); визначення конкретних показників для оцінювання результатів діяльності; порівняння досягнутих результатів із заздалегідь встановленими “стандартами виконання” і визначення оцінного бала; розрахунок середньої оцінки, що відображає рівень досягнення поставлених цілей.

Окремої уваги заслуговує зарубіжний досвід формування та використання багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу, що складається з таких елементів: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; поширення оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень; підвищення оплати розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

У країнах із розвинутою ринковою економікою переважно використовуються єдині тарифні сітки для робітників, спеціалістів і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм. Наприклад, на італійській фірмі “Оліветті” використовується 20-розрядна тарифна сітка, а в американській автомобільній корпорації “Форд моторс” – 23-розрядна. В японських фірмах традиційно основна ставка визначається з урахуванням віку й стажу роботи, а так звана трудова ставка – залежно від кваліфікації та результативності праці.

У зарубіжних підприємствах здебільшого використовується почасова оплата праці. Це зумовлено тим, що нині пріоритетного значення набуває не кількість, а якість товарів. У 90-х рр. ХХ ст. проста почасова й почасова з колективним та індивідуальним преміюванням системи за охопленням робітників становили: у Бельгії – 92,6 %; Німеччині – 86,7 %; Італії – 88,4 %; Нідерландах – 94,8 %; Франції – 93,5 %.

У багатьох зарубіжних країнах поширені досить оригінальні системи преміювання. Зокрема, в американських фірмах уже тривалий час застосовуються дві системи, названі за прізвищами їх авторів, – системи Скенлона й Ракера. Перша ґрунтується на розподілі (у пропорції 1:3) економії витрат на заробітну плату між компанією і робітниками, а друга – на

формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати.

Також широко використовується система “відкладених премій”. Наприклад, на фірмі “Фіат” за створення нової продукції нараховується премія, виплата якої відкладається на фіксований термін (1–2 роки), а на французьких підприємствах за досягнення певного рівня якості та ефективності праці щорічно нараховується премія, яка виплачується лише через 5 років.

Характерною особливістю сучасних систем стимулювання на Заході є поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва.

У зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20 %; Італії і Данії – на 22 %; Люксембурзі – на 44 %; Франції та Бельгії – на 61 %. Середньотижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників.

У всіх країнах із розвинутою ринковою економікою спостерігається стала тенденція до індивідуалізації заробітної плати на підставі оцінювання конкретних заслуг працівника. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов наймання, так і регулярне оцінювання заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності.

Наприклад, у США оцінюють особисті заслуги керівників і спеціалістів 80 % компаній, а робітників – приблизно 50 %. У Франції індивідуалізована заробітна плата становить 3/4 її приросту в керівників і рядових спеціалістів, 2/3 – у майстрів і майже 1/2 – у робітників.

Зарубіжний досвід підтверджує виняткову корисність залучення працівників до управління виробництвом (діяльністю). В американських фірмах, наприклад, використовуються чотири форми залучення персоналу до управління:

- 1) участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні виробничого цеху або іншого такого ж підрозділу;
  - 2) створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів;
  - 3) запровадження системи участі персоналу в одержаному прибутку;
  - 4) участь рядових працівників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій.
- Зокрема, майже 25 % американських фірм із кількістю працівників понад 500 осіб мають в організаційній структурі управління ради робітників або спільні комітети робітників та адміністрації.

У Німеччині склалася досить своєрідна система участі працівників в управлінні виробництвом. Вона передбачає: спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу й найманої праці; існування посади “робітника-директора”; виробничі ради на підприємствах, які складаються з робітників. Останні створюються на підприємствах, що мають не менше 5 постійних найманих працівників з правом голосу (віком понад 18 років і зі стажем роботи, не меншим 6 місяців). При цьому роботодавці зобов’язані надавати найманим працівникам і раді підприємства відповідну інформацію, приймати від них запити та пропозиції, вивчати й ураховувати думку ради підприємства з питань соціально-економічного розвитку.

Відмітною особливістю сучасного зарубіжного виробництва є перехід до різноманітних колективних (групових) форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання).

Серед різних форм групової діяльності, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин, передусім слід виділити так звані гуртки якості, які, по суті, є неформальною організацією управління виробництвом, що співіснує паралельно з традиційною ієрархічною системою. За оцінкою західних спеціалістів, на кожен

долар витрат на розвиток гуртків якості підприємства одержують 4–8 доларів прибутку. Тому не випадково 90 % найбільших фірм США використовують їх із метою підвищення ефективності виробництва, а в Японії функціонує понад 1 млн гуртків якості, що об'єднують майже 11 млн працівників.

## 11.2. Світовий досвід стимулювання розвитку людських ресурсів

Під час розробки й подальшого вдосконалення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників із метою посилення їх матеріальної й моральної зацікавленості в професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри доцільно всебічно враховувати накопичений позитивний досвід у цій сфері країн із розвинутою ринковою економікою.

Узагальнення світового досвіду дає змогу виокремити п'ять основних типів угод між урядом і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу (табл. 4).

Таблиця 4

### Основні типи угод між урядами країн світу і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу

Країни	Типи угод
Україна, Канада, США, Швеція	Організації майже не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання
Швейцарія, Японія	Роботодавці добровільно, з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу
Бельгія, Данія, Нідерланди	Роботодавці й профспілки за сприяння уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови функціонування яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та деякі латиноамериканські країни	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, яке в більшості випадків фінансується із податку на навчання працівників
Німеччина, Республіка Корея, Чилі	Уряди стимулюють організації щодо проведення професійного навчання персоналу, здебільшого звільнюючи від різних податків

Україна належить до того типу держав, де організації майже не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання. У зв'язку з цим для нашої держави становить практичний інтерес досвід тих країн, у яких для підприємств органи законодавчої влади запроваджують обов'язкові схеми професійного навчання персоналу або стимулюють роботодавців до професійного навчання кадрів. Це насамперед стосується тих організацій, в яких значну питому вагу становить наукоємна продукція або впроваджуються високі технології.

Важливим інструментом фінансування професійного навчання в окремих індустріальних країнах із розвинутими ринковими відносинами стали колективні угоди між роботодавцями та представниками найманих працівників (профспілками). Ці угоди часто містять пункти, що передбачають схеми фінансування промисловою навчання персоналу й мінімальні рівні асигнування ресурсів. Держава може втрутитися в забезпечення цих пунктів і співфінансувати навчання. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці й профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами в колективних трудових угодах. Для України, яка поки що характеризується недостатнім рівнем розвитку ринкових відносин, невеликою питою вагою наукоємної продукції в загальному обсязі випуску промислової продукції, зазначений тип стимулювання розвитку персоналу організацій у найближчі роки не буде достатньо ефективним.



До країн, які запровадили для організацій обов'язкові схеми підготовки персоналу, передусім належать ті, де набула поширення система “податок + дотація”, або повернення фірмі витрат на професійне навчання персоналу. Франція показала ефективний приклад використання цієї системи, де, починаючи з 1971 р., підприємства, що мають десять працівників і більше, на професійне навчання персоналу мають виділяти не менш ніж 1,5 % фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу до 10 найманих працівників – 0,25 %. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, повинні заплатити всю суму податку.

Деякі країни віддають перевагу різним стимулювальним схемам, що сприяють підготовці персоналу. Для цього уряди звільняють організації від різних податків або надають їм пільгові позики або кредити. Яскравим позитивним прикладом цього є досвід Чилі. У даній країні запроваджені знижки підприємствам промисловості та сфери послуг, сільськогосподарським фермам на їх витрати на професійне навчання персоналу. Фірми можуть зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1 % від їх фонду оплати праці. Цей механізм контролюється Національною службою підготовки і зайнятості, яка є складовою частиною Міністерства праці. Навчальні програми повинні бути прямо пов'язані з поточними роботами в межах компанії та схвалені Національною службою підготовки та зайнятості. Витрати підприємства на професійне навчання персоналу, що перевищують верхню межу податкової знижки, відносять до витрат фірми. Зазначений механізм чутливий до заробітної плати і рівня професійної майстерності персоналу організації. Оскільки компенсація витрат на професійне навчання пов'язана з фондом оплати праці, то чим більші витрати фірми на робочу силу, тим більше субсидій вона може теоретично одержати.

Проте фінансування професійного навчання персоналу на основі встановлення відповідних податків неефективне в тих державах, де роботодавці негативно ставляться до сплати податків. На даний момент Україна належить до таких держав, у ній значну роль ще відіграє тіньовий сектор економіки. Не сприятиме запровадженню механізму стимулювання професійного навчання персоналу на виробництві через встановлення відповідних податків і ухвалення Податкового кодексу, в якому особливий наголос робиться саме на зниженні податкового тиску на вітчизняного товаровиробника. Ним передбачене скорочення значної кількості податків і зборів. За таких умов запровадження нового додаткового податку недоречне.

До недоліків фінансування професійного навчання персоналу за рахунок встановлення спеціальних податків слід віднести незначний вплив і контроль організацій над витрачанням коштів урядовими структурами на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів. У результаті зібрані в такий спосіб кошти можуть бути використані на навчання персоналу не за тими професіями і програмами, які потрібні роботодавцям. Головний недолік цієї системи полягає в тому, що вона не створює достатніх стимулів для організацій у реалізації ефективного навчання персоналу.

Але в цілому в багатьох країнах за наявності стабільної тенденції до нарощування роботодавцями обсягів професійного навчання персоналу та посилення конкурентоспроможності ринку освітніх послуг держава, як правило, вживає заходів щодо перегляду податкової системи в бік її лібералізації, звільняючи організації від різних податків або надаючи їм різні пільгові позики або кредити. Запровадження в організаціях дієвої системи професійного навчання персоналу сприятиме активізації роботи служби управління персоналом із виробничої адаптації працівників, плануванню їх трудової кар'єри тощо.

Порівнюючи спільні та відмітні риси управління розвитком персоналом на вітчизняних і зарубіжних підприємствах, слід відзначити, що в країнах із розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію із підприємствами. Цей механізм включає державне стимулювання освітянської активності самих підприємств, кооперацію останніх із навчальними закладами, а також акумулювання

та перерозподіл коштів підприємств із метою підготовки й перепідготовки робочої сили. Перспективними здобутками закордонного досвіду управління людським розвитком, на які слід звернути увагу вітчизняним фахівцям, є: поширення стимулювання активності підприємств за допомогою прямого фінансування внутріфірмових систем навчання; наявність систем непрямого стимулювання внутріфірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики; використання тарифної системи в різноманітних її модифікаціях як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності, умов і важливості роботи; наявність оригінальних систем преміювання; поширення систем заохочення за впровадження різноманітних нововведень; перехід до різноманітних колективних форм організації праці. Позитивним є досвід країн, де роботодавці добровільно займаються професійним розвитком персоналу. Це насамперед важливо для тих організацій, у яких значну питому вагу становить наукоємна продукція або впроваджуються високі технології. Тому удосконалення системи управління людським розвитком і розвитком персоналу в українських підприємствах має відбуватися із урахуванням досвіду відомих вітчизняних і зарубіжних підприємств, а також провідних розробок у цій галузі.

### 11.3. Особливості національних систем менеджменту

Визначаючи спільні й відмітні риси управління персоналом на вітчизняних і зарубіжних підприємствах, необхідно враховувати сформовані національні системи менеджменту. У кожній країні формується власна національна система менеджменту, яку використовують національні суб'єкти господарювання. Це зумовлено історичними особливостями розвитку нації, культурою, традиціями, суспільно-економічним устроєм держави, менталітетом населення, домінуючими релігіями, територіальним розміщенням тощо. Тобто національна система менеджменту формується під впливом чинників глобальних загальних систем суспільства. Сучасні ознаки національних систем менеджменту в більшості економічно розвинених країн почали формуватися у вигляді певного образу після закінчення Другої світової війни в період початку НТР та створення біполярної політичної системи у світі. Тому окремі елементи управління людським розвитком, які надзвичайно ефективні в одній країні, можуть виявитися зовсім непридатними для використання в інших країнах.

Наприклад, розвиток американського менеджменту відбувався впродовж останніх століть в умовах концентрації масштабних якісних природних, фінансових і людських ресурсів за сталого розвитку ринкової економіки США та відсутності бойових дій на території цієї країни. Дослідженням та формуванням рис американського менеджменту займалися М. Альберт, М. Армстронг, П. Друкер, М. Мескон, Е. Мейо, Дж. Мол, К. О'Дейл, Г. Пітерс, Ф. Тейлор, Р. Уотермен, Ф. Хедоурі. Американський менеджмент характеризується такими типовими ознаками: концентрація влади в окремих менеджерів, наявність формалізованих правил у поточній діяльності працівників, короткострокове наймання, часта ротація кадрів, підвищена мобільність персоналу, поширеність комунікації, наявність якісних механізмів контролю, індивідуальність у прийнятті рішень та персональна відповідальність менеджерів, другорядне значення людського фактора та зворотного зв'язку в управлінні, підвищення кваліфікації в класичних національних школах бізнесу.

Японський менеджмент має значне історичне філософське підґрунтя, яке в умовах післявоєнної демілітаризації країни, військового впливу США, великої кількості населення та обмежених природних ресурсів сприяло стрімкому розвитку економіки цієї країни. На становлення японського менеджменту суттєво вплинули розробки відомих японських теоретиків і практиків: М. Ібуки, Т. Кендзі, К. Мацусіти, А. Моріти, М. Огави, У. Оуті, Ю. Фукудзави, Хонди, які фактично й сформували ознаки національної системи менеджменту. Японському менеджменту притаманні такі особливості: інноваційний підхід в усіх сферах діяльності, довгострокове наймання персоналу, стабільне просування працівників по службі, поширення колективного спілкування та прийняття рішень, групова

співпраця та відповідальність, узгодженість дій, увага до людського фактора, наполегливість і старанність персоналу, тривалість праці, відсутність бар'єрів між керованою та керуючою системами, постійне навчання та самонавчання працівників, адаптаційність і мобільність виробництва.

