

- забезпечення ведення обліку та моніторингу туристичних ресурсів шляхом створення і ведення реєстрів курортних територій, туристичної інфраструктури, турагентств, туроператорів;
- забезпечення міжнародної діяльності у галузі туризму шляхом фінансування спільних туристичних проєктів.

Висновок

В даний час Україна за своїми природними і духовними багатствами відповідає вимогам для розвитку туристично-рекреаційних підприємств, зон та центрів. Разом з цим велике бажання досягти темпів туристичного розвитку стикається з суттєвими проблемами й незначними можливостями їх здійснення.

По-перше, негативно впливають на розвиток українського туристичного ринку недосконалість податкової системи, складне економічне становище, зниження платоспроможності основної частини населення, підвищення цін на послуги, що входять до складу туристичного продукту.

По-друге, гальмом розвитку туризму є відсутність цілісної системи державного управління ним в регіонах. Заклади, які надають туристичні послуги підпорядковані різним відомствам, що ускладнює їх координацію. Практично відсутні інноваційні проєкти та наукові дослідження з питань розвитку туризму.

По-третє, і найголовніше, нерозвиненість матеріально-технічної бази індустрії гостинності та сфери послуг. Так, наприклад, готельне господарство як основа для проживання туристів абсолютно не відповідає сьогоденним потребам. Велика кількість готелів заповнюється всього на 24–30%, а ціна за проживання сягає великих сум, при цьому сервіс обслуговування на два-три порядки нижчий європейських стандартів. Тому, в іноземних туристів українські готелі не користуються попитом, а наші громадяни з низькими грошовими доходами не в змозі активно користуватися готелями і відповідно підтримувати їх розвиток.

По-четверте, відсутність якісних доріг і придорожніх кафе, ресторанів, розважальних підприємств (як це є в Європі), які б забезпечували комфортне («європейське») проживання та обслуговування туристів.

Література

1. Кузик С.П. Географія туризму : [навч. посіб] / С.П. Кузик. – К. : Знання, 2011. – 271 с.
2. Всемирная туристическая организация: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://europe.unwto.org/sites/all/files/pdf/item_4_tourism_trends_russian.pdf
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Державна служба туризму і курортів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tourism.gov.ua>.
5. Сидорова А.В. Управление развитием предприятий туристического бизнеса : [монографія] / А.В. Сидорова, И.В. Димеденко. – Донецк : Каштан, 2009. – 170 с.
6. Про державний бюджет України на 2011 рік : Закон України» від 23.12.2010 № 2857-VI. – 2010. – № 99/1.

Надійшла 07.02.2012; рецензент: д. е. н. Полуянов В. П.

УДК 314.727

М. В. НІКОЛАЙЧУК
Хмельницький національний університет

ЧИННИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Проаналізовано чинники конкурентоспроможності людського капіталу, визначено тенденції їх формування та передумови розвитку в Україні. На основі характеристики етапів формування людського капіталу, встановлено, що в Україні існують передумови нарощення його конкурентоспроможності у формі раціоналізації територіального розміщення населення та високого освітнього потенціалу. Не сприяє зростанню конкурентоспроможності людського капіталу втрата демографічного потенціалу, низька якість людського потенціалу, відсутність механізму капіталізації людського потенціалу та його втрата на етапі експлуатації.

Analysis of factors of competitiveness of human capital, defined trends of their formation conditions and development in Ukraine. Based on the characteristics of the stages of formation of human capital, found that in Ukraine there are prerequisites for increasing its competitiveness in the form of rationalizing the territorial distribution of population and high educational potential. Contribution to the competitiveness of human capital loss of demographic potential, low quality of human potential, no mechanism for the capitalization of human potential and his loss at the stage of operation.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність, управління людським капіталом.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Базові форми нагромадження та відтворення людського капіталу, забезпечення його конкурентоспроможності та інструменти регуляторного впливу визначаються особливостями соціально-економічного механізму, комплексом чинників кон'юнктурного характеру розвитку економіки та

ринку праці, інституційним забезпеченням процесу демографічного відтворення, освітнього забезпечення формування якісних характеристик, медичного забезпечення ефективного використання та механізму селективного вибору в ході капіталізації людського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню чинників та напрямів розвитку людського капіталу присвячені дослідження багатьох відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких Г. Беккер, Т. Шульц, І. Фішер, О. Грішнова, М. Долішній, Є. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Зарубіжними вченими початково обґрунтовано актуальність проблеми управління та закладено базові основи досліджень людського капіталу, визначити ключові напрями її розвитку. Вітчизняні вчені адаптували закладену зарубіжними дослідниками наукову базу до умов розвитку України, розробили практичні та методологічні засади управління національним людським капіталом.

