

переозброєння, як головного чинника, через який спровоковано високий рівень безробіття. Чисельність звільнених різноробочих (1024) та службовців (1784), значно нижче за вивільнення робітників [3].

Природно для кризового періоду, загальний рівень попиту значно нижчий за чисельність вивільнених працівників, що пов'язано з вище наведених причин, а також структурної невідповідності пропозиції трудових ресурсів та структури робочих місць, зниженням потреби підприємств у трудових ресурсах через оновлення виробництв та загального спаду виробництва у регіоні. Різниця між попитом і пропозицією існує і у галузевій структурі вивільнення та наявних вакансій [3]. Як і у чисельності звільнених, серед вакантних робочих місць найбільшу частку займає промисловість – 743 чол. На її фоні частка інших галузей економіки є незначною. Проте, характерним є майже рівномірний розподіл попиту з боку сільського господарства (171 чол.) і будівництва (164 чол.), торгівлі, ремонтних послуг (130 чол.), державного управління (112 чол.) та охорони здоров'я і соціальної допомоги (119 чол.). Тобто, має місце поступова переорієнтація ринку праці регіону на ринкові стандарти, коли переважна частина зайнятих працівників працює у сфері послуг. З іншої сторони, слід зважити на існування прихованого безробіття, яке в кілька разів перевищує офіційно зареєстровані показники [2, 3]. Провівши паралелі між структурою звільнення та попиту на працівників, також слід відмітити, що вони лише незначною мірою відображають реальні відносини на регіональному ринку праці, оскільки обсяги переходів працівників з одного робочого місця на інше значно перевищують приведені цифри.

У 2008 році з числа незайнятого населення працевлаштовані 26316 чол., що свідчить про реальні масштаби переміщення працівників між вакантними робочими місцями на ринку праці регіону. Найбільша частка у структурі працевлаштованих припадає на промисловість – 9908 чол., що характеризує вагу цієї галузі у регіональному ринку праці. Поряд з промисловістю значний вплив на працевлаштування здійснювали: сільське господарство (4126 чол.), торгівля та ремонтні послуги (3909 чол.), будівництво (1625 чол.), колективні, громадські та інші послуги (1149 чол.), освіта (1148 чол.), транспорт та зв'язок (1055 чол.), охорона здоров'я та соціальна допомога (1007 чол.) тощо [2].

Зазначимо, що найбільша частка працевлаштованих – 14888 чол. припадає на осіб, які займали робочі місця, а частка висококваліфікованих службовців є незначною. А це в свою чергу свідчить про продовження кризових тенденцій на ринку праці регіону, коли кваліфікована робоча сила в першу чергу реалізує себе через самозайнятість [2, 3].

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі відстеження приведених закономірностей вивільнення економічно активного населення, зниження кількості вакантних робочих місць та загальну тенденцію змін на ринку праці регіону в період прояву основних чинників світової фінансової кризи, яка з однієї сторони спровокувала перетворення ризиків утворених в результаті відсутності економічних, соціальних реформ реорганізації ринку праці у кризу ринку праці, а з іншої підтверджує актуальність дилеми понятійно-методичного характеру, коли потенціал особи-носія не перетворюється у людський потенціал регіону та національної економіки через неможливість його застосування та отримання соціально-економічного ефекту.

З огляду на виявлені закономірності розвитку кон'юнктури ринку праці та формування людського потенціалу перспективи подальшого дослідження слід намітити у руслі розробки понятійно-методичного апарату, що забезпечить трактування процесу перетворення здібностей та вмінь людини у людський потенціал, співвідношення цих категорій з людським капіталом, як критерієм оцінки ефективності використання інвестованих у людський розвиток ресурсів.

Література

1. Баланда А.Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
2. Економічна активність населення у І півріччі 2009 р.: експрес-випуск // <http://statbrd.ic.km.ua/ukr/index.htm>
3. Основні показники ринку праці (квартальні дані) 2009 р. // Джерело <http://statbrd.ic.km.ua/ukr/index.htm>
4. Роузфілд С. Порівнюємо економічні системи / Пер. з англ. – К.: К.І.С., 2005. – 370 с.