На формування німецького менеджменту впливали здебільшого два чинники – ментальність народу та мілітаризація економіки. Вагомий внесок у формування сучасної німецької системи менеджменту зробили Р. Хен, І. Хентце, В. Хоер. Сучасна німецька система менеджменту характеризується жорстким авторитарним стилем управління, відкритістю процесу управління, формалізацією посадових обов'язків і повноважень, ієрархічністю у відносинах між керівниками і підлеглими, колегіальністю у ході прийняття рішень, можливістю здійснення самостійних дій лише в межах посадових повноважень, обізнаністю працівників щодо стратегічних орієнтирів організації. У цілому німецьку систему менеджменту доцільно використовувати під час виконання структурованих завдань і для забезпечення стійкого розвитку підприємств завдяки підвищенню кваліфікації, дисципліни та якості праці працівників.

Французька система менеджменту була сформована в умовах ринкової економіки, яка зазнавала суттєвого тиску з боку інших держав. Ця особливість зумовила застосування філософського підходу до організації управління. На формування французької системи менеджменту вплинули праці А. Файоля, Д. Ру, Д. Сульє, Дж. Обер-Кріє. У французькому менеджменті значна увага приділяється плануванню, управління розглядається як послідовність певних взаємопов'язаних етапів, виокремлюються запрограмовані і незапрограмовані (структуровані та неструктуровані) варіанти рішень, виділяються основні та додаткові функції за принципом їх обов'язковості в діяльності підприємств, використовується поглиблений комунікаційний процес, ураховуються соціальні потреби працівників.

Формування шведського менеджменту зумовлено особливостями розвитку скандинавських країн. За відносно невеликої чисельності населення та наявності природних ресурсів Швеція, співпрацюючи з іншими економічно розвинутими країнами не втратила своєї індивідуальності та досягла високого рівня життя населення. На формування шведського менеджменту вплинули наукові дослідження таких економістів: П. Ерландера, Л. Мейдернера, К. Нордстрема, Й. Рідерстрале, П. Рена. Особливості шведської системи менеджменту полягають у наданні працівникам значних соціальних гарантій, вирівнюванні доходів працюючих, сприянні безперервному навчанню всього персоналу, застосуванні інноваційного підходу в управлінні, залученні працівників до участі в управлінні, високій дисципліні, дотриманні ділового етикету.

Фінський менеджмент набув ознак “системи управління за результатами”, які зрозумілі та узгоджені між усіма працівниками. Засновниками сучасного фінського менеджменту є Е. Воутілайнена, Й. Ніссен, П. Порреніє, Т. Санталайнена, які наголошують на необхідності ретельного врахування чинників зовнішнього середовища, застосуванні ситуаційного підходу, самостійності у прийнятті рішень та самовдосконаленні працівників. Система національного менеджменту характеризується детальним попереднім обговоренням цілей і завдань та подальшою плідною співпрацею керівників і підлеглих щодо досягнення результативності праці.

Китайський менеджмент має давні традиції, але в сучасному вигляді він був сформований унаслідок переходу країни від прямого директивного контролю до політики “відкритих дверей”, завдяки поширенню масштабів залучення іноземного капіталу та створенню спеціальних економічних зон і приморських відкритих міст. Дослідженням сучасного китайського менеджменту зараз займаються такі відомі вчені, як Ван Лічжен, Сюй Уеймін, Уан Діндін, Хуан Цзіньфу, Цзоу Чжаосі, Чжоу Цзіжень, Яо Шіаньго. Особливістю китайського менеджменту є застосування ідеологічних основ в управлінні, колективізм праці, сконцентрованість зусиль, наявність потужного впливу з боку органів державної влади, ієрархічність у стосунках між керуючою та керованою системою,

виваженість під час прийняття рішень, наполегливість праці персоналу, жорсткість, ретельне збирання інформації.

Особливість організації системи менеджменту в Італії полягає в підвищеній увазі питанню удосконалення системи управління малими підприємствами. У цій країні останнім часом широко розвиваються кооперативи селян, будівельників, пекарів, транспортних і торговельних працівників, архітекторів, механіків. Створені кооперативні товариства, туристичні агентства, банки та ін. Усі кооперативи абсолютно самостійні. Створені в кожній галузі національного господарства ліги кооператорів не втручаються в діяльність кооперативів. Основне їх завдання – захист інтересів кооперативів перед урядом, а також надання консультаційної допомоги, допомоги з питань підготовки кадрів, постачання техніки, запасних частин, насіння, добрив, налагодження переробки та реалізації продукції, здійснення експортно-імпортних операцій.

Ефективність британської системи менеджменту історично зумовлена сталістю підходів власників щодо управління працівниками, сталістю законодавства, чіткою організацією праці, цілеспрямованою працею мільйонів людей, які добре виконують свою роботу. За англійським законодавством, володар земельної ділянки не може використовувати її на свій розсуд, а тільки згідно з дозволом, одержаним під час купівлі. За деяких обставин придбана земля може бути примусово викуплена у нього. Наприклад, у разі появи необхідності провести через ділянку дорогу або виявлення корисних копалин та ін. Правильному функціонуванню ринку нерухомості сприяє ефективна податкова політика, яка насамперед переслідує цілі розвитку виробництва (сільськогосподарського та промислового) і забезпечення зайнятості населення, а вже потім вона ставить перед собою суто фіскальні завдання. У деяких районах країни, що мають високий відсоток безробітних, муніципальні податки не стягуються протягом декількох років, а кошти направляються на додаткові інвестиції і створення нових робочих місць.

Відома система менеджменту створена в Ізраїлі. У цій державі поширена колективна оренда державної землі, що сприяло швидкому та ефективному розвитку господарств і забезпечило найвищу ефективність усіх галузей аграрного виробництва. В Ізраїлі поширені самокеровані комуни – кібуци, які відіграли важливу роль в утворенні держави. Кібуци – це агропромислові поселення, які ґрунтуються на колективній і суто добровільній основі. Але щоб стати членом комуни, слід витримати річний випробний термін. У комунах забезпечується рівність громадян, які не мають особистої власності, майна, але рівень життя у них вищий, ніж у багатьох інших жителів Ізраїлю. Кібуцький рух нараховує близько восьми десятиліть, він добре організований, має свої школи, пресу і навіть університети, самокеровані підприємства. Члени кібуців живуть у невеликих, як правило, двокімнатних будиночках, без кухонь (харчуються в їдальнях). Діти живуть не разом із батьками, а в окремих добре обладнаних будинках-інтернатах – до повноліття. Оскільки земельні ресурси в переважній більшості кібуців обмежені, то має місце індустріальний сектор: функціонують невеликі фабрики, майстерні, лабораторії, цехи з виготовлення меблів, електросхем, фармацевтичних препаратів. Хоча в кібуцах зайнято близько 3 % населення країни, вони дають їй 20 % матеріального виробництва. Система управління в кібуцах досить проста: один раз на рік на загальних зборах комуни вибирають комісії, що управляють виробництвом, займаються питаннями організації праці, фінансами, побутом, відпочинком. Крім того, вибирають координаторів комісій, а також координатора кібуцу. Щотижня проводяться загальні збори, на яких обговорюються і вирішуються найбільш важливі поточні питання, а також визначається стратегія розвитку комуни на найближчі роки. Здійснюючи самоуправління, члени комуни керуються принципом абсолютної рівності всіх членів, ніхто не користується жодними привілеями.

Українська система менеджменту тільки починає формуватися. Вона має багато схожих рис із колишньою радянською та сучасною російською системами менеджменту. Ця обставина зумовлена історичними особливостями формування нашої країни. За часів СРСР на території України протягом 74 років була створена радянська система менеджменту

(радянська система управління), яка діяла в межах адміністративно-командної економіки. За роки існування незалежної України в межах перехідної економіки чіткі ознаки системи українського менеджменту не були сформовані внаслідок впливу різновекторних трансформаційних процесів. З наданням Україні статусу країни з ринковою економікою Конгресом США та Єврокомісією, система українського менеджменту фактично визначила напрямок свого спрямування. Але, на наш погляд, унаслідок відсутності консолідації українського суспільства стосовно форм подальшого розвитку, конкурентному впливу політичних інтересів сусідніх держав та невирішеності питань власності, головним чинником, який зараз впливає на формування української системи менеджменту, є ментальність населення. До негативних особливостей вітчизняного менталітету слід віднести: інертність щодо змін свого оточення та соціального статусу, зневіра щодо покращання умов життя в майбутньому, прив'язаність до родинного ладу ведення господарства (до напівнатурального та напівтоварного господарства), неохочість до довгострокових міграцій (осілість), прихильність до наймання ніж до самозайнятості, запасливість, знеціненість значущості управлінської праці, надвисока вимогливість працівників до роботодавця та держави у вигляді очікування кращої долі “зверху”; до позитивних національних особливостей, можна віднести: уважність до вибору місця праці, бажання сталого життя, творчість, чутливість, ретельність, наполегливість, відданість улюбленій праці, почуття гумору. У цілому особливостями української системи менеджменту, які вже почали проявлятися, є: обережність під час прийняття управлінських рішень, мінімізація ризиків, малорухомість та інерційна організаційна структура, перевага інтуїтивного підходу в управлінських рішеннях, низька мотивація праці, неякісний зворотний зв'язок, значна тінізація економічних відносин і схильність до корумпованості, локалізація процесу керування, індивідуальна відповідальність, превалювання організаційних інтересів над особистими, низька увага до людського розвитку. При цьому найбільш імовірно, що подальше набуття чітких як позитивних, так і негативних ознак української системи менеджменту буде здійснюватися в майбутньому, за поступового вирішення численних проблем, притаманних сучасному періоду трансформації вітчизняної економіки.

Авторський аналіз відмітних рис найбільш ефективних зарубіжних національних систем менеджменту дозволяє припустити, що головними факторами, що впливають на їх становлення, є наявність наукового та економічного результату в країні. Тобто національна система менеджменту починає себе проявляти, з одного боку, в умовах розробки теоретиками і практиками певної країни нових підходів в управлінні, збільшенні наукових публікацій, наукових шкіл і т. д., а з іншого боку – при зростанні національної економіки за рахунок підвищення ефективності господарської діяльності резидентів країни. Даний висновок підтверджується тим, що національна система менеджменту нерозривно пов'язана з розвитком держави і має загальний з нею життєвий цикл. При утворенні нової держави зароджується і нова національна система менеджменту; при зростанні (прогресі) національної економіки та наукової діяльності стає відомою у світовому масштабі й національна система менеджменту; при стабілізації (стагнації) макроекономічних показників національна система менеджменту визнається ефективною; при спаді (регресі) в державі національна система менеджменту починає вважатися неефективною; при зникненні держави зникає й її національна система менеджменту. При спрощеному погляді на процес розвитку тієї або іншої держави і світової спільноти в цілому, в контексті прогрес–стагнація–регрес, система національного менеджменту в певний момент часу може бути оцінена позитивно або негативно. Але з урахуванням циклічного розвитку макроекономічних систем і наявності трансформаційних переходів на вищий ступінь розвитку, оцінка ефективності національних систем менеджменту стає питанням більш складним і неоднозначним. На нашу думку, підвищення ефективності національної системи менеджменту спостерігається за наявності таких умов: стабільність кордонів держави, стабільність законодавчої бази, підконтрольність міграційних потоків, концептуальна консолідація громадян.

## Тема 12. ПЕРСПЕКТИВНІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

### 12.1. Моделі економічного розвитку

У сучасній науці виділяють кілька головних моделей економічного розвитку, які тісно пов'язані з господарським зростанням: модель лінійних стадій розвитку (зростання); теорія структурних трансформацій; теорія зовнішньої залежності; неокласична модель вільного ринку; теорія ендогенного зростання; модель сталого розвитку.

Модель лінійних стадій обґрунтована американським економістом та істориком В. Ростоу. Ця концепція передбачає, що будь-яка країна в процесі економічного розвитку за умови більш-менш органічного входження до загальноцивілізаційної системи господарських координат має пройти декілька стадій, а саме: традиційне суспільство; визрівання передумов для ривка; ривок до самопідтримувального зростання; перехід до технологічної зрілості; ера масового споживання. Ключовим елементом теорії Ростоу є наголошення на необхідності певних передумов для здійснення ривка до самопідтримувального зростання за рахунок внутрішніх і зовнішніх заощаджень, які дають змогу створити критичну масу інвестицій і здійснити на цій основі прискорене економічне зростання. Таким чином, для забезпечення зростання в країні має заощаджуватися та інвестуватися певна частина ВВП. Математично доведено (модель Харрода – Домара), що чим більша норма заощаджень і інвестицій, тим вищі темпи економічного зростання. Обмеженість моделі лінійних стадій полягає насамперед у надто вузькому, спрощеному підході до проблем економічного зростання і розвитку. Вона – характерний зразок абстрагування від цілої низки компонентів суспільно-економічних відносин, які безпосередньо чи опосередковано впливають на економічний розвиток. Ідеться про систему суспільних і ринкових інститутів, відносин власності, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників у різних сферах виробництва, культурно-ментальне середовище, в якому відбувається економічне зростання, вплив міжнародного фінансово-економічного оточення тощо.