Невирішені частини проблеми. Процес становлення конкурентної бази, її закріплення на основі знань, вмінь, досвіду характеризується багатограними неоднозначними трендами, зміну яких необхідно дослідити в умовах соціально-економічних перетворень в Україні.

Постановка завдання. Відстежити та узагальнити чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможного людського капіталу в Україні.

Основний матеріал дослідження. Як показують результати попередніх досліджень процес формування конкурентоспроможності людського капіталу складається з чотирьох основних, відмінних за функціональними характеристиками етапів: перший – формування людського потенціалу, що включає демографічне відтворення – забезпечення екстенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу; другий – формування людського потенціалу в частині нарощення якісних характеристик в ході набуття знань, вмінь та досвіду – забезпечення інтенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу; третій – конвертації людського потенціалу в людський капітал – капіталізації людського потенціалу; четвертий – підвищення ефективності експлуатації людського капіталу.

В силу відмінного характеру функцій, що реалізуються на наведених етапах, очевидно, що комплекс чинників формування складових людського капіталу та його конкурентоспроможності суттєво відрізняється на окремих етапах життєвого циклу людини. На першому етапі до числа чинників забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу слід віднести екстенсивні складові народжуваності, смертності, міграційного приросту та їх формування [1, с. 3–32].

Результати попередніх досліджень схиляють до виділення груп чинників екстенсивного відтворення людського капіталу, серед яких демографічні, економічні, соціальні, трудові та екологічні. Прямі чинники – природний та механічний рух населення виступають чинниками комплексного впливу, що через зростання народжуваності, зниження смертності, зростання імміграції, зниження еміграції збільшують демографічну базу конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки, зростання імміграції, зниження еміграції та зміщення структури економічно-активного населення потенційно сприяють нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

В Україні спостерігається скорочення демографічної бази відтворення людського капіталу в наслідок сталого перевищення показників смертності над показниками народжуваності та еміграції над імміграцією [2, с. 12–18]. Зниження демографічної бази супроводжується її перерозподілом в межах національної економіки на користь міських поселень та міграційних втрат сільської місцевості.

Економічні, соціальні, трудові та екологічні формують комплексний характер – ретранслюють вплив соціально-економічного та суспільного розвитку на демографічні процеси. Економічні чинники через доходи формують ресурсну базу демографічного відтворення людського капіталу та в кінцевому результаті виступають однією з причин зростання смертності, неготовності до народження другої, третьої та більше дітей, пошуку додаткових доходів за кордоном з подальшою втратою частини економічно-активного населення, що одночасно виступає населенням фертильного віку, і в кінцевому результаті зниження числа потенційних носіїв людського капіталу національної економіки як через еміграцію, так і через зниження народжуваності за відсутності батьків відповідної вікової категорії. Особливу роль в процесі відтворення наступних поколінь відіграє психологічна установка, яка визначається в тому числі і спроможністю матеріально забезпечити утримання новонароджених.

Аналогічним чином характеризується вплив соціальних чинників, де за наявності соціальних гарантій та їх інфраструктурно-інституційного забезпечення зменшується вплив чинників зниження тривалості життя, ліквіднуються причини високої смертності та вроджених вад новонароджених.

Особливий статус у групі соціальних належить суспільному чиннику, що відображає не соціальне забезпечення, як первинне мотиваційне джерело, а соціальні відносини, як наслідок суспільних змін. Аргументом на користь критичного значення вказаного чинника у формуванні демографічної бази відтворення людського капіталу виступає приклад з порівнянням соціальної та суспільної складових у розвитку країн третього світу, розвинених країн та перехідних економік. Останні в межах формування соціальних гарантій передбачають обов'язкове пенсійне забезпечення, в той час, як для країн третього світу воно лише починають перетворюватись у складову соціальної системи.