УДК 314.5(447)

І.Г. БУЗЕЦЬКИЙ

Хмельницький національний університет

КЛЮЧОВІ РИСИ ТА ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Визначено закономірності втрати домінуючої ролі трудової концепції розвитку людського потенціалу та її заміщення концепцією соціально-економічного значення людини у розвитку економічного потенціалу регіону. Виділено рівні формування людського потенціалу на сучасному етапі його форми, складові елементи та чинники відтворення.

Conformities to the law of loss dominant role labour conception development human potential and its substitution are certain by conception socio-economic value man in development economic potential of region. The even formings human potential are selected on the modern stage his form, component elements and factors recreation

На перших етапах розгортання економічної кризи 2008–2009 рр. у Хмельницькій області у структурі безробітних найбільшою була частка осіб 15–19 років. Слід врахувати, що до цієї групи відносяться безробітні різниці у віці яких коливається від 15 до 19 років, а інтервал інших приведених груп безробітних сягає 10 років. За місцем проживання так і як за статтю частка безробітної молоді переважає над іншими віковими групами [2].

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Орієнтація України на європейське світове співтовариство вимагає прискореного розвитку економіки, значного підвищення рівня життя населення, досягнення необхідних соціальних стандартів, на основі раціонального використання економічного, а також великого людського потенціалу. Економічне зростання України порівняно з 90-ми роками минулого століття свідчить про деякі успіхи, на підставі яких, Україна отримала статус країни з ринковою економікою. Проте, цього недостатньо, оскільки досягнення високого рівня добробуту в найближчому майбутньому – неможливе без розвитку конкурентоспроможних українських підприємств, фірм, без створення динамічної, диверсифікованої економіки. Все це має безпосередній вплив на підвищення ролі і посилення вивчення значення людського потенціалу в цивілізаційному процесі, на формування і можливості його реалізації за умов євроінтеграції. Адже, людський потенціал займає ключове місце в економіці будь-якої країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на тривалий період дослідження людського потенціалу, дієві механізми регулювання, та як наслідок – видимі результати отримання значного ефекту в межах даної проблеми відсутні. Поряд з такими характерними чинниками як економічний спад, демографічні втрати та зниження ефективності соціального забезпечення, наукові дослідження не забезпечують новоутворені прогалини у понятійно-методологічному та методичному забезпеченні, що ґрунтується в межах вітчизняних наукових шкіл на результатах дослідження трудового потенціалу у централізовано-адміністративній економіці та її модифікації для перехідних економічних систем.

Невирішені частини проблеми. Головна вада сучасних підходів до управління людським потенціалом полягає у традиційному його прирівнянні до трудового потенціалу та часто, ігноруванні інших форм, де особа, як носій потенціалу виступає джерелом економічного розвитку регіону чи держави, головним чинником збільшення масштабів економіки, макроекономічної стабілізації, розвитку нових сфер та галузей економіки.

Постановка завдання. Визначити закономірності та ключові риси формування людського потенціалу.

Основний матеріал дослідження. Гостра конкуренція, яка панує в сучасній глобальній економіці, вимагає глибоких і різнобічних знань, що реалізуються гнучкими до навколишнього середовища працівниками. Сучасна парадигма підвищення людського потенціалу останніми роками притягує до себе особливу увагу. Оцінка людського потенціалу має як кількісний, так і якісний характер, які є як об'єктивними, так і суб'єктивними. Розвиток ринкових відносин в Україні та деяка активізація економічних процесів обумовлюють зростання вимог до рівня людського потенціалу, який є її стратегічним ресурсом. З цієї причини, поняття “людський потенціал”, все частіше доповнюється новим змістом, де він трактується, як це спектр, втілених у людині природних здібностей, таланту та бажання, вміння і можливість їх само реалізувати; підтримання протягом всього життя міцного стану здоров'я, високого рівня освіти, кваліфікації; та їх здатність приносити дохід, з одночасним прагненням облаштувати не тільки власне місце проживання, а й усе суспільство.

У процесі виробництва зростає роль організаторських, комунікативних здібностей людини, її економічного, креативного мислення, самостійного збагачення знань, користуючись різними джерелами через пізнання, досвід, переконання і створення власних цінностей, продуктивного використання нових знань в професійній діяльності, моральних норм й цінностей, культури, націоналістичної самосвідомості. Якщо до процесу виробництва економічних благ залучаються всі здібності, властивості й риси людини, поняття “людського фактора” може збігатися з категорією людини як соціальної істоти. Водночас кожне з цих понять є динамічним, наповнюються компонентами якісно нового змісту. Динамічні зміни зумовлені з одного боку, зовнішніми для людського потенціалу чинниками, а з іншого – розвитком самої людини.