Теорія структурних трансформацій відображає структурні трансформації індустріальної цивілізації в цілому, у вигляді переходу від аграрної до індустріальної моделі економічного розвитку. Цей процес розпочався кілька століть тому і завершився в розвинутих країнах ще наприкінці XIX – на початку XX ст. У країнах із високим доходом на сільське господарство припадає лише від 2 до 6 % ВВП (валового національного продукту), у державах із середнім доходом – від 9 до 24 % і тільки в країнах із низьким доходом аграрний сектор усе ще забезпечує від 1/3 (Китай, Індія) до майже половини ВВП (Чад). Моделі структурних перетворень стосуються насамперед країн, що розвиваються. Суть цих моделей полягає в цілеспрямованому створенні передумов і механізмів для поступової трансформації аграрної економіки, яка переважає в країнах “третього світу”, в економіку індустріального типу. Зміст структурних трансформацій найбільш повно викладений у моделі А. Льюїса. У ній на основі узагальнення історичного досвіду країн, що пройшли стадію індустріалізації, економіка поділяється на два головних сектори. Перший – це традиційний сектор із натуральним сільським господарством, а другий – промисловий сучасний сектор економіки, що “поглинає” робочу силу, яка надходить із сільського господарства, і за рахунок цього здійснюється процес модернізації всієї економіки, зміцнюється її індустріальне ядро. Згідно з даною моделлю процес структурної трансформації, самопідтримувальне зростання і збільшення зайнятості в індустріальній сфері триватимуть доти, поки вся надлишкова робоча сила аграрного сектора не буде задіяна в галузях промислового виробництва. На такій фазі встановлюється певна міжгалузєва рівновага, в основному завершується структурна перебудова економіки, переважна частка ВВП створюється у промисловості, набирають сили інші джерела і фактори економічного зростання здебільшого якісного характеру, пов'язані із упровадженням науково-технологічних досягнень, сучасного менеджменту, маркетингу, комп'ютерно-інформаційних

систем. Як і інші подібні економічні моделі, концепція Льюїса має низку обмежень. Численні припущення й абстрагування від реальних господарських процесів знижують її прикладне значення. Теорію структурних трансформацій значно розширив і доповнив гарвардський економіст Х. Ченері. По-перше, у моделі Ченері суттєво розширені рамки поняття структури, в яке вводяться принаймні три її головні іпостасі: загальноекономічна, індустріальна та інституціональна. По-друге, збільшення інвестицій і заощаджень розглядається як необхідна, але зовсім не достатня умова економічного зростання й розвитку. По-третє, здійснена диференціація обмежень господарського зростання на основі їх поділу на внутрішні та зовнішні.

Теорія зовнішньої залежності відштовхується від дуже поширеної в західній історико-економічній літературі схеми взаємовідносин “центр – периферія”, яка почала формуватися ще в XV ст. разом із зародженням світового ринку. Гострого соціально-політичного забарвлення дані відносини набули в 70-ті рр. XX ст. у марксистських політико-економічних доктринах. Теорія зовнішньої залежності розглядає країни “третього світу” через призму цілої низки економічних, політичних та інституціональних внутрішніх і зовнішніх обмежень, пов’язаних із їх залежним становищем у системі світової економіки і міжнародних економічних відносин. Ця теорія розпадається на кілька напрямів, серед яких найпоширеніші неоколоніальна модель залежності та теорія дуального розвитку.

Згідно з неоколоніальною моделлю залежності, зростаюча взаємозалежність країн світу є наслідок і продовження залежності колишніх колоній від метрополій та інших розвинутих країн. Панівне становище держав із найвищим доходом, що впливає з високого рівня їх економічного, політичного, технологічного й соціального розвитку, об’єктивно надає їм чимало додаткових порівняльних і конкурентних переваг порівняно з країнами із середнім, а особливо – з низьким доходом. Таким чином, формуються відносини нееквівалентного обміну у взаємній торгівлі, розвинуті країни одержують економічну і технологічну ренту, а транснаціональні компанії – ефект масштабу виробництва, завдяки експлуатації природних і людських ресурсів менш розвинутих країн. Надзвичайними засобами вирішення проблеми залежного розвитку оголошуються революційна боротьба в окремих країнах або навіть спільні виступи бідного Півдня проти багатого Півночі. Поміркованіший варіант передбачає докорінну перебудову міжнародних економічних відносин, створення нового міжнародного економічного порядку, в якому повною мірою враховувались би інтереси і потреби незалежних держав, що стали суб’єктами світогосподарських зв’язків у 50–60-ті рр. XX ст. та після розвалу СРСР.

Теорія дуального розвитку ґрунтується на принципах системно-структурного аналізу, суть якого, як відомо, полягає в тому, що будь-яка органічна система, в тому числі економічна, є різнорівнева, ієрархічна, відповідним чином субординована. Елементи системи пов’язані відношеннями залежності й взаємозалежності та певної підпорядкованості відповідно до ступеня їх зрілості (розвинутості). В економічних системах національного чи міжнародного масштабу теж формуються і взаємодіють двополюсні (дуальні) структури, розмежування між якими відбувається на основі диференціації в доходах між двома головними групами в суспільстві чи між двома головними групами країн у межах світового співтовариства. Статистика свідчить, що в країнах “третього світу” та в постсоціалістичних державах посилюється відставання між найбагатшою верствою суспільства і рештою населення, а у світовій економічній системі – між індустріально розвинутими і слаборозвинутими країнами. Все це дає підстави для застосування принципу дуалізму в теорії розвитку.

Неокласична теорія вільного ринку (неокласична контрреволюція) пройшла апробацію в розвинутих індустріальних країнах у 80-ті рр. XX ст. на хвилі відродження консерватизму передусім у США, Великій Британії, Канаді, ФРН. Її суть полягає у стимулюванні сукупної пропозиції, лібералізації економіки, приватизації державних підприємств, скороченні державних витрат і т.д. Згодом дана концепція була екстрапольована на країни, що розвиваються, та на постсоціалістичні держави. Активними

провідниками цієї моделі виступають найавторитетніші міжнародні валютно-фінансові інститути – МВФ (Міжнародний валютний фонд) та група Світового банку, Конференція ООН (Організації Об'єднаних Націй) з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД) тощо. Домінантою неокласичної моделі є твердження про нераціональне використання ресурсів у менш розвинутих країнах унаслідок викривлення цін, спричиненого державним втручанням в економічні процеси, що зрештою подає хибні сигнали як споживачам, так і виробникам, створює асиметрію в економічних відносинах, породжує величезні диспропорції в економіці, яка часто набуває сюрреалістичного забарвлення. Неокласики пропонують вирішувати проблеми економічного зростання і розвитку так: створення сучасного ринкового середовища, де досягається максимальний ступінь економічної свободи для суб'єктів господарської діяльності та для вільного обігу ресурсів; здійснення широких програм приватизації державної й комунальної власності, заохочення приватної ініціативи, розвитку малого і середнього бізнесу; формування відкритої економіки, лібералізації торговельного режиму, гармонізації зовнішньоторговельних норм і правил із вимогами і стандартами СОТ (Світової організації торгівлі) та ін.; стимулювання інвестиційного процесу, створення критичної маси капіталовкладень шляхом залучення зарубіжних прямих і портфельних інвестицій та технологій. Математичне, економетричне втілення неокласична теорія набула в моделях економічного зростання Харрода – Домара та Солоу. У математичній інтерпретації, як відомо, вирішальна роль належить трьом головним факторам економічного зростання: інвестиціям, кількості та якості праці й новим технологіям. Як і попередні концепції, неокласична теорія найефективніше діє в розвинутому ринковому середовищі. В умовах же формування, визрівання ринкових відносин, як це відбувається в переважній більшості країн, що розвиваються, і постсоціалістичних державах, далеко не повною мірою спрацьовують класичні положення стосовно поведінки економічних суб'єктів, суспільного вибору в умовах обмеженості ресурсів.

Теорія ендегенного зростання виникла на основі невирішеності гострих проблем економічного розвитку в країнах, що розвиваються, а останнім часом і в нових незалежних державах, з одного боку, та явною недосконалістю неокласичної концепції вільного ринку – з іншого. Її головні постулати зводяться до визнання переважної ролі внутрішніх факторів і джерел економічного розвитку, що відтворюються у відносно відособлених національних економічних системах. Саме вони мають відігравати роль головних пружин, пускових механізмів і моторів господарського зростання. Важливою рисою нової теорії економічного розвитку є наголошення на посиленні регулюючої ролі держави в господарських процесах. Головна особливість моделі ендегенного зростання полягає в орієнтації насамперед на внутрішні чинники і механізми господарського розвитку, які у своїй сукупності здатні забезпечити саморозвиток і самовідтворення цілісних національно-державних економічних систем. Вона не має нічого спільного з концепцією “опори на власні сили”, але передбачає залучення в господарський обіг внутрішніх ресурсів і потенцій, здатних створити необхідні стартові умови економічного зростання і підтримання його оптимальних темпів у довгостроковому плані. Важлива роль при цьому відводиться активній економічній політиці, яка покликана сприяти максимальному залученню всіх наявних у країні ресурсів і механізмів для формування власної національної економічної системи та її кількісного і якісного вдосконалення. Дане положення є надзвичайно актуальне для тих країн, що перебували раніше або в колоніальній залежності, або ж у складі інших держав, були частиною іншої економічної системи (як, наприклад, Україна). Така своєрідна мобілізаційна модель економічного розвитку спонукає країни, що стали на шлях суверенного економічного розвитку, до активного творчого пошуку, до згуртування всіх сил нації і держави навколо формування і розвитку національної економічної ідентичності, власної цілісної господарської системи, що здатна з часом органічно вписатись у світові економічні структури. Зовні модель ендегенного зростання схожа на неокласичні, але відрізняється від останніх вихідними положеннями та узагальненнями й висновками. Зокрема, у них не визнається неокласичний постулат про спадну граничну продуктивність капіталу, акцен-



тується увага на можливостях одержання ефекту масштабу в межах будь-якої економічної системи, модифікується значення технічного прогресу, враховується вплив зовнішніх чинників на рентабельність капіталовкладень в умовах посилення транснаціоналізації та глобалізації економічного розвитку.

Концепція стійкого (сталого) розвитку була прийнята в червні 1992 р. у Ріо-де-Жанейро на Всесвітній конференції ООН з навколишнього середовища і розвитку (КНСР-92). У ній взяли участь глави, члени урядів і експерти 179 держав, а також представники багатьох неурядових організацій, наукових і ділових кіл. Концепція одержала назву моделі сталого (стійкого) розвитку (англ. sustainable development). Суть сталого розвитку полягає у забезпеченні такого господарського зростання, яке дає змогу гармонізувати відносини “людина – природа (довкілля)” та зберегти навколишнє середовище як для нинішнього, так і для майбутніх поколінь. Як бачимо, дана концепція має справді всеосяжний планетарний характер, хоча у стислому викладі є надто загальною і лише окреслює рамки економічного розвитку з відчутним акцентом у бік довкілля як фундаментального середовища господарської й суспільної діяльності людини. Усі документи КНСР-92 ґрунтуються на концепції стійкого розвитку. Стійкий (сталий) розвиток – це такий розвиток, що задовольняє потреби теперішнього часу, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Відповідно до будь-якої системи можна розуміти термін “стійкий, або сталий, розвиток” як забезпечення довгострокового і навіть постійного існування цієї системи завдяки певним змінам, тобто розвитку. Але неоднозначність цього поняття полягає в тому, що “стійкість” можна розуміти і як здатність підтримувати рівновагу (не падати, не руйнуватися), і як стабільність, тобто здатність не змінюватися або підтримувати певні (стійкі) темпи руху (розвитку). В англійському варіанті поняття стійкого розвитку походить від слова sustain – “спиратися, підтримувати, витримувати”. При цьому використовуються два терміни: sustainability (що перекладається як підтримування чого-небудь, або стан стійкості) і sustainable development (що дослівно означає “підтриманий розвиток”). Термін sustainability означає насамперед стан стійкості, інакше кажучи, рівноважний стан, чимось підтримуваний. Добробут людини і суспільного ладу підтримується за допомогою життєзабезпечувальних функцій природи як підоснови суспільного розвитку.

## 12.2. Спрямування суспільства до моделі стійкого економічного розвитку

Можна виділити три рівні цілей стійкого розвитку: генеральна ціль (збереження людства), забезпечувальні цілі (збереження умов, у яких може існувати і розвиватися людство), підтримувальні цілі (збереження біосфери та локальних екосистем, що підтримують умови існування людства). Але основною проблемою є динамічний характер порушення стійкого стану системи “природа – суспільство”, якому притаманні такі ознаки: постійне зростання населення; швидка якісна зміна антропогенних факторів впливу; збільшення темпів міграції населення планети; суттєве збільшення кількісного виробництва енергії на планеті.

Існує лише два можливих напрямки забезпечення стійкого існування людської цивілізації. Перший пов’язаний із консервуванням існуючого стану системи “людина – природа”. Другий напрям забезпечення стійкого розвитку пов’язаний із випереджальними прогресивними змінами суспільної системи.

Зазначені підходи складають методичну основу сучасного інструментарію забезпечення стійкого розвитку. Консервативний підхід реалізується, зокрема, у таких формах: консервативні, обмежувальні, заборонні, регламентуючі та стримувальні методи. Напрямок прогресивних змін застосовує і свій власний арсенал мотиваційних методів. Це перш за все економічні інструменти (пільгове оподаткування, заохочувальне кредитування, сприятливе ціноутворення для екологічно спрямованої продукції).

Вирішення проблеми забезпечення стійкого розвитку лежить у площині трьох базових сфер – соціальної, економічної та екологічної – і потребує виконання важливих завдань у кожній із них, зокрема: в економічній сфері: підвищення середньостатистичного доходу на одного жителя, забезпечення економічного зростання, економічної ефективності, стабільності економічних систем тощо; у соціальній сфері: поліпшення матеріальної забезпеченості населення, стану здоров'я; підвищення рівня освіти, рівня розвитку мистецтв, спорту, культури; в екологічній сфері: розширення екологічної ємності (асиміляційного потенціалу) природних систем; підтримання рівноваги і цілісності екосистем; біорізноманіття; збереження якості природних ресурсів; зниження впливу на екосистеми.