Трудові чинники формують вплив через доходи носіїв людського капіталу. На відміну від інших видів, трудова міграція вибірково зменшує чисельність осіб фертильного віку, виступає причиною пришвидшення старіння населення, і на додаток до першої хвилі звуження демографічної бази людського

капіталу України, формує і наступні, через зниження потенційної народжуваності.

Прикладом негативного екологічного впливу на демографічні процеси виступає зафіксоване в статистичних показниках зростання смертності викликане захворюваннями в наслідок аварії на Чорнобильській АЕС та інших техногенних катастроф [3, с. 261].

Відмінним від попереднього є перелік чинників формування людського капіталу на етапі закладення якісних характеристик, що включає чинники виховання, освіти, набуття практичного досвіду та проявлення професійних здібностей. Виховання та освіта виступає ключовим етапом набуття людським капіталом компонент конкурентоспроможності, здатності перетворити людський потенціал в капітал, раціонально застосувати набуті ресурси в якості переваг суперництва за ресурси відтворення та застосування людського капіталу.

Комплекс наведених чинників нагромадження конкурентоспроможності людського капіталу в повній мірі відображає економічну кон'юнктуру сучасного етапу розвитку, соціальні особливості функціонування суспільних інститутів в Україні, ментальні закономірності суспільної еволюції та перетворення в державі. Водночас, наведена сукупність чинників діє лише у формі опосередкованих наслідків глибинних економічних та соціальних процесів, що визначають причинно-наслідкові закономірності сучасного етапу відтворення людського капіталу (рис. 1).