Традиційно використовуване трактування людського потенціалу допускає неоднозначність та вимагає конкретизації через окремі складові поняття потенціалу та його носіїв. Зокрема, доцільним є розкриття цієї категорії з точки зору ресурсного, соціального, соціоприродного, біосоціального та дієздатнісного аспектів на основі історичного, відтворювального, цілісного, системного, інтегрального та функціонального підходів, де: 1) з ресурсного – носій якісно нових перспективних потреб та економічних відносин, інтересів і стимулів [1, с. 5]; 2) з соціального – носій системної якості за умов включення до суспільної діяльності [2, с. 93–94]; 3) з соціоприродного – діалектична єдність прояву головних соціальних характеристик, головним чином моральних та творчих [3, с. 21]; 4) з біосоціального – істота, в якій поєднані соціальна і біологічна сторони людини, система найбільш усталено-значущих зв'язків і відносин, що визначають логіку її розвитку [4, с. 48; 5, с. 153]; 5) з дієздатнісного – сукупність особистісних потенціалів: пізнавального, творчого, ціннісно-орієнтовного, комунікаційного та естетичного, які використовуються при виконанні трудової, сімейної та дозвільної ролей [6, с. 127]; перманентно незавершена істота, постійно відкрита світу, перебуває у постійному становленні (див. рис. 1) [7, с. 20].

З точки зору історичного підходу – людина розглядається у сукупності суспільних відносин, що диференційовані у різні історичні проміжки часу та виступає інтегральним результатом тенденцій біопсихічного та суспільного розвитку [8, с. 16; 9, с. 96]. За соціального підходу – розкривається соціальна сутність людини, свідомість якої детермінована суспільною життєдіяльністю [10, с. 520]. З точки зору цілісного підходу – здійснюється цілісний аналіз проблем життєдіяльності людини із системним ранжуванням, підпорядкованих системоутворюючих задач на рівні узагальнення та діалектичної єдності [5, с. 45–47]. Згідно системного підходу – людина

уявляється у якості біосоціальної системи, що складається із ряду підсистем і множини складових, що утворюють органічну цілісність. Як наслідок, людина розглядається як цілісна система із специфічними якостями [5, с. 44–45].