Для довгострокового стійкого розвитку будь-якої соціально-економічної системи необхідно 5 визначальних умов: організація в просторі; організація в часі; забезпечення стійкості або рівноваги всієї системи чи окремих її елементів; спрямованість розвитку; наявність рушійної сили. В історії людства можна знайти чимало повчальних прикладів, пов'язаних зі становленням стійкого розвитку. Багато з них ілюструють екологічні помилки людини, однак є чимало досить позитивних прикладів, коли відносини людини з природою будувалися дуже виважено, що дозволяло суспільству існувати в гармонії з місцевими екосистемами протягом тривалого періоду. Співзвучність старих ідей та сучасних принципів стійкого розвитку пояснюється повторюваністю конфліктів між людиною і природою. Відмінність полягає в тому, що нинішній конфлікт набув форми глобальної екологічної кризи.

У зв'язку з формуванням цілей стійкого розвитку нового звучання набули праці вчених, пов'язані з обґрунтуванням оптимального екологічного навантаження виробничих структур на екосистеми, яке б відповідало здатності або ємності останніх. У тісному зв'язку з фізико-біологічною економікою знаходяться роботи українського вченого С. Подолинського (1850–1891), який вивчав енергетичні потоки в сільському господарстві (зокрема, монографія “Праця людини і її відношення до розподілу енергії”, 1880). Поєднання енергетичної і трудової теорії вартості було вагомим внеском ученого в розвиток знань. У 70-ті рр. ХХ ст. значної популярності набувають праці Говарда та Елізабет Одум про енергетичну концепцію вирішення екологічних суперечностей. Одним із перших, хто звернув увагу на проблему зміни економічної парадигми з метою вирішення екологічної проблеми виживання людства, напевно, можна вважати американського економіста Кеннета Боулдінга. У 1972 р., за 20 років до конференції в Ріо-де-Жанейро, він опублікував статтю “Економіка майбутнього космічного корабля Земля” (російською мовою праця видана в 1977 р.). Серед учених, внесок яких у вирішення зазначених проблем слід розглянути, не можна не згадати ім'я видатного російського вченого-енциклопедиста радянської епохи М.Ф. Реймерса. Основний науковий внесок дослідника полягає в тому, що він пов'язав у єдину екологічну систему природу, суспільство та економіку. У цій системі будь-який компонент природного світу (за Реймерсом, це – інтегральний ресурс) стає істотним компонентом економічної системи. І навпаки, економіка перетворюється з надсистеми на ланку замкнутого інтегрального середовища. Із цією метою в 1970–1980-ті рр. учений систематизував 240 гіпотез, законів, правил, принципів, зробив майже 250 узагальнень. Однак його головне відкриття людство, напевно, має оцінити в майбутньому. Воно полягає в тому, що основним природним ресурсом є інформація. Саме вона визначає швидкість і шляхи соціально-економічного розвитку людства.

В Україні розроблений проект державного Закону про стратегію стійкого розвитку. У ньому визначені стратегічні завдання стійкого розвитку. Концепція стійкого (сталого) розвитку у ХХІ ст. перетворюється на теорію стійкого розвитку, яка сьогодні сприймається як відкриття сучасної наукової думки. У своєму складі вона має низку центральних ідей, а саме: досягнення рівноваги; сприйняття обмежень; наявність мети розвитку; прагнення до справедливості; перебудова всепланетних матеріально-енерго-інформаційних потоків; автономізація управління.

### 12.3. Концептуальні підходи до розробки парадигми соціально-економічного розвитку України у XXI сторіччі

Розгляд динаміки та особливостей макроекономічного розвитку України ґрунтовно висвітлено у працях таких відомих вітчизняних економістів: В. Беседіна, О. Білоруса, І. Бондар, А. Гальчинського, В. Гейця, О. Гоша, О. Грішної, Б. Данилишина, М. Єрмошенко, В. Зянько, Л. Мельника, С. Мочерного, Б. Панасюка, О. Рудченко, В. Савчука, Л. Тимошенко, А. Філіпенко, М. Якубовського та інших. У цілому можна визнати, що отриманий при створенні України у 1991 р. природо-ресурсний та економічний потенціал держави повною мірою не реалізовано і не сформовано стійких стратегічних конкурентних переваг у світовій економіці. Ця ситуація з кожним роком зумовлює загострення політичного та економічного стану нашої країни. Тому для визначення загального вектора подальшого розвитку на рівні державного управління в Україні розроблюються концептуальні документи. Наприклад, це “Цілі Розвитку Тисячоліття 2000+5” – орієнтири розвитку України на довгострокову перспективу (до 2015 року), адаптовані з урахуванням особливостей національного розвитку, узагальнені і кількісно вимірені, а саме: 1) подолання бідності, 2) забезпечення якісної освіти впродовж життя, 3) сталий розвиток довкілля, 4) поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності, 5) обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів, 6) забезпечення гендерної рівності. Українські науковці не залишаються осторонь і здійснюють власні дослідження. Так, у своїх публікаціях О. Бадрак, С. Дорогунцов, О. Єфремов, Л. Корнійчук, Е. Лібанова, Л. Мельник, Ю. Пахомов, В. Потапов, А. Фісун, А. Чухно, В. Шевчук, Л. Шостак, В. Яновчик розглядають концептуальні основи розвитку вітчизняної економіки і пропонують нові рішення.

Але ця великомасштабна проблематика вимагає подальшого ґрунтовного наукового аналізу та розробки не тільки довгострокових соціально-економічних заходів і стратегічних програм, а й інжинірингу нового цілісного механізму економічного розвитку України, який би враховував структуру суспільства, людські цінності, загальноцивілізаційні здобутки та загальносвітові тенденції розвитку людства. У цьому контексті важливого значення набувають праці всесвітньо відомих науковців та письменників, які з власної точки зору визначили загальноновизнані й альтернативні цивілізаційні картини суспільного буття. А саме це У. Бек, Д. Белл, А. Бергсон, З. Бжезінський, М. Бердяєв, С. Булгаков, І. Валлерштайн, В. Вейнік, В. Вернадський, Д. Донцов, В. Єфімов, О. Зинов'єв, А. Камю, П. Коппін, С. Лем, В. Ліпінський, О. Лосєв, Н. Луман, М. Мамардашвілі, Г. Маркузе, І. Масуда, М. Моїсєєв, К. Петров, С. Подолинський, І. Пригожин, Ж. Сартр, Є. Слуцький, В. Соловійов, П. Сорокін, А. Тойнбі, А. Тоффлер, М. Туган-Барановський, М. Федоров, П. Флоренський, С. Франк, І. Франко, З. Фрейд, К. Фрідріх, Е. Фромм, М. Фуко, М. Хайдеггер, Й. Хірш, О. Хакслі, Л. Шестов, О. Шпенглер, К. Юнг, К. Ясперс та інші. Тому поєднання праць сучасних вітчизняних економістів із спадщиною науковців із соціально-гуманітарних та технічних наук і письменників може дати поштовх до віднайдення нових стійких фундаментальних макроекономічних рішень.

Сучасний стан розвитку економіки України наприкінці першого десятиріччя XXI ст. є критичним. Деструктивна діяльність вітчизняних олігархів, політиків та державних службовців (розкрадання, експорт ресурсів і капіталу, тінізація економіки, грабіжницька приватизація, рейдерство) одночасно із негативним впливом міжнародної конкуренції призвела до глибокого розбалансування суспільства, втрати керованості та авторитета владою, а також падіння міжнародного іміджу України. В даній ситуації гасла щодо обвинувачень один одного лише погіршують сучасний стан національного господарства. На наш погляд, полегшити і прискорити вихід із даної ситуації може розробка парадигми економічного розвитку України у XXI ст. у вигляді документа, в якому будуть представлені консолідовані погляди народу України стосовно: світогляду нації, ідеології держави,

принципів державного розвитку, системи державного управління та пріоритетів господарювання.

У світогляді нації (тобто системі поглядів на життя, природу, суспільство і роль людини) необхідно визначити: ставлення до сутнісних начал природи (визнати існування Бога, заперечити або зайняти дослідницьку позицію); домінуючу релігію (світові релігії, секти або атеїзм); методологічні підходи до розробки і організації заходів соціально-економічного розвитку (філософський, теологічний або комбінований); спрямованість цінностей соціально-економічного розвитку суспільства (хрематистика, тобто превалювання особистісного збагачення; економіка у сучасному вигляді, тобто умовно-раціональне розпорядження ресурсами; гармонійне і збалансоване використання ресурсів в державі на засадах сталого розвитку і паритету); стратегічні орієнтири розвитку держави (збереження незалежності або її втрата, забезпечення територіальної цілісності або здійснення інтеграції, створення можливості розкриття людського потенціалу громадян в усіх сферах громадського життя або встановлення обмежень); концептуальні конструктивні ознаки взаємодії людей в державі (рівність перед законом, свобода волевиявлення, відповідальність, передбачення межі обмежень, соціалізація суспільного життя, зняття кастово-елітарних привілеїв, гендерна, вікова та національна рівність, пенсійне та соціальне забезпечення); інтеграційні пріоритети та відношення до зовнішніх держав (інтеграція або нейтралітет і позаблоковий статус); характер відносин із природою (екологізація суспільного життя або максимізація використання ресурсів).

В ідеології держави треба визначити і оголосити сукупність філософських, політичних, правових, моральних, релігійних та мистецьких поглядів, що характеризують сьогоднішнє і майбутнє суспільство, домінуючий клас та правлячу політичну партію. Це передбачає волевиявлення народу і оприлюднення: бажаної форми державного правління (демократія, теократія, автократія чи олігократія), перспективного суспільно-економічного ладу (традиційні капіталізм і соціалізм або альтернативні суспільно-економічні формації чи новий стан суспільства: комунізм, утопічний соціалізм, надсуспільство, постіндустріальне суспільство, новий світ, технологічний оптимізм, індустріалізм, технотронне суспільство, нове рабовласництво, глобальне суспільство, комунікативне суспільство), доцільного типу економічної системи в країні (натуральна, адміністративна, перехідна, ринкова, змішана, трансформаційна) із вказівкою параметрів і термінів функціонування. А для реалізації застосовувати цивілізовані форми державотворення для їх виконання у вигляді політичної системи суспільства. В ідеології держави повинні бути: обґрунтована визначеність способу реалізації світогляду нації; узгоджена семіотика (мова, символи, інформаційні потоки, комунікації і т. д.); запропонована конструктивна модель соціальної та економічної поведінки; визначена культура; розроблені механізми збереження свободи наукового, релігійного, соціального та економічного пошуку людини.

Принципи державного розвитку повинні визначати основні, конструктивні, вихідні положення (спосіб побудови) суспільного життя в країні. До них доцільно віднести: забезпечення національної безпеки; здійснення тактичного, довгострокового, стратегічного і глобального управління; збалансування форм участі у глобальних загальносуспільних системах (природна, біологічна, технічна, економічна, соціальна, управлінська та першооснови витоків систем); мінімізація тіньової економіки; забезпечення консолідації суспільства; побудова узгоджених і реальних для виконання державних гарантій, норм і стандартів; забезпечення вигідності виконання законів; забезпечення відтворення життя; виконання державних соціальних гарантій; пріоритет творчості; можливість набуття людського капіталу; мінімізація позичкового відсотка; суспільний контроль сеньйоражу; ліквідація дефіциту; введення відповідальності за нераціональне розпорядження власністю; мінімізація інфляції; лібералізація патентування; поступова ліквідація пільг; обмеження ліцензій; посилення відповідальності за виробництво неякісних товарів; стимулювання громадських ініціатив тощо.

Забезпечення дієвості системи державного управління у XXI ст. вимагає її адаптації до нових вимог трансформації суспільства. Тому для забезпечення національної безпеки у майбутньому є доцільним розширення традиційної системи влади до: світоглядної, ідеологічної, законодавчої, виконавчої, судової, регіональної та місцевої, які б працювали на принципах професійного та демократичного представництва. Відповідно ці заходи можуть викликати необхідність зміни форм правління (парламентська республіка, президентська республіка, конституційна монархія). Важливе значення мають заходи забезпечення якості праці державних службовців: процедури їх відбору, вікові та кваліфікаційні вимоги, співвідношення повноважень та відповідальності, заходи розвитку (підвищення кваліфікації, оцінювання, здатність до саморозвитку), можливість суспільного контролю та люстрації.

Як свідчить досвід усіх років незалежності, спрямування розбудови України здійснювалося за пріоритетними видами діяльності, галузями, сферами господарювання. Галузям, підприємствам, територіям надавалися пільгові умови, статус тощо. Це призводило до тінізації, корупції, штучної зміни прибутковості в галузях, міграції капіталу, руйнації сформованої за часів СРСР структури народного господарства і наступної втрати підприємств та галузей. Тому, на наш погляд, для побудови конкурентоспроможної національної економіки в умовах нових викликів XXI ст. необхідно визначити пріоритети господарювання, а структуру національного господарства формувати у якості похідної. Запропоновані авторами пріоритети господарювання України наступні.