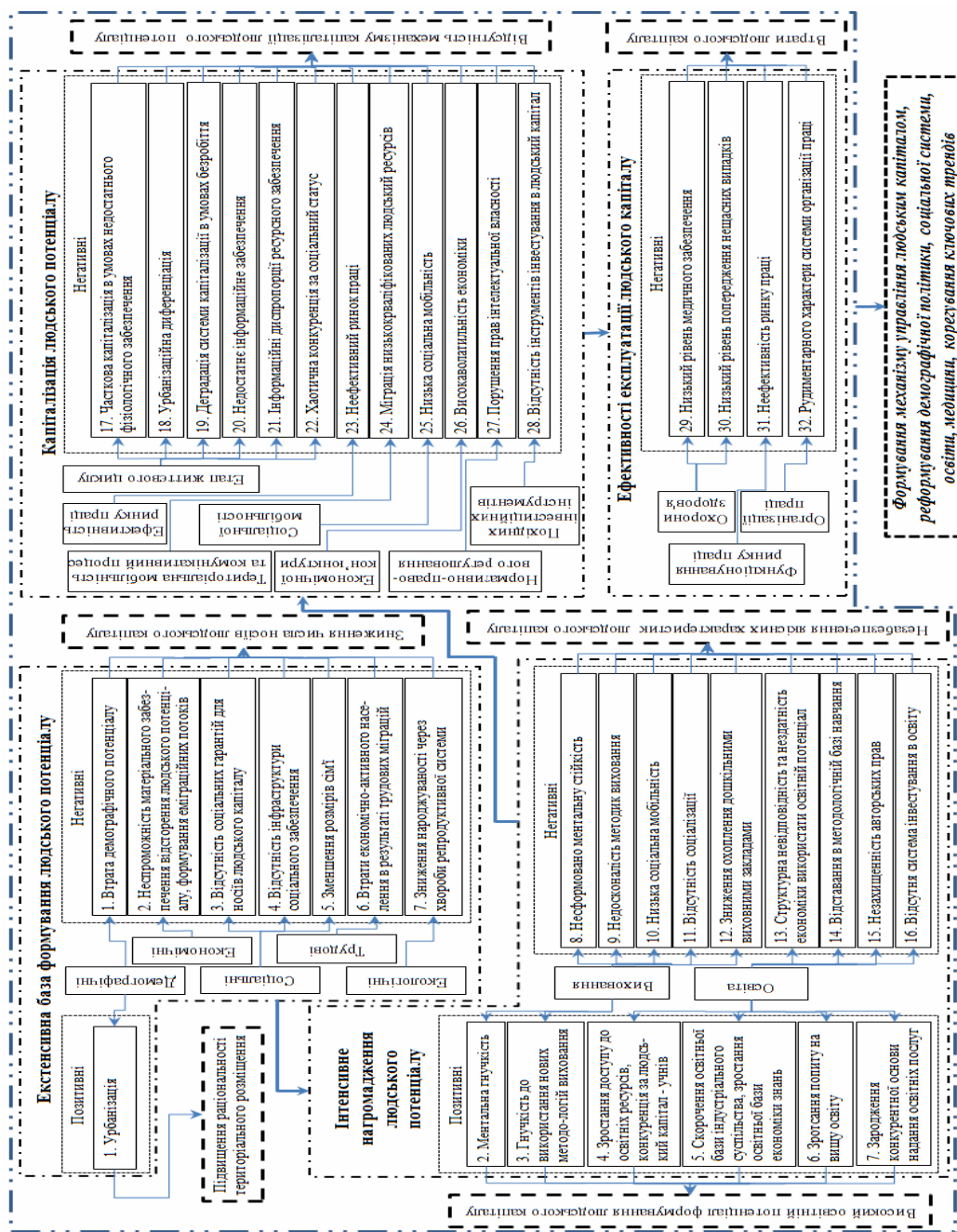


Рис. 1. Чинники та тенденції формування конкурентоспроможності людського капіталу України (розроблено автором)

Поряд з системою позитивних наслідків ключовими чинниками, що протидіють реалізації програм та стратегій забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу слід вважати: відсутність прив'язки розвитку системи освіти до стратегічних тенденцій, середньотермінових перспектив соціально-економічного і суспільного розвитку та поточної кон'юнктури ринку праці; невнормованість конкурентних відносин в освітньому секторі; низьку соціальну мобільність; відставання в методологічній базі; ігнорування крайньої необхідності нормативно-правового врегулювання авторських та суміжних прав, перетворення компонент людського потенціалу в бізнесовий та конкурентний актив – людський капітал; відсутність механізму інвестування в людський капітал; неспроможність капіталізувати науковий потенціал – конвертувати його в людський капітал.

Разом з формуванням демографічної бази, освіта та виховання, професійний досвід становить людський потенціал. В свою чергу комерціалізація, перетворення потенціалу в капітал – капіталізація частини набутих знань, вмінь, досвіду та фізіологічних можливостей становить окрему підсистему формування конкурентоспроможності людського капіталу. Складовими чинниками підсистеми капіталізації людського потенціалу слід визначити етап життєвого циклу особи, ефективності ринку праці, територіальної мобільності та комунікативного процесу, соціальної мобільності, економічної кон'юнктури, нормативно-правового регулювання, розвитку похідних інвестиційних інструментів.

З точки зору життєвого циклу носія людського капіталу, слід прийняти до уваги необхідність підкріплення природних можливостей ресурсами розвитку. Останні розглядаються як: ресурси фізіологічного розвитку, де дотримання необхідного забезпечення відповідає оптимальним, для перетворення людського потенціалу в людський капітал, фізіологічним процесам організму; ресурси виховання та освіти, де перетворення потенціалу в капітал та його нагромадження визначається наявністю необхідної інфраструктури освітньо-виховних закладів. Охоплення загальноосвітніми навчальними закладами сільських територій значно поступається містам, що очевидно відображається на здатності конвертувати людський потенціал сформований на основі здібностей та талантів у конкурентний ресурс в ході суперництва за отримання знаннєвого потенціалу.

Перехід до групи економічно-активного населення підвищує актуальність чинника конкуренції за робочі місця, що проявляється через здатність в процесі суперництва отримати краще робоче місце, уникнути безробіття реалізувати цілі професійного та кар'єрного зростання. Дія чинника з однієї сторони визначається формою конкурентних відносин на ринку праці, у малих соціальних групах – трудових колективах. Зокрема висока конкуренція вимагає значного людського капіталу для досягнення економічних, соціальних та кар'єрних ефектів. За відсутності конкуренції вказані ефекти досягаються і за низького людського капіталу. З іншої сторони, дія чинника реалізується не лише через наявність або відсутність конкуренції, а через конкуренцію, як процес. Відповідно в межах дії чинника конкуренції за робочі місця в Україні висока частка як формально підтвердженого, так і прихованого безробіття супроводжується деградацією підсистеми капіталізації людського потенціалу, за якої значна частина знань, вмінь та здібностей не реалізується залишаючись не капіталізованим потенціалом.