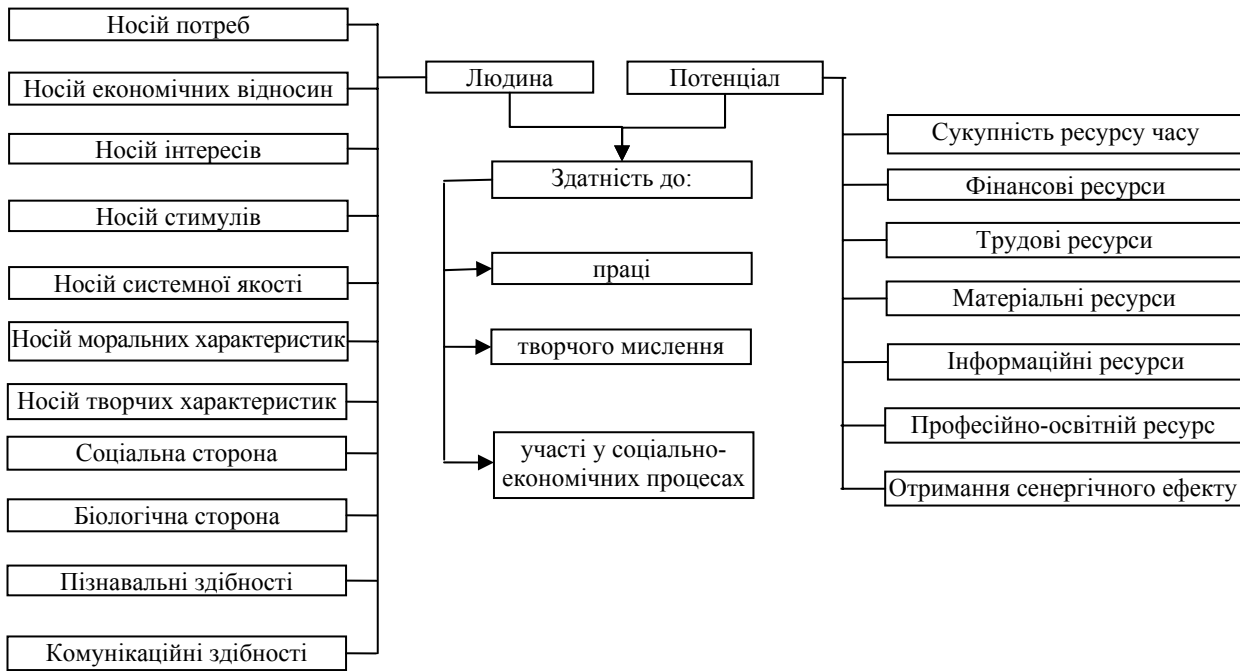


Рис. 1. Змістовні складові трактування категорії “людський потенціал”

Взявши за основу гіпотезу визначального місця мети, функцій та принципів у формуванні, відтворенні та управлінні людським потенціалом, логічно представити, що він набуває диференційованого характеру за рівнями застосування. Для особистості метою діяльності виступає забезпечення фізіологічних та морально-психологічних потреб відповідно до ієрархії потреб (табл. 1). Разом з тим, забезпечення життєвих благ, відтворення та виживання, як мета застосування людського потенціалу особистості містить елемент ірраціональної поведінки пов’язаної зі знаннями, вміннями, досвідом чи їх відсутністю у пересічного індивіда.

Таблиця 1

Рівні формування людського потенціалу

Рівень формування	Мета діяльності, функціонування	Мета застосування	Форма	Складовий елемент	Чинник формування
1. Особистість	Життя, відтворення	Забезпечення життєвих благ, відтворення, виживання	Діалектика раціонально-іраціонального застосування	Вік, освіта, здоров’я, професійні здібності	Етап життєвого циклу, соціально-економічний розвиток
2. Бізнес-одиниця	Отримання прибутку	Ефективне виконання функцій підприємстві	Трудовий, інтелектуальний, капітал	Фізичні характеристики, освітньо-професійна підготовка	Галузева орієнтація, освіта, ефективність забезпечення та управління трудовими ресурсами
3. Регіон держави, область	Забезпечення соціально-економічного розвитку	Зростання соціально-економічного розвитку	Трудові ресурси, ринки споживачів	Рівень споживання, освіта, безробіття	Економічна кон’юнктура, демографічний потенціал, схильність до споживання-накопичення
4. Держава	Управління розвитком, реалізація зовнішньої політики, забезпечення безпеки	Стимулювання розвитку, прогресу, соціальної організації суспільства, безпеки та суверенітету держави	Інноваційний капітал, організаційний, військовий, виробничий ресурси	Демографічний, освітній, інноваційний потенціали, ресурси здоров’я	Демографічні процеси, система освіти, здоров’я, соціального захисту, соціально-політична організація, економічний розвиток
5. Між-державні регіональні утворення	Розвиток економіки на рівні регіонального співробітництва	Додаткове економічне зростання за рахунок доповнення людського потенціалу сусідніх країн	Взаємна інтеграція людських потенціалів у економіку сусідніх країн	Надлишковий людський потенціал	Зміни соціально-економічних формацій, економічні цикли
6. Світова економіка	Економічний розвиток держав та цивілізації	Розвиток в планетарному масштабі	Глобальний чинник людського (цивілізаційного) розвитку	Розширення потреб, інтенсифікація НТП	Глобалізація

Організація інших рівнів формування людського потенціалу характеризується жорсткою організацією навколо мети та відсутністю ірраціонального елемента. Зокрема на рівні суб'єктів бізнесової діяльності людський потенціал розглядається як запаси трудових ресурсів у ймовірних формах, що здатні забезпечити досягнення комерційних цілей, стратегій та перспективного розвитку. Відповідно, до роду виконуваних операцій, людський потенціал ототожнюється з трудовим де ключовими чинниками виступають фізичні особливості працівника або рівень освітньо-професійної підготовки.