1. Формування в Україні туристичних та міграційних центрів притягання за рахунок природної, історичної, археологічної, культурної, релігійної, мистецької та рекреаційної унікальності. Досягнути цього можливо шляхом виведення соціально-культурної сфери в межах держави на якісно новий рівень значущості завдяки активізації інформаційної обізнаності громадян, культурної творчості (мистецтво, хобі, суспільна діяльність тощо), підвищення мистецько-культурної активності населення, будівництва та реконструкції соціально-культурних об'єктів і пам'яток архітектури, активізації міжнародної маркетингової діяльності у сфері туристичної індустрії.
2. Задіяння транзитного геополітичного потенціалу країни шляхом відновлення транзитних доріг, комунікацій, транспорту, зв'язку. Відповідно, здійснення цього заходу передбачає розвиток обслуговуючих галузей промисловості та збільшення зайнятості.
3. Активізація природоохоронного бізнесу, енерго- та ресурсозберігаючих технологій в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства. Це поширення комерційної господарської діяльності у сфері: охорони навколишнього середовища та суспільства, вдосконалення і підвищення якості продукції і послуг, раціонального використання природних ресурсів і відходів виробництва, запобігання та ліквідація техногенних та антропогенних забруднень.
4. Спрямування розвитку агропромислового комплексу, харчової промисловості та торгівлі у площину виробництва та продажу екологічно чистих і якісних товарів. Даний пріоритет передбачає позиціонування України у даному статусі завдяки активізації зеленого маркетингу і менеджменту, поширення інвайронменталізму та консюмеризму.
5. Будівництво та реконструкція міст і селищ: територій, розв'язок, будинків, місцевих доріг, споруд, згідно з новими цивілізаційними та екологічними вимогами і стандартами, необхідність чого зумовлюється фізичним і моральним старінням існуючих об'єктів та прогресом транспортних засобів, засобів зв'язку, комунікацій та суспільного ладу.
6. Розвиток наукового потенціалу. Для виконання даного заходу необхідно забезпечити можливість відтворення праці науковців і здійснення взаємодії науки та практики шляхом активізації співпраці наукових установ і закладів освіти із підприємствами та державою, а також заходів міжнародної співпраці та обміну в межах нової державної

науково-технічної, інвестиційної та інноваційної політики, спрямованої на збільшення кількості об'єктів інтелектуальної власності та інновацій.

7. Формування нової системно-семіотичної системи інжинірингової освіти, яка буде враховувати нові суспільні вимоги, зміну фізіологічних і розумових здібностей молоді та забезпечить: перехід від фактологічної до методологічної основи навчання, поєднання теорії та практики, отримання спеціалізованих практичних навичок, інформаційну підтримку; застосування нових вітчизняних методичних розробок, впровадження програм міжнародного обміну, побудову системи національного менеджменту і державного управління.
8. Розвиток вітчизняного ракетно-космічного комплексу (РКК) шляхом поглиблення спеціалізації та міжнародного виробничого кооперування. РКК у XXI ст. є головною можливістю для України вийти у лідерство на світовій арені та забезпечити національну безпеку. Сучасний РКК поступово змінює свою спрямованість від військової до цивільної та навіть цивілізаційної орієнтації, надаючи наступні переваги: створення плацдарму міграції людини у нове середовище; отримання нових ліків, матеріалів, водневих технологій; здійснення фундаментальних досліджень матерії; можливість систематизації інформації; попередження космічних катастроф; доступ до нових ресурсів; покращення метеорологічних даних та зв'язку; випробовування техніки; космічний туризм.
9. Реформування системи охорони здоров'я постає вимушено-необхідною процедурою майбутніх реалій. Величезний розрив між Україною та економічно розвинутими країнами у системі охорони здоров'я вимагає здійснення наступних заходів: перехід на платно-соціальну основу, розгортання профілактичної системи запобігання захворювань; формування системи просування концепції здорового життя населення; активізація досліджень у сфері генної інженерії; створення баз даних; медичних банків-сховищ.
10. Поширення ролі спорту та фізкультури у суспільстві, що є можливістю покращення здоров'я нації, підвищення іміджу України, консолідації українців та отримання доходів. У сучасних умовах для досягнення результатів у спорті та його комерціалізації необхідно вийти на новий рівень: відбору, навчання, підготовки та виступів спортсменів; роботи тренерського колективу та допоміжного персоналу; організації виступів; стану спортивних споруд та їх інфраструктури; системи обслуговування уболівальників і глядачів; системи ставок, тоталізаторів, букмекерських контор і т. д.; системи реклами та пропаганди; системи комунікацій та технічного супроводження. Активізація фізкультурної активності населення вимагає інтеграції системи освіти, культури, будівництва та обслуговування на рівні місцевого самоврядування.

На наш погляд, у XXI ст. реалізувати вищенаведені пріоритетні сфери господарювання буде доцільно за допомогою регіональної кластеризації (виділення регіонів зі спільними ознаками), регіональної стратифікації (поділ країни на нові окремі різномірні райони, тобто угруповання регіонів) та наступної регіональної спеціалізації (спрямування головних зусиль у чітко встановлених сферах суспільної діяльності). Це передбачає визначення ексклюзивності регіонів, їх потенціалу та господарського спрямування у пріоритетних сферах. Наприклад, ще із середини XX ст. у провідних державах почали створювати наукові осередки, технополіси та міста, а наприкінці XX – початку XXI ст. з'явилися нові ноосферні міста. Так, у місті Сан-Дієго, за сприянням президентів США, уряду та впливових інвесторів сконцентровані провідні інноваційні, екологічні та ресурсозберігаючі технології, які застосовуються місцевими мешканцями на комерційній та соціальній основі. Очікується, що досвід цього міста буде застосовано в усіх регіонах США і це призведе до суттєвих змін у світовій економіці. Подібні пілотні проекти починають розглядатися і розгортатися у Іспанії, Саудівській Аравії, Великій Британії та Росії. В Україні чітко визначеними відмітними центрами конкурентоспроможних кластерів сьогодення

постають Київ, Дніпропетровськ, Донецьк, Харків, Львів та Сімферополь, але в ході реалізації запропонованої парадигми економічного розвитку усі регіони України треба зробити конкурентоспроможними за рахунок розкриття їх існуючого потенціалу та/або інжинірингу у вигляді нового образу, нової якості, нового формату. Наприклад, зараз унікальним є Дніпропетровський кластер. Заснований ще при Катерині II Катеринослав планувався як південна столиця Російської імперії і з часом Дніпропетровськ став видатним історичним, металургійним, ракето-космічним, освітнім, науковим, спортивним, медичним, фінансовим та управлінським осередком, у якому доцільно розгорнути випробовування побудови ноосферного міста майбутнього на основі реалізації парадигми економічного розвитку України у XXI ст. за допомогою застосування нової методології проектування та побудови ноограда. Методологія проектування та побудови ноограда повинна передбачити: формування просторової структури, адаптованої до впливу літосфери, гідросфери, атмосфери та космосу; збереження та розвиток унікальності архітектури; функціонування та подальший розвиток виробничої та соціально-культурної сфери; можливість прийняття інформаційних, транспортних, туристичних, міграційних потоків та здійснення комунікаційних процесів; максимально ефективного здійснення управлінської, наукової, навчальної та виставкової діяльності.

Розвиток людства і його конкретні прояви у технічній, економічній або іншій площині, завжди був зумовлений протиріччями, невизначеністю та виникненням нестандартних обставин. Світ на початку третього тисячоріччя характеризується прискоренням економічної динаміки та ускладненням мегасередовища, що вимагає опанування реалій сьогодення та майбутнього. Саме ця проблематика викликає необхідність розробки парадигми економічного розвитку України у XXI ст. і проведення подальших досліджень у напрямку визначення практичних засад її впровадження та реалізації. Прийняття парадигми економічного розвитку України у XXI ст. дозволить здійснити ідентифікацію нашої країни у майбутньому суспільстві, забезпечить волевиявлення громадян, створить можливість розкриття соціально-економічного та людського потенціалу, а також побудує підґрунтя до входження у нові сторіччя.

## ПІСЛЯМОВА

У зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин в Україні та політико-економічного світогляду в умовах постбіполярного світу, формування нових підходів до організації людського розвитку вимагає розробки теоретичного та методичного забезпечення. Певні кроки на цьому шляху вже здійснено: розроблені державні соціальні стандарти та гарантії, відбувається соціалізація економіки, трансформована система освіти. Але на теперішній час залишається невирішеним одне з головних питань ефективного функціонування національної економіки – створення прогресивної парадигми людського розвитку. Цей процес повинен базуватися на відповідному нормативному, методологічному та методичному забезпеченні, що потребує уточнення, розвитку й оновлення навчальних планів та змісту дисциплін підготовки майбутніх фахівців.

Викладені в навчальному посібнику положення є взаємопов'язаними та становлять єдиний комплекс методичного забезпечення дисципліни “Людський розвиток” для підготовки бакалаврів спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”. Позитивними особливостями комплексу методологічних і методичних положень, поданих у навчальному посібнику, є узгоджене врахування соціальної та інтернаціональної природи розвитку, висвітлення економічного підґрунтя економічної політики в сучасному світі, взаємодії наднаціональних структур з національними виробниками, державами та міжнародними організаціями.

Висвітлені в навчальному посібнику положення щодо визначення теоретичних основ людського розвитку, формування теорії людського капіталу, виміру динаміки людського розвитку в Україні та світі, розгляду соціально-економічних чинників впливу на людський розвиток, державної політики людського розвитку та визначення перспективних форм соціально-економічного розвитку України дозволять уточнити й доповнити підготовку фахівців, які незабаром будуть працювати на підприємствах, органах державної влади та місцевого самоврядування.

Враховуючи що дана дисципліна є відносно новою в системі вищої освіти економістів, при написанні навчального посібника автори користувалися як власними матеріалами, отриманими в результаті наукових досліджень, так і ґрунтовними науково-методичними працями О. А. Грішної, В. М. Колпакова, О. В. Крушельницької, Е. М. Лібанової, Л. Г. Мельника, В. А. Савченко та А. С. Філіпенко. Тому навчальний посібник додатково вирішує такі завдання, як становлення особистості читачів, формування конструктивної громадянської позиції молоді та пошук перспективних напрямів вирішення економічних завдань держави з позиції забезпечення стійких позитивних національних економічних здобутків.



## ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

У ході підготовки до семінарських занять студент повинен змістовно вивчити законодавчі, нормативні, статистичні та інструктивно-методичні матеріали з досліджуваних питань. Доповіді студента мають ґрунтуватися на фактичних матеріалах (монографіях, підручниках, посібниках, статтях із наукових періодичних фахових видань або інформація, наведена на офіційних сайтах органів державної влади), оригінали чи копії яких повинні бути надані для колективного ознайомлення. У доповідях студент повинен визначити сучасні фактичні форми людського розвитку. Повідомлення на семінарських заняттях повинні відтворювати власні погляди майбутнього фахівця стосовно актуальних і невирішених проблем та обґрунтовувати висновки і пропозиції, спрямовані на їх вирішення.

Сумлінне ставлення студентів до самостійної роботи дає змогу закріпити знання, отримані на лекційних і семінарських заняттях, та розширити їх зміст завдяки індивідуальному вивченню навчальної дисципліни.

### Зміст семінарських занять

1. Зміст системного підходу у суспільстві.
2. Теоретичні основи розвитку.
3. Синергетика.
4. Економічний розвиток у світовому контексті.
5. Умови прогресивного розвитку динамічних систем.
6. Світова економічна динаміка.
7. Формування людського потенціалу людини-працівника.
8. Вплив людського розвитку на суспільство.
9. Людський розвиток і кризові явища в економіці.
10. Генеза людського розвитку.
11. Сучасні загальносвітові проблеми розвитку людства.
12. Зміст концепції людського капіталу.
13. Інвестиції у людський капітал.
14. Інвестування у людський капітал.
15. Концептуальні підходи до визначення людського розвитку ПРООН.
16. Показники людського розвитку.
17. Національна методика обрахування людського розвитку в Україні.
18. Динаміка людського розвитку в Україні.
19. Роль здоров'я і тривалості життя у формуванні людського розвитку.
20. Освіта, культура та інтелектуальний потенціал як провідні чинники людського розвитку.
21. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку.
22. Спрямування державної політики людського розвитку в Україні.
23. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
24. Гендерні питання у людському розвитку.
25. Заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні.
26. Інвестування людського розвитку.
27. Мотивація та стимулювання розвитку людських ресурсів.
28. Роль саморозвитку у формуванні трудового потенціалу.
29. Становлення і розвиток теорії та практики самоменеджменту.
30. Забезпечення сталого розвитку ринку праці України шляхом сприяння саморозвитку населення.
31. Зарубіжний досвід розкриття трудового потенціалу.
32. Світовий досвід стимулювання розвитку людських ресурсів.
33. Особливості національних систем менеджменту.

34. Моделі економічного розвитку.
35. Спрямування суспільства до моделі сталого економічного розвитку.
36. Концептуальні підходи до розробки парадигми соціально-економічного розвитку України у XXI сторіччі.

### **ІНДИВІДУАЛЬНІ СЕМЕСТРОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

Самостійна робота студентів щодо вивчення дисципліни здійснюється шляхом опрацювання законодавчих, нормативних, статистичних та інструктивно-методичних матеріалів на паперових або електронних носіях на кафедрі, у наукових бібліотеках та за місцем проживання. В умовах глобалізації суспільства та динамічного розвитку науково-технічного прогресу відбувається щоденне збільшення обсягу інформації, удосконалення засобів комунікації й здобуття якісно нових знань, що сприяє стрімкому оновленню нормативно-правової бази, формуванню нових механізмів і зміні пріоритету існуючих важелів управління. Ця ситуація вимагає посилення уваги до самостійного опрацювання матеріалу лекційних та практичних занять, а також пошуку нової актуальної інформації.

#### **Перелік питань для самостійної роботи студентів**

1. Теоретичні основи розвитку.
2. Науково-методичні основи людського розвитку.
3. Історичні аспекти усвідомлення проблеми людського розвитку у суспільстві.
4. Теорія людського капіталу.
5. Світовий вимір динаміки людського розвитку.
6. Національний вимір динаміки людського розвитку в Україні.
7. Соціально-економічні чинники впливу на людський розвиток.
8. Державна політика людського розвитку в Україні.
9. Напрями активізації людського розвитку в Україні.
10. Саморозвиток людських ресурсів.
11. Зарубіжний досвід застосування людського розвитку.
12. Перспективні форми соціально-економічного розвитку України.