В межах конкуренції за інформаційне забезпечення, володіння останнім визначає здатність передбачити перспективи розвитку, а саму інформацію перетворює в ресурс конкурентоспроможності людського капіталу. Вільна конкуренція має місце за умов однакового доступу учасників до інформаційних ресурсів. Інформаційний ресурс перетворюється на предмет купівлі-продажу, з в кінцевому результаті утворенням таких складових, як ціна, попит та пропозиція, інфраструктура та інституційна система. Він виступає стимулом та рушієм формування, відтворення та використання людського капіталу, каталізатором соціальних, господарських та суспільних процесів економіки знань.

В Україні система інформаційного забезпечення не набуває раціональних форм, за яких обсяг інформаційних ресурсів а інформаційні процеси не досягають критичного значення для перетворення у конкурентний ресурс людського капіталу. Водночас, має місце тенденція зростання вільного доступу до інформаційних ресурсів. В силу демонополізації інформаційних потоків в умовах збільшення впливу економіки знань та розвитку глобальних інформаційних мереж, окремі області інформаційного забезпечення не підлягають управлінню та регулюванню, і як наслідок – уникають формування корупційної складової в межах державного управління та обмеження владою олігархів.

На окрему увагу заслуговує чинник конкуренції за соціальний статус, що розглядається як суперництво за входження до професійних та суспільних груп. Вільний доступ відповідає високій конкурентоспроможності людського капіталу та інтерпретується як форма високої соціальної мобільності, за якої сподівання підвищити соціальний статус стимулює до особистого самовдосконалення та розвитку через освіту, набуття знань, вмінь, досвіду.

Ефективність ринку праці становить одну з ключових груп чинників, що узагальнено розглядаються як спроможність забезпечити робочими місцями – капіталізувати людський потенціал шляхом ефективною зайнятості економічно-активного населення – носіїв людського капіталу. Нездатність ринку праці забезпечити робочими місцями відповідає неможливості задіяти наявні знання, вміння, здібності та досвід [4, с. 157–161]. Людський капітал в такому випадку характеризується як "нульовий актив", який неможливо застосувати в ході суперництва за робочі місця.

Група чинників соціальної мобільності реалізує вплив на предмет аналізу через зміну соціального статусу, формування та ротацію еліт, оновлення представників яких призводить до нагромадження додаткових знань, вмінь, конкурентного ресурсу. Рівень соціальної мобільності в Україні залишається низьким, що не сприяє нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу.

На додаток до приведених чинників слід підкреслити ключову роль нормативно-правового забезпечення в закріплення статусу людського капіталу, як бізнесового активу. Останнє, у формі закріплення інтелектуальної власності та оприбуткування людського капіталу через гудвіл, виступає інструментом гарантування віддачі на інвестовані у людський капітал ресурси.

Розвиток похідних інвестиційних інструментів виступає критично-необхідною складовою капіталізації людського потенціалу на етапі отримання професійної та вищої освіти. Сучасний етап розвитку системи освіти характеризується існуванням двох видів джерел отримання доступу до освітніх ресурсів: державне замовлення з навчанням за рахунок коштів державного бюджету, частка якого скорочується, спрямовується на фінансування малопривабливих освітніх напрямів та спеціальностей, і за обмежених ресурсів неспроможне покрити попит на освітні послуги; фінансування за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб, спрямоване на отримання знань за популярними спеціальностями, особами, що не мають можливості та бажання навчатись за державним замовленням. Існування другого джерела стало закономірним явищем та протягом останніх двадцяти років набуло системних обрисів, з відображенням закономірностей розвитку системи освіти та кон'юнктурних коротко- та середньотермінових трендів. За недостатнього матеріального забезпечення носіїв людського капіталу, кредитування та інвестиції в знання, інші форми мобілізації ресурсів отримання знань, вмінь та досвіду потенційно спроможні розширити доступ населення до вищої та професійної освіти. В свою чергу, похідні інвестиційні інструменти набувають статусу домінуючого чинника капіталізації людського потенціалу.