На рівні області, яка одночасно розглядається як регіон держави, на наш погляд варто відійти від традиційного трактування людського потенціалу, як набору економічно-активного населення, здатного в перспективі на виконання необхідної праці, де людський потенціал ототожнюється з трудовим. Натомість, наявність достатнього людського потенціалу визначає плани інвесторів з приводу присутності в регіоні; через мультиплікативний ефект, визначає галузеву структуру, податкові надходження, збільшення кількості суб'єктів господарювання, до яких додається соціальна сфера, та як наслідок – соціально-економічний розвиток. З певністю можна стверджувати, що на відміну від попередніх рівнів, людський потенціал регіону окремої держави визначає здатність до соціально-економічного розвитку через такі складові, як рівень споживання, безробіття, освіченості тощо, у формі використання потенціалу трудових ресурсів та потенціалу споживання, де головними чинниками виступає економічна кон'юнктура, демографічний потенціал, схильність до споживання та накопичення матеріальних та грошових цінностей.

Рівень держави визначає людський потенціал, як одну із складових у формуванні внутрішнього національного ринку, де метою його застосування є стимулювання розвитку, прогресу, соціальної організації суспільства, безпеки та суверенітету держави. Формою застосування людського потенціалу, в такому випадку, виступають генеровані людьми інноваційний капітал, організаційний, військовий та виробничий ресурси, де ключовими елементами є демографічний, освітній, інноваційний потенціали, ресурси здоров'я, а чинниками їх формування – демографічні процеси, системи охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, соціально-політичної організації та економічного розвитку.

З огляду на викладену логіку, визначення людського потенціалу, зокрема, його ототожнення з трудовим є неповним для перерахованих рівнів та хибним для досліджуваного рівня. В свою чергу, найчастіше переслідувана мета застосування людського потенціалу, наявні та потенційно-можливі форми, складові елементи, чинники формування та мета рівня формування схиляє до висновку, що людським потенціалом регіону окремої держави слід вважати сукупність можливостей від використання наявних та потенційних предметів, а також наслідків діяльності людини, як суб'єкта соціально-економічних відносин, що здатне забезпечити досягнення мети та завдань функціонування регіону, у формі забезпечення трудовими ресурсами та формування споживчих ринків, за рахунок кон'юнктури споживання та ринку робочої сили, демографічної структури та структури людських ресурсів.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі приведених результатів дослідження з певністю можна стверджувати, що, сучасний етап розвитку проблеми управління людським потенціалом не можливо повноцінно обґрунтувати універсальним визначенням, на заміну якому приходять різнорівневі визначення, на основі мети та цілей функціонування рівнями, де приведені нами вище обґрунтування визначає людський потенціал регіону; ресурсно-трудова концепція втрачає домінуючу роль у парадигмі управління людським потенціалом, на заміну якій ймовірно приходить концепція соціально-економічного значення людини у розвитку територій. З огляду на такого роду характерні зміни, перспективи подальшого дослідження слід намітити у руслі моделювання механізмів формування людського потенціалу на рівні особи, суб'єкта господарювання, регіону, національної та світової економічної системи.

Література

1. Марцинкевич В.И. Экономика человека / В.И. Марцинкевич, Н.А. Соболева. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 286 с.
2. Спасибенко С.Г. Целостность человека как принципы структурирования его качеств // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – №2, – С. 91–105.
3. Мочерный С. Человек и законы его развития / С. Мочерный, А. Устенко // Экономика Украины. – 2004. – № 9, – С. 14–22.
4. Мысливченко А.Г. Идея создания целостной концепции человека // Человек в системе наук. – М.: Наука, 1989. – 504 с.
5. Пуляев В.Т. Целостный человек и детерминанты его общественного развития // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 5, – С. 151–165.
6. Петров В. Человеческие потенциалы и их распределения: проблема измерений // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.
7. Лоренц К. Квантовая концепция аргіогі в свете современной биологии // Эволюция, язык, познание. – М., 2000. – С. 15–41.
8. Пуляев В. Проблемы изучения человека в политической экономии / В. Пуляев, В. Костров // Человек в системе общественных отношений. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1987. – 216 с.
9. Карасаевская Т. Принцип историзма и диалектика целостного жизненного цикла человека / Человек в системе наук. – М.: Наука, 1989. – 504 с.
10. Демографический энциклопедический словарь / Ред. кол.: Валентей Д.И. и др. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 608 с.