### **КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ**

#### **Контрольні запитання**

1. Визначте зміст системного підходу у суспільстві.
2. Наведіть теоретичні аспекти розвитку.
3. Синергетика: сутність, історія виникнення, сучасне спрямування.
4. Як відбувається економічний розвиток у світовому контексті?
5. Які умови прогресивного розвитку динамічних систем?
6. Яким чином розгортається світова економічна динаміка?
7. Як сформувати людський потенціал людини-працівника?
8. Визначте вплив людського розвитку на суспільство.
9. Як взаємопов'язаний людський розвиток і кризові явища в економіці?
10. Наведіть генезу людського розвитку.
11. Окресліть сучасні загальносвітові проблеми розвитку людства.
12. Поясніть зміст концепції людського капіталу.
13. Що таке інвестиції у людський капітал?
14. Як відбувається інвестування у людський капітал?
15. Наведіть концептуальні підходи до визначення людського розвитку ПРООН.

16. Які є показники людського розвитку?
17. Зміст національної методики обрахування людського розвитку в Україні.
18. Визначте динаміку людського розвитку в Україні.
19. Яка роль здоров'я і тривалості життя у формуванні людського розвитку?
20. Поясніть якою є роль освіти, культури та інтелектуального потенціалу при формуванні людського розвитку.
21. Розкрийте взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку.
22. Визначте спрямування державної політики людського розвитку в Україні.
23. Охарактеризуйте рівень життя, нерівність і людський розвиток.
24. Наведіть гендерні проблеми в контексті людського розвитку.
25. Визначте перспективні заходи щодо активізації розвитку людських ресурсів в Україні.
26. Яким чином здійснюється інвестування людського розвитку.
27. Наведіть зміст заходів мотивації та стимулювання розвитку людських ресурсів.
28. Якою є роль саморозвитку у формуванні трудового потенціалу?
29. Поясніть значення теорії та практики самоменеджменту.
30. Як забезпечити сталий розвиток ринку праці України шляхом сприяння саморозвитку населення?
31. У чому позитивні аспекти зарубіжного досвіду розкриття трудового потенціалу?
32. Наведіть приклади світового досвіду стимулювання розвитку людських ресурсів.
33. Які особливості національних систем менеджменту?
34. Поясніть моделі економічного розвитку.
35. Визначте переваги моделі сталого економічного розвитку.
36. Наведіть концептуальні підходи до розробки парадигми соціально-економічного розвитку України у XXI сторіччі.

### Тести

Тест 1. Концепція людського розвитку розглядає розвиток людини як:

- а) основну мету і критерій суспільного прогресу;
- б) пріоритет господарювання;
- в) галузь економіки;
- г) регіональну специфіку.

Тест 2. Де передбачено способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком (наращення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку; справедливий розподіл доходу та багатства; досягнення максимальної збалансованості соціальних витрат; розширення можливостей людей):

- а) у концепції людського розвитку;
- б) у концепції сталого розвитку;
- в) у теорії людського капіталу;
- г) у теорії Герцберга.

Тест 3. Забезпечення випереджувальних заходів з недопущення зубожіння, безробіття, втрати здоров'я тощо шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі в суспільстві, розширення вибору способу життя, можливостей прийняття рішень стосовно своєї долі, та водночас і посилення відповідальності за прийняте рішення і його виконання, а не постійне надання підтримки знедоленим людям – це:

- а) базовий принцип концепції людського розвитку;
- б) метод концепції людського розвитку;
- в) функція концепції людського розвитку;
- г) резюме концепції людського розвитку.

Тест 4. Використання трирівневої системи: верхній рівень (інтегральний регіональний індекс людського розвитку), другий рівень (загальні індикатори розвитку 9 основних аспектів людського розвитку), третій рівень (94 первинних складових) передбачається в:

- а) українській національній методиці побудови індексу людського розвитку;
- б) методиці побудови індексу людського розвитку ПРООН;
- в) у концепції сталого розвитку;
- г) у теорії людського капіталу.

Тест 5. Цілеспрямований процес набуття, розширення й оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів – це:

- а) освіта;
- б) перекваліфікація;
- в) підвищення кваліфікації;
- г) ротація.

Тест 6. Цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, через різні форми одержання професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів, так і професійне навчання на виробництві – це:

- а) професійна підготовка;
- б) профорієнтація;
- в) маркетинг персоналу;
- г) соціологія праці.

Тест 7. Сукупність знань, умінь, здібностей і мотивацій населення України є вираженням:

- а) людського потенціалу;
- б) людського розвитку;
- в) людського капіталу;
- г) інвестування.

Тест 8. Реалізований людський потенціал, результат використання людського потенціалу для його носіїв, підприємств, економіки та суспільства в цілому – це:

- а) людський капітал;
- б) людський потенціал;
- в) зміст індексу людського розвитку;
- г) інтегральний регіональний індекс людського розвитку.

Тест 9. Комплексна соціально-економічна категорія, що відображує рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення й умови у суспільстві для розвитку та задоволення цих потреб – це:

- а) рівень життя;
- б) стан людини;
- в) Закон України;
- г) людський розвиток.

Тест 10. Встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, тобто встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, які забезпечують певний рівень життя – це:

- а) державні соціальні стандарти;
- б) рівень життя;
- в) якість життя;
- г) інтегральний регіональний індекс людського розвитку.

Тест 11. Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості – це:

- а) прожитковий мінімум;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) мінімальна пенсія;
- г) споживчий кошик.

Тест 12. Мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму – це:

- а) державні соціальні гарантії;
- б) передвиборчі гасла політиків;
- в) ідеальні умови життя в країні;
- г) функції державного управління.

Тест 13. Показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами – це:

- а) соціальні норми і нормативи;
- б) основні властивості розвитку;
- в) принципи державного управління;
- г) функції менеджменту.

Тест 14. Визначте категорією, яка відображає соціальну стать, соціально зумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками та жінками:

- а) гендер;
- б) геноцид;
- в) пандемія;
- г) емансипація.

Тест 15. Твердження, що жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний, політичний, економічний, соціальний розвиток і користуватися його результатами – це:

- а) ідеал гендерної рівності;
- б) ідеал консюмеризму;
- в) ідеал інвайронменталізму;
- г) ідеал усіх релігійних конфесій.

Тест 16. Поняття людський капітал ввійшло в науку:

- а) на початку 60-х років XX століття в західній економічній літературі;
- б) на початку 60-х років XX століття в СРСР;
- в) на початку 60-х років XIX століття в західній економічній літературі;
- г) на початку 60-х років XIX століття в Російській імперії.

Тест 17. Де досліджується залежність доходів працівника, підприємства та суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей?

- а) у теорії людського капіталу;
- б) у концепції людського розвитку;
- в) у концепції сталого розвитку;
- г) у принципах державного управління.

Тест 18. Сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу – це:

- а) людський капітал;
- б) людський розвиток;
- в) людський потенціал;
- г) людське мислення.

Тест 19. Усі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі та які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника – це:

- а) інвестиції в людський капітал;
- б) інновації в сфері людського розвитку;
- в) виробничі аспекти менеджменту персоналу;
- г) мотивація персоналу.

Тест 20. Розвиток – це:

- а) рух;
- б) зміна стану системи;
- в) трансформація;
- г) незворотна спрямованість, закономірна зміна.

Тест 21. Основними властивостями розвитку є:

- а) ізольованість і стабільність;
- б) зворотність і незворотність;
- в) закономірність;
- г) паралельність і послідовність.

Тест 22. Розвиток визначається:

- а) впорядкованістю і стохастичністю;
- б) деструкцією або деградацією;
- в) індукцією та дедукцією;
- г) гомеостазом та метаболізмом.

Тест 23. Наука, що вивчає структури з «колективною поведінкою», – це:

- а) кібернетика;
- б) естетика;
- в) синергетика;
- г) генетика.

Тест 24. Людський фактор – це:

а) головний компонент суспільного розвитку, який з'являється завдяки участі людини в процесі створення матеріальних та духовних цінностей та надання соціально-необхідних послуг;

- б) вплив людини на результати діяльності підприємства;
- в) помилки при виконанні професійної діяльності;
- г) різниця в ергономічних властивостях обладнання.

Тест 25. Що включає у себе професійний розвиток:

- а) професійне навчання, розвиток кар'єри, підвищення кваліфікації та витрати на здоров'я персоналу;
- б) професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації персоналу;
- в) формування кар'єрограм, професійне навчання та підвищення кваліфікації;
- г) професійне навчання та підвищення кваліфікації.

Тест 26. Індекс людського розвитку (ІЛР) – показник, запропонований ООН як інтегрована оцінка рівня цивілізованості країни, враховує:

- а) тривалість життя населення; рівень освіти; обсяг ВВП на душу населення;
- б) економічні показники країни;
- в) досягнення населення;
- г) якісні характеристики людини.

Тест 27. На якому рівні управління економікою здійснюється дослідження товарних ринків, галузей економіки та регіонів?

- а) на мезорівні; б) на мікрорівні; в) на макрорівні; г) на мегарівні.

Тест 28. Комплекс економічних, організаційно-правових та інших заходів держави, спрямованих на впровадження результатів науково-технічного прогресу у виробництво, стимулювання і підтримку інноваційних процесів в економіці – це:

- а) інноваційна політика держави;
- б) державне регулювання економіки;
- в) науково-технічна революція;
- г) інноваційні програми.

Тест 29. Система освіти, бібліотеки, музеї, автомобільні дороги, пожежна охорона – це:

- а) квазісуспільні товари і блага;
- б) суспільні товари і блага;
- в) міжгалузеві народногосподарські комплекси;
- г) види діяльності.

Тест 30. Безперервний розвиток науки і техніки, зумовлений потребами виробництва, зростанням та ускладненням суспільних потреб, це характеристика:

- а) науково-технічного прогресу;
- б) науково-технічної революції;
- в) інноваційного процесу;
- г) науково-технічного потенціалу країни.

Тест 31. Довільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей людей (як жінок, так і чоловіків) залежно від їх статі, що зменшує для них можливості у трудовій та соціальній сферах:

- а) гендерна дискримінація;
- б) ідеал соціальної політики країни;
- в) принципи державного управління;
- г) соціальні норми і нормативи.

Тест 32. Комплекс економічних, організаційно-правових та інших заходів держави, спрямованих на створення сприятливого інвестиційного клімату, структурну перебудову, підвищення ефективності національної економіки – це:

- а) державна інвестиційна політика;
- б) державна інноваційна політика;
- в) державна конкурентна політика;
- г) державна підприємницька політика.

Тест 33. Інвестиційний клімат території – це:

- а) інтегральний показник її інвестиційної привабливості;
- б) показник загального стану інвестиційної атмосфери на території, оцінюваний разом з показниками інвестиційного потенціалу й інвестиційного ризику;
- в) показник інвестиційного потенціалу за винятком показника інвестиційного ризику;
- г) сума показників інвестиційного потенціалу інвестиційного ризику.

Тест 34. Що не є основним об'єктом соціальної політики:

- а) майнові відносини населення;
- б) ринок праці та зайнятість населення;
- в) трудові відносини;
- г) оплата праці та доходи населення.

Тест 35. Регіональна політика держави – це:

- а) сфера діяльності держави щодо управління політичним, економічним та соціальним розвитком окремих територій країни виходячи із загальнодержавних інтересів, а також соціально-економічна політика окремих регіонів, спрямована на реалізацію певних цілей і завдань, виходячи із внутрішніх потреб і наявних ресурсів;
- б) низова економічно і фінансово самодостатня адміністративна територіальна одиниця;
- в) гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади самостійно або під відповідальність органів чи посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах чинного законодавства України;
- г) комплекс заходів місцевих органів державної влади та управління щодо вирішення найбільш актуальних проблем соціально-економічного розвитку регіону.

Тест 36. Які є типи державної екологічної політики в країнах:

- а) пасивна та активна;
- б) перший – модернізація та вдосконалення існуючої системи управління; другий – створення принципово нової системи управління й регулювання у сфері природокористування та природоохорони, яка б повною мірою включала й ринкові механізми;
- в) задіяння регуляційних інструментів, нерегуляційних засобів, асоційованих засобів;
- г) стандартизація та нормування.

Тест 37. Нормативи, які регулюють відносини суспільства з навколишнім середовищем: норми викиду шкідливих речовин у повітря чи водойми, рівень радіаційного забруднення – це:

- а) екологічні стандарти;
- б) екологічна політика;
- в) екологічне регулювання;
- г) екологія.



Тест 38. Сукупність допоміжних видів діяльності, що забезпечують ефективне функціонування головних об'єктів ринкової економіки держави та їх єдність у певному реальному ринковому просторі – це:

- а) інфраструктура національної економіки;
- б) країна;
- в) певний ринок;
- г) галузь національного господарства.

Тест 39. Область, район, частина країни, що відрізняється від інших територіальних одиниць сукупністю природних чи інших ознак, що історично склалися, що нерідко сполучаються з особливостями національного складу населення:

- а) регіон;
- б) об'єднання;
- в) асоціація;
- г) конгломерат.

Тест 40. Одна зі стадій загальносуспільного розвитку, при якій спостерігається застій в економіці, виробництві, торгівлі:

- а) стагнація;
- б) прогрес;
- в) регрес;
- г) немає правильної відповіді.

Тест 41. Визначте термін, що характеризує стан економіки, коли кризовий спад виробництва поєднується з інфляцією.

- а) стагфляція; б) глобалізація; в) інтернаціоналізація; г) інтеграція.

Тест 42. Система обов'язкових платежів підприємств, організацій і населення, які є одним із джерел доходів державного бюджету – це:

- а) податки; б) стандарти; в) нормативи; г) витрати.

Тест 43. Різноманітні санітарні, фітосанітарні, адміністративні, інженерні та інші норми (стандарти, правила тощо), що заважають безперешкодному руху товарів через державні (митні) кордони:

- а) технічні бар'єри; б) психологічні бар'єри; в) етичні бар'єри; г) економічні бар'єри.