Четвертий етап формування конкурентоспроможності людського капіталу на відміну від попередніх функціонально максимізує ефекти, забезпечує ефективність його експлуатації, і включає чинники функціонування системи охорони здоров'я, функціонування ринку праці, організації праці на рівні бізнесових структур та особистої мотивації носіїв людського потенціалу до його конвертації в капітал. На рівні національної економіки найбільш глобальний та масштабний вплив здійснює система охорони здоров'я, яка реалізує дію комплексу чинників також на рівні людського капіталу суб'єктів господарювання та людського капіталу особи. Зокрема, система медичного обслуговування шляхом зниження захворюваності та швидкого лікування забезпечує розширення ефективного часу експлуатації людського капіталу. Тобто будучи за природою екстенсивним чинником медичне забезпечення розширює ресурс віддачі людського капіталу.

Функціонування ринку праці аналогічно як і на рівні капіталізації потенціалу, становить окрему групу чинників. Водночас актуальність його врахування для конкурентоспроможності визначається ефективністю ринкового механізму. Порівняння ефектів від застосування людського капіталу однієї групи в умовах різних технологічних процесів, територій, умов діяльності демонструє значну диференціацію. Функція ринку праці полягає у перерозподілі людського капіталу на користь ринків з вищою ефективністю – віддачею. В Україні вплив неефективності ринку праці ускладнюється масовим прихованим безробіттям з однієї сторони, і відсутністю висококваліфікованих спеціалістів і управлінців з іншої.

На рівні суб'єкта господарювання конкурентоспроможність визначається з однієї сторони ефективністю системи рекрутингу, а з іншої – ефективністю організації праці. З допомогою останньої нарощуються ефекти експлуатації людського капіталу, і одночасно його здатність виступати конкурентним ресурсом господарської діяльності. Підвищення ефективності праці сприяє зростанню експлуатації людського капіталу, нарощенню його конкурентоспроможності. Ефективність організації праці в Україні залишається на рівні 60–80-х років минулого століття [5, с. 132], що не сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Узагальнення груп чинників позитивного та негативного дає підстави виділити перепони подальшого підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. Подальші підходи до управління слід визначити в напрямку максимізації ефектів від експлуатації людського капіталу на основі виявлених позитивних чинників і водночас трансформації системи формування людського капіталу в механізм управління ним на основі детермінант економіки знань.

Розгляд існуючих чинників розвитку виділяє ряд позитивних трендів, що об'єктивно виступають запорукою нарощення конкурентоспроможності людського капіталу. Серед них, на етапі формування екстенсивної бази відстежується підвищення раціональності територіального розміщення населення, на етапі інтенсивного нагромадження людського потенціалу виділяється високий освітній потенціал формування людського капіталу. З іншої сторони, з точки зору досліджуваної проблеми, перелік та вплив негативних чинників перевищує позитивні. На етапі формування екстенсивної бази людського потенціалу відстежується зниження числа носіїв людського капіталу, на етапі інтенсивного нагромадження людського потенціалу – низький рівень якості людських ресурсів, на етапі капіталізації людського потенціалу слід виділити відсутність механізму капіталізації, на етапі експлуатації – високі втрати людського капіталу.

Гіпотетично сукупна дія перерахованих негативних чинників протидіє реалізації потенціалу

позитивних, і одночасно не дає останнім можливості виступати в якості конкурентної бази людського капіталу. В такому випадку логічно застосувати заходи усунення визначених перепон. Разом з тим, в період системних суспільних та економічних змін, заходи з усунення наслідків недостатні, і часто управління конкурентоспроможністю людського капіталу вимагає реформування всієї системи державного управління демографічними процесами, розвитком системи освіти, регулювання ринку праці, розвитку системи медичного забезпечення, лібералізації фінансового сектору та інвестиційної системи, формування громадянського суспільства та стимулювання конкурентних відносин на всіх етапах відтворення, нагромадження та експлуатації.

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу, що поєднує наявні ресурси розвитку та одночасно враховує приведенні чинники, тенденції та передумови сучасного етапу функціонування соціально-економічної системи.

Література

1. Ніколайчук Микола Володимирович. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Хмельницький національний ун-т. – Хмельницький, 2005. – 249 с.
2. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.
3. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Шевчук Л.Т. – Львів, 2003. – 489 с.
4. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / [М.І. Долішній, С.М. Злупко та ін.]. – Ужгород : Вид-во "Карпати", 1997. – 422 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / Грішнова О.А. – К., 2007 – 480 с.

Надійшла 07.02.2012; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.