Тест 44. Методи, які базуються на використанні сили державної влади (заходи заборони, дозволу або примусу) – це:

- а) адміністративні методи;
- б) інституційні методи;
- в) соціально-психологічні методи;
- г) економічні методи.

Тест 45. Вороже, нетолерантне ставлення до всього чужого, іноземного:

- а) ксенофобія; б) глобалізація; в) сепаратизм; г) сеньораж.

Тест 46. Збільшення масштабів сукупного виробництва та споживання в країні, яке характеризується передусім такими макроекономічними показниками, як валовий національний продукт (ВНП), валовий внутрішній продукт (ВВП), національний дохід (НД) – це:

- а) економічне зростання;
- б) економічний розвиток;

- в) економічна політика;
- г) економічний регрес.

Тест 47. Процес зменшення гендерних відмінностей і подолання гендерної дискримінації в суспільстві; досягнення рівних і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою досягнення загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства – це:

- а) гендерний розвиток;
- б) гендерна дискримінація;
- в) гендер;
- г) гендерна політика.

Тест 48. Процес розбудови держави на основі узгодження і гармонізації соціальної, економічної та екологічної складових з метою задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь – це:

- а) сталий розвиток;
- б) економічний розвиток;
- в) економічне зростання;
- г) регіональна економіка.

Тест 49. Своєрідний ресурс, який дозволяє людям завдяки соціальним зв'язкам одержувати певні переваги та нові можливості для розширення вибору і задоволення своїх потреб:

- а) соціальний капітал;
- б) економічний капітал;
- в) політичний капітал;
- г) людський капітал.

Тест 50. Вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних

- а) інвестиції у людський капітал;
- б) інвестиції в основні фонди;
- в) інвестиції у виробничу інфраструктуру;
- г) інвестиції у соціальну інфраструктуру.

## **СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

### **Навчальна та довідкова**

1. Армстронг М. Практика управління человеческими ресурсами, пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2008. – 832 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2007. – 1736 с.
3. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [текст] / О. А. Грیشнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
4. Грیشнова О. А. Людський розвиток [текст] : навч. посіб. / О. А. Грیشнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
5. Економіка підприємства [текст] : навч. посіб., за ред. А. В. Шегди. – К. : Знання, 2005. – 431 с.
6. Економіка підприємства [текст] : підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : КНЕУ, 2001.– 528 с.

7. Економіка розвитку [текст] : підручник / О. М. Царенко, Н. О. Бей, І. І. Дьяконова, І. В. Сало; за ред. проф. І. В. Сала. – Суми : ВТД “Унів. кн.”, 2004. – 590 с.
8. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку; за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
9. Кір’ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір’ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73.
10. Колот А. М. Мотивація персоналу [текст] : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
11. Колпаков В. М. Маркетинг персоналу [текст] : навч. посіб. для студ. серед, і вищ. навч. закл. / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2006. – 408 с.
12. Колпаков В. М. Управление развитием персонала [текст] : учеб. пособие для студентов вузов / В. М. Колпаков – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
13. Концепція сталого розвитку / [Дорогунцов С. І., Потапов В. І., Лібанова Е. М. та ін.]. – К. : НАН України: 2000. – 22 с.
14. Крушельницька О.В. Управління персоналом [текст] : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., переробл. та доп. – К.: Кондор, – 2005. – 308 с.
15. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту [текст] : підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К.: Академ-видав, 2003. – 416 с.
16. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития [текст] / Л. Г. Мельник. – Сумы: ИТД “Унив. кн.”, 2003. – 288 с.
17. Моисеев Н.Н. Пути к созиданию. – М. : Республика, 1992. – 255 с.
18. Новая философская энциклопедия : в 4 т. [состав. В. С. Степин и др.]. – М. : Мысль, 2001. – Т. III. – 692 с.
19. Основи стійкого розвитку [текст] : навч. посіб. / за заг. ред. проф. Л. Г. Мельника. – Суми: ВТД “Унів. кн.”, 2005. – 654 с.
20. Основи стійкого розвитку [текст] : практикум: навч. посіб. / за заг. ред. Л. Г. Мельника та О. І. Карінцевої. – Суми: ВТД “Унів. кн.”, 2005. – 352 с.
21. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой: пер. с англ.; общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М. : Прогресс, 1986.– 432 с.
22. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – Д. : – Вид-во ДНУ, 2009. – 352 с.
23. Румизен М. К. Управление знаниями [текст] : пер. с англ. / М. К. Румизен. – М. : ООО “Изд-во. АСТ”; ООО “Изд-во. Астрель”, 2004. – 318 с.
24. Світова економіка : підручн. / [Філіпенко А. С., Рогач О. І., Шнирков О. І. та ін.]. – [2-ге вид., стереотип.]. – К. : Либідь, 2001. – 582 с.
25. Савельєва В. С. Управління персоналом [текст] : навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : ВД “Професіонал”, 2005. – 336 с.
26. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [текст] : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
27. Сардак С. Е. Види обліку в системах управління / С. Е. Сардак // Економічний простір: Збірник наук. праць. – № 15. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – С. 245–251.
28. Сардак С. Е. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Е. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
29. Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12.
30. Сардак С. Е. Перспективні форми інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах / С. Е. Сардак // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 22. – С. 9–11.

31. Сардак С. Е. Принципи ефективного управління ресурсами суб'єктів господарювання / С. Е. Сардак // Академічний огляд. – 2008. – № 2. – С. 83–88.
32. Сардак С. Е. Розвиток трудового потенціалу в системі конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / С. Е. Сардак, Є. М. Глазирін // Економіка і регіон. – 2008. – № 1. – С. 84–87.
33. Сардак С. Е. Становлення національних систем менеджменту / С. Е. Сардак // Економіка та держава. – 2008. – № 12. – С. 36–38.
34. Сардак С. Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки [текст] : монографія / С. Е. Сардак, О. О. Третьяк. – Д. : СВДЛІЕР А.Л., 2008. – 154 с.
35. Сардак С. Е. Управління розвитком бізнесу в умовах глобалізації економіки / С. Е. Сардак // Європейський вектор економічного розвитку : Зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 2 (7). – С. 154–159.
36. Сардак С. Е. Формування трудового потенціалу працівників промислових підприємств / С. Е. Сардак // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Вип. 231: у 9 т. – Т. III. – Дніпропетровськ ДНУ, 2007. – С. 456–460.
37. Статистичний щорічник України за 2008 р. – К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009 – 566 с.
38. Суспільствознавство: Людина. Суспільство. Світ: навч. посіб. / В. Г. Городяненко, А. В. Демичева, О. В. Ходус, Л. І. Швидка; за ред. В. Г. Городяненка. – Д. – Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 2004. – 556 с.
39. Слиньков В. Н. Управление персоналом [текст] / В. Н. Слиньков. – К. : Алерта, 2004. – 240 с.
40. Тимошенко И. И. Мотивация личности и человеческих ресурсов: монография / И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. – К. : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
41. Тимошенко Л. М. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / Л. М. Тимошенко, С. Е. Сардак. – Д. : РВВ ДНУ, 2009. – 124 с.
42. Трансформаційна економіка : навч. посіб. / [Савчук В. С., Зайцев Ю. К., Малий І. Й. та ін.] ; за ред. В. С. Савчука. – К. : КНЕУ, 2006. – 612 с.
43. Управление персоналом : [текст] учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
44. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / під ред. проф. В. Г. Воронкової. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с.
45. Управління персоналом [текст] : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 504 с.
46. Управление персоналом организации [текст] практикум: учеб. пособие / под ред. проф. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА, 2004. – 365 с.
47. Управління людськими ресурсами: філософські засади [текст] навч. посіб. / під ред. проф. В. Г. Воронкової. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с.
48. Управління персоналом фірми [текст]: навч. посіб. / під ред. проф. В. І. Крамаренко та Б. І. Холода. – К. : ЦУЛ, 2003. – 272 с.
49. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента [текст]: учебник / Г. В. Щёкин. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
50. Яновчик В. А. Развитие институциональной теории трансформации экономики Украины в контексте православной культуры / В. А. Яновчик. – Наукові праці ДонНТУ: Серія: економічна. – 2005. – Випуск 89-3. – С. 140–145.

### **Нормативна та інструктивна**

1. Господарський кодекс України [текст]. – Х. : ТОВ “Одіссей”, 2005. – 240 с.
2. Кодекс Законів України про працю [текст] // Уряд. кур'єр. – 2001. – 4 трав.
3. Конституція України [текст]. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.

4. Закон України “Про зайнятість населення” [текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – С. 170.
5. Закон України “Про межу малозабезпеченості” [текст] // Там само. – 1994. – № 42. – С. 100.
6. Закон України “Про оплату праці” [текст] // Там само. – 1995. – № 17. – С. 121.
7. Закон України “Про прожитковий мінімум” [текст] // Там само. – 1999. – № 38. – С. 348.
8. Цивільний кодекс України [текст]. – Х. : ТОВ “Одісей”, 2005. – 424 с.

### **Електронні ресурси**

1. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua) – Загол. з екрана.
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua) – Загол. з екрана.
3. Офіційний сайт Міністерства економіки України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.me.gov.ua](http://www.me.gov.ua) – Загол. з екрана.
4. Офіційний сайт Міністерства фінансів України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua) – Загол. з екрана.
5. Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.mlsp.gov.ua](http://www.mlsp.gov.ua) – Загол. з екрана.
6. Офіційний сайт Державної податкової адміністрації України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.sta.gov.ua](http://www.sta.gov.ua) – Загол. з екрана.
7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України (Електрон. ресурс) / Спосіб доступу: URL: [http. // www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) – Загол. з екрана.
8. Україна. Цілі розвитку тисячоліття 2000+5 [Електронний ресурс] / Програма розвитку Організації Об’єднаних Націй в Україні // Режим доступу : <http://www.undp.org.ua/ua>.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Таблиця А.1

## Значення основних індикаторів людського розвитку в Україні у 1992–2007 роках

Показники	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	69,1	68,4	67,7	66,9	67,1	68,8	69,1	68,1	68,1	69,2	69,5	66,1	66,1	67,7	67,7	68,2
Грамотність дорослого населення, %	98,5	98,5	98,6	98,6	98,7	98,7	99,6	99,6	99,6	99,6	99,6	99,4	99,4	99,4	99,4	99,7
Рівень охоплення навчанням (сукупна частка учнів) населення відповідного віку, %	73,7	72,5	72,4	72,7	73,4	77,1	77,9	76,9	77,3	81	84	86	85	86,5	86	90,0
ВВП на душу населення (за паритетом купівельної спроможності дол. США)	5921	5192	4097	3734	3406	3295	3194	3458	3816	4350	4870	5491	6394	6848	6848	6914
Індекс очікуваної тривалості життя	0,74	0,72	0,71	0,70	0,70	0,73	0,73	0,72	0,72	0,74	0,74	0,69	0,69	0,771	0,771	0,720
Індекс освіченості	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,91	0,92	0,92	0,92	0,93	0,94	0,95	0,94	0,948	0,948	0,960
Індекс реального ВВП	0,68	0,66	0,62	0,60	0,59	0,58	0,58	0,59	0,61	0,63	0,65	0,67	0,69	0,705	0,705	0,707
Індекс людського розвитку (ІЛР)	0,773	0,76	0,744	0,734	0,731	0,741	0,744	0,742	0,748	0,766	0,777	0,766	0,777	0,776	0,789	0,796
Рейтинг України за ІЛР / кількість країн	45/ 162	54/ 162	80/ 174	95/ 174	102/ 174	91/ 174	78/ 174	74/ 162	80/ 173	75/ 175	70/ 177	75/ 175	70/ 177	78/ 177	78\177	84/182

Таблиця А.2

## Індекс людського розвитку регіонів України у 1999–2006 рр.

Регіон	ЛІР								Ранг регіону							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Крим	0,523	0,577	0,565	0,558	0,546	0,519	0,493	0,495	16	3	2	4	5	7	9	9
Вінницька	0,563	0,551	0,544	0,531	0,517	0,497	0,440	0,441	6	6	6	6	11	15	23	24
Волинська	0,522	0,485	0,496	0,490	0,488	0,505	0,463	0,484	17	21	17	15	19	13	18	17
Дніпропетровська	0,476	0,496	0,481	0,483	0,499	0,475	0,484	0,484	25	20	21	19	16	20	11	15
Донецька	0,440	0,450	0,425	0,421	0,413	0,418	0,397	0,397	26	26	26	26	27	26	27	27
Житомирська	0,515	0,496	0,481	0,470	0,474	0,487	0,452	0,460	18	19	22	21	21	18	20	22
Закарпатська	0,555	0,547	0,524	0,516	0,558	0,557	0,505	0,507	9	9	11	11	3	4	6	7
Запорізька	0,527	0,508	0,512	0,488	0,480	0,502	0,457	0,489	13	16	14	17	20	14	19	11
Івано-Франківська	0,523	0,509	0,482	0,490	0,499	0,489	0,482	0,484	15	15	19	14	15	17	13	16
Київська	0,568	0,539	0,538	0,503	0,518	0,509	0,483	0,489	4	10	7	12	9	12	12	13
Кіровоградська	0,490	0,501	0,487	0,485	0,490	0,464	0,419	0,437	23	18	18	18	17	25	25	25
Луганська	0,422	0,412	0,413	0,390	0,414	0,400	0,412	0,412	27	27	27	27	26	27	26	26
Львівська	0,550	0,555	0,530	0,530	0,534	0,529	0,502	0,521	10	5	9	7	6	6	8	5
Миколаївська	0,479	0,468	0,482	0,452	0,461	0,472	0,466	0,485	24	25	20	25	24	21	17	14
Одеська	0,498	0,507	0,476	0,468	0,466	0,465	0,468	0,469	21	17	24	22	22	24	14	20
Полтавська	0,599	0,576	0,559	0,563	0,530	0,553	0,506	0,528	2	4	4	3	7	5	5	4
Рівненська	0,549	0,482	0,520	0,499	0,514	0,513	0,504	0,516	11	22	13	13	13	10	7	6
Сумська	0,492	0,474	0,462	0,463	0,465	0,466	0,446	0,471	22	24	25	23	23	23	22	18
Тернопільська	0,564	0,533	0,527	0,521	0,523	0,489	0,466	0,469	5	12	10	10	8	16	15	19
Харківська	0,525	0,549	0,554	0,553	0,553	0,558	0,537	0,556	14	7	5	5	4	3	3	3
Херсонська	0,500	0,482	0,477	0,461	0,455	0,476	0,447	0,468	20	23	23	24	25	19	21	21
Хмельницька	0,560	0,537	0,523	0,527	0,518	0,513	0,508	0,496	7	11	12	8	10	9	4	8
Черкаська	0,569	0,548	0,535	0,522	0,504	0,617	0,492	0,493	3	8	8	9	14	8	10	10
Чернівецька	0,530	0,521	0,511	0,476	0,516	0,513	0,439	0,489	12	14	15	20	12	11	24	12
Чернігівська	0,514	0,523	0,509	0,489	0,489	0,469	0,466	0,450	19	13	16	16	18	22	16	23
м. Київ	0,689	0,717	0,699	0,688	0,691	0,711	0,659	0,695	1	1	1	1	1	1	1	1
м. Севастополь	0,556	0,588	0,560	0,599	0,605	0,570	0,565	0,579	8	2	3	2	2	2	2	2

## Додаток Б

Таблиця Б.1

## Смертність населення України з основних причин смерті (кількість померлих на 100 000 населення)

Показники	1985	1990	1995	1998	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Усього померлих, зокрема від хвороб:	1212	1213	1538	1439	1539	1566	1607	1610	1660	1620,3	1640,3	1631
•системи кровообігу	755	642	874	867	942	965	1005	1002	1037,6	1027,6	1033,4	1037,9
•новоутворень	170	197	199	195	199	197	196	195	195	193,1	193,6	192,4
з них злякисних	168	195	197	194	197	195	191	193	-	-	-	-
•органів дихання	93	72	90	73	77	66	64	60	59,4	52,9	53,9	50,3
•нещасних випадків, отруень і травм, з них:	98	107	160	140	149	158	152	151	148,5	138	141,9	132,7
- отруень алкоголем	11	10	20	16	19	21	20	22	22	18,5	18,3	18,6
- самогубств	22	21	28	30	30	26	26	24	22,5	21,4	21,6	20,4
- убивств	7	8	15	12	13	12	11	11	9,6	8,9	9,1	8,2

Таблиця Б.2

## Основні показники охорони здоров'я

Показники	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кількість лікарів усіх спеціальностей, тис.	227	230	226	226	224	223	223	224	225	223
на 10 тис. населення	44,0	45,1	46,2	46,8	46,9	47,1	47,4	47,9	48,4	48,3
Кількість середнього медичного персоналу, тис.	607	595	541	530	526	523	522	496	493	488
на 10 тис. населення	117,5	116,5	110,3	110,0	110,0	110,3	110,9	106,2	106,1	105,5
Кількість лікарняних закладів, тис.	3,9	3,9	3,3	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8
Кількість лікарняних ліжок, тис.	700	639	466	466	465	458	451	445	444	440
на 10 тис. населення	135,5	125,1	95,0	96,6	97,3	96,6	95,7	95,2	95,6	95,2
Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, тис.	6,9	7,2	7,4	7,4	7,4	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів, тис. відвідувань за зміну	895	966	973	980	980	981	987	990	998	992
на 10 тис. населення	173,1	189,0	198,4	203,2	205,0	206,8	209,6	211,7	214,8	214,7
Кількість станцій (відділень) швидкої медичної допомоги <sup>1</sup>	970	1064	1039	1001	988	974	975	976	982	987
Кількість осіб, яким надано допомогу (амбулаторно та під час виїздів швидкої медичної допомоги), млн.	17,8	16,0	14,0	13,9	13,9	13,9	13,8	13,8	13,8	13,9
на 1000 населення	345	313	285	286	290	291	293	294	297	300



## Додаток В

Таблиця В.1

## Показники діяльності середніх навчальних закладів в Україні (на початок навчального року, тис. осіб)

Показники	1990/1991	1992/1993	1994/1995	1996/1997	1998/1999	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Кількість закладів	21,8	22,0	22,3	22,2	22,1	22,2	22,2	22,1	21,9	21,7	21,6	21,4	21,2	21,0
Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	7132	7088	7125	7134	6987	6764	6601	6350	6044	5731	5399	5120	4857	4617
– денних	6939	6918	6972	7016	6876	6647	6486	6237	5936	5626	5301	5026	4768	4533
– вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно	193	170	153	118	111	117	115	113	108	105	98	94	89	84
Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами														
– закінчили школу II ступеня (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту)	696	683	654	657	724	720	738	724	720	675	649	595	561	546
– закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	406	393	355	374	408	475	505	508	526	519	515	485	467	427
Кількість вчителів	537	565	576	585	573	577	568	561	551	547	543	537	531	524
Кількість учнів на одного вчителя (осіб)	13,3	12,5	12,4	12,2	12,2	11,7	11,6	11,3	11,0	10,5	9,9	9,5	9,1	8,8
Чисельність учнів у розрахунку на 10 000 населення (осіб)	1373	1360	1378	1391	1392	1372	1347	1323	1269	1212	1151	1098	1047	1001

Таблиця В.2

## Показники діяльності вищих навчальних закладів в Україні (на початок навчального року)

Показники	1990/91	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Кількість закладів:											
I–II рівнів акредитації	742	658	664	665	667	670	619	606		553	528
III–IV рівнів акредитації	149	313	315	318	330	339	347	345		351	353
Чисельність студентів, тис.:											
у закладах I–II рівнів акредитації	757,0	503,7	528,0	561,3	582,9	592,9	548,5	505,3		441,3	399,3
у закладах III–IV рівнів акредитації	881,3	1285,4	1402,9	1548,0	1686,9	1843,8	2026,7	2203,8		2372,5	2364,5
У розрахунку на 10 000 населення											
у закладах I–II рівнів акредитації	146	101	107	115	121	125	116	108	100	95	87
у закладах III–IV рівнів акредитації	170	258	285	316	352	387	429	470	497	511	512
Прийнято студентів, тис.:											
I–II рівнів акредитації	241,0	170,1	190,1	201,2	203,7	202,5	182,2	169,2		142,5	114,4
III–IV рівнів акредитації	174,5	300,4	346,4	387,1	408,6	432,5	475,2	503,0		491,2	425,2
Випущено студентів, тис.:											
I–II рівнів акредитації	228,7	156,0	148,6	147,5	155,5	162,8	148,2	142,7		134,3	118,1
III–IV рівнів акредитації	136,9	240,3	273,6	312,8	356,7	416,6	316,2	372,4		468,4	505,2
Кількість аспірантів	13374	22300	23295	24256	25288	27106	28412	29866	31293	32497	33344
Кількість докторантів	503	1187	1131	1106	1166	1220	1271	1315	1373	1418	1476

Таблиця В.3

## Показники діяльності професійно-технічних навчальних закладів в Україні

Показники	1990	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кількість закладів	1246	995	980	970	965	962	953	1011	1023	1021	1022
Кількість учнів, тис.	643,4	529,0	527,7	524,6	512,3	501,9	493,1	507,3	496,6	473,8	454,4
Прийнято учнів, тис.	380,5	304,2	307,3	307,3	309,1	311,0	311,2	327,6	314,2	303,7	299,2
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	376,7	259,2	263,5	266,8	278,8	282,4	275,6	283,4	286,6	289,3	285,1

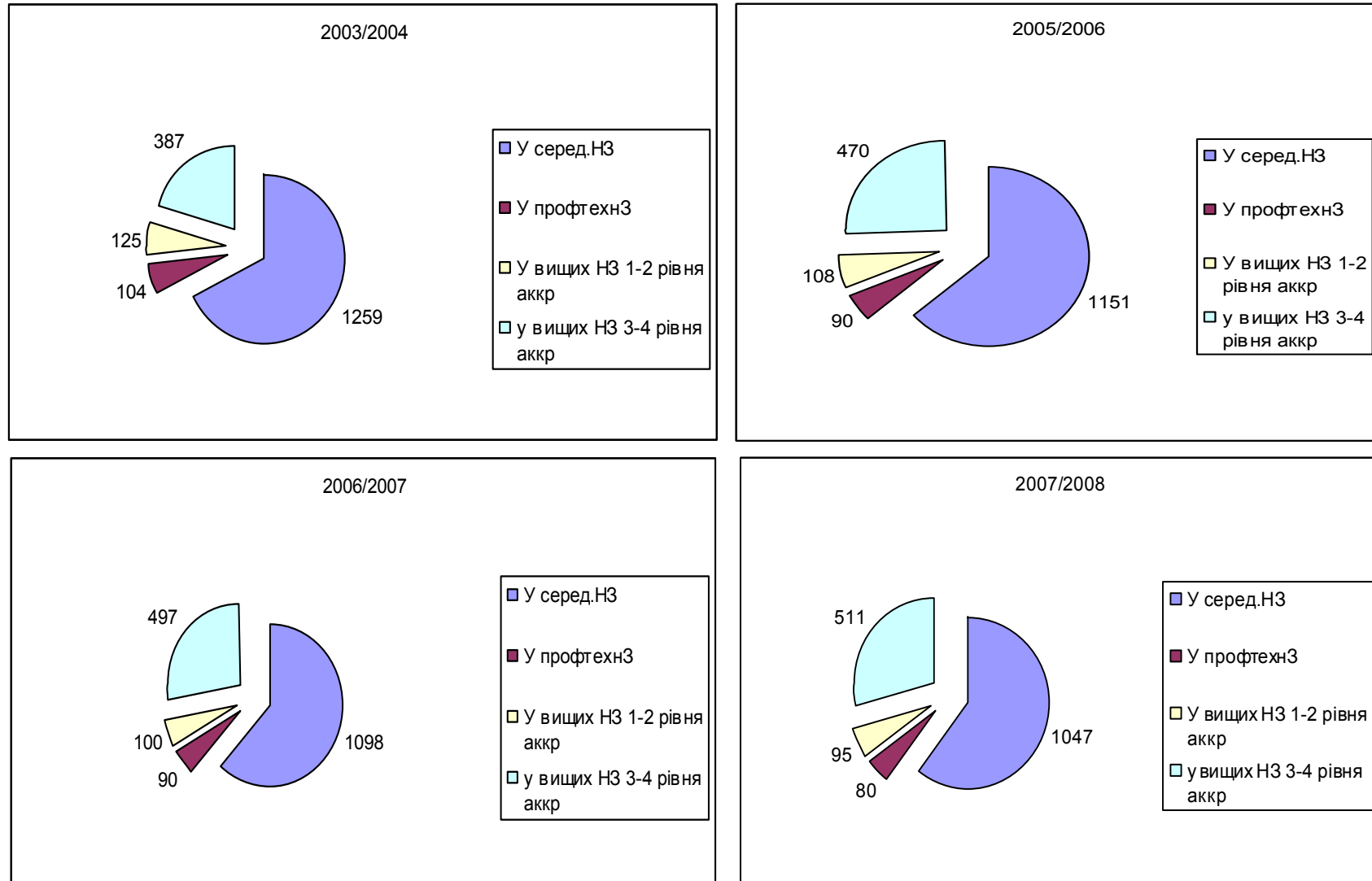


Рис. В.1. Структура навчання в Україні у 2003–2008 рр.

## Додаток Д

Таблиця Д.1

## Населення України за економічною активністю за 2000–2008 рр.

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Економічно активне населення	22830,8	22426,5	22231,9	22171,3	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4
працездатного віку	21150,7	20893,6	20669,5	20618,1	20582,5	20481,7	20545,9	20606,2	20675,7
старше працездатного віку	1680,1	1532,9	1562,4	1553,2	1619,9	1799,1	1699,5	1716,1	1721,7
Зайняті	20175,0	19971,5	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3
працездатного віку	18520,7	18453,3	18540,9	18624,1	18694,3	18886,5	19032,2	19189,5	19251,7
старше працездатного віку	1654,3	1518,2	1550,3	1539,2	1601,4	1793,5	1698,2	1715,2	1720,6
Безробітні	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1
працездатного віку	2630,0	2440,3	2128,6	1994,0	1888,2	1595,2	1513,7	1416,7	1424,0
старше працездатного віку	25,8	14,7	12,1	14,0	18,5	5,6	1,3	0,9	1,1
Економічно неактивне населення	13318,4	13595,6	13667,5	13687,6	13622,9	13559,7	13542,1	13312,0	12971,1
працездатного віку	7562,4	7894,1	8140,2	8262,8	8365,4	8410,3	8318,0	8144,8	7909,5
старше працездатного віку	5756,0	5701,5	5527,3	5424,8	5257,5	5149,4	5224,1	5167,2	5061,6

Таблиця Д.2

## Значення показників гендерного розвитку в Україні за 1998–2007 рр.

Показники	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007
Рейтинг України за ІПР / кількість країн	78 / 174	74 / 174	80 / 174	75 / 175	70 / 177	75/175	70/177	78/177	84/182
Індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора	0,740	0,739	0,744	0,761	0,773	0,763	0,771	0,785	0,793
Рейтинг України за ІРГФ / кількість країн	63 / 146	67 / 146	66 / 146	63 / 144	57 / 144	59/140	62/136	69/157	69/155
Показник розширення можливостей жінок	0,421	0,394	0,400	0,403	0,411	0,417	0,455	0,462	0,461
Рейтинг України за ПРМЖ / кількість країн	55 / 64	54 / 64	57 / 66	61 / 70	65 / 78	66/80	63/75	75/93	86/109