

Проблеми регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону / Світлана Федулова // Галицький економічний вісник — Тернопіль : ТНТУ, 2014. — Том 44. — № 1. — С. 69-76. — (Економіка та управління національним господарством).

УДК 331.522.4

Світлана ФЕДУЛОВА

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

Резюме. Досліджено основні напрямки та методи регулювання людського капіталу регіону, обґрунтовано основні групи заходів регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону, а також визначено зв'язок запропонованих заходів із найвпливовішими факторами. У сучасних умовах сталій соціально-економічний розвиток та завоювання гідного місця у системі міжнародного поділу праці як для країн, так і для їх регіонів залежить не тільки від вдалого географічного положення і наявності природних ресурсів, а й від належного стану і рівня розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, регіон, регіональна політика, фактори мікросередовища, фактори макросередовища, регулювання, методи.

Svetlana FEDULOVA

PROBLEMS OF REGULATION OF THE FORMATION AND USE OF HUMAN'S CAPITAL IN THE REGION

Summary. The main directions and methods of adjusting human capital of a region are investigated in the article, the basic groups of measures which are adjusting processes of forming and use of region's human capital are grounded; the connection of the offered measures with the most influential factors is also defined. In this connection the task of development of the proper measures which must take into account new priorities and criteria of adjusting processes of forming and use human capital of Ukraine's regions acquire the special actuality. Under current conditions a steady socio-economic development and conquest of deserving place in the system of international division of labor both for countries and for their regions, depends not only on successful geographical position and presence of natural resources, but also from the proper state and level of development of human capital. Regional Policy in Ukraine, unlike overseas, suggests the inseparability of social and economic problems. According to the author, the lack of clear distinction between economic and social objectives of regional policy makes it difficult to estimate it in terms of the creation and effective use of human capital; in terms of the innovation economy and globalization of economic relations it is fundamentally changing the principle of the human capital functioning process. This process is largely due to the steady growth of the value of this type of capital as a fundamental factor underlying any changes taking place in society. The measures proposed in the article will ensure the necessary conditions for the formation and use of human capital regions of Ukraine to establish a stable mechanism for the development of national and regional economies, improve the welfare of Ukraine, achieving high living standards. The complex of social and economic measures should be implemented by relevant regulated entities, which will potentially increase the efficiency of the operation and use of human capital of Ukraine's regions.

Key words: human capital, region, regional policy, microenvironment factors, macro factors, regulation, methods.

Постановка проблеми. Регіональна політика в Україні, на відміну від зарубіжної, передбачає нероздільність соціальних і економічних завдань. На думку автора, відсутність чіткої межі між економічними і соціальними завданнями регіональної політики ускладнює її оцінювання з точки зору формування й ефективного використання людського капіталу. З одного боку, велика частина її напрямків оцінюється за витратами на здійснення різних заходів, а не за кінцевим результатом, таким, як зростання добробуту населення. З іншого боку, управління розвитком людського капіталу у рамках існуючої регіональної політики розглядається у відриві від завдань економічного зростання, зміни ВРП, створення робочих місць. Тобто державна участь продовжує трактуватися як соціальні витрати, критерієм ефективності розподілу яких виступає навіть не стільки формування людського капіталу, скільки «латання дірок» у регіональних бюджетах для виконання існуючих зобов'язань [1, 4].

Таким чином, завдання розроблення відповідних заходів, які мають враховувати нові пріоритети та критерії регулювання процесів формування й використання людського капіталу регіонів України, набувають особливої актуальності. Провівши всі необхідні розрахунки й проаналізувавши отримані результати цих оцінювань, далі необхідно визначити основні напрямки щодо ефективнішого використання нині діючого людського капіталу регіонів України і можливих способів його формування з метою підтримки економічного розвитку регіонів. При цьому слід враховувати, що формуючи регіональну стратегію розвитку людського капіталу, необхідно ґрунтуватися на загальносистемних принципах і

відображати специфіку регіонального розвитку областей [2, 9]. В основу формування стратегії повинні бути покладені як принципи об'єктивно існуючих законів державної та ринкової форм розвитку людського капіталу, так і розглянуті багатофакторні оцінки рівня розвитку людського капіталу регіону. Механізм формування такої стратегії є комплексом методів правової, економічної, фінансової, організаційної, інвестиційної та іншої спрямованості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем регулювання процесів формування та використання людського капіталу присвячено багато праць вітчизняних вчених, серед яких: В. Антонюк, О. Бородіна, Н. Верхоглядова, В. Геєць, І. Гнибіденко, Г. Дугінець, А. Колот, С. Мазурок, М. Махсма, Л. Михайлова, С. Мочерний, О. Онищенко, П. Саблук, В. Тьоткін, Л. Червінська, В. Юрчишин та ін. Зокрема, дослідженню регіональних процесів формування та використання людського капіталу присвячені дослідження Е. Лібанової, О. Макарової, С. Мочерного, В. Онікієнка, С. Пирожкова, Ю. Саєнка, Л. Семів, Л. Федулової, Н. Стежко, М. Ніколайчука та ін. Але незважаючи на високий рівень проведених досліджень та використання принципів системності, їх результати головним чином ґрунтуються на традиційних підходах до визначення людського капіталу на основі демографічних показників, освіти, культури, менталітету. І лише у формі констатування факту згадується вплив деяких факторів на формування та використання людського капіталу регіону чи країни, залишаючи поза увагою питання регулювання цих процесів.

Головною метою статті є визначення основних напрямків та методів регулювання людського капіталу регіону, обґрунтування основних груп заходів регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону, а також визначення зв'язку запропонованих заходів із найвпливовішими факторами.

Виклад основного матеріалу. Цілеспрямоване формування людського капіталу на рівні держави та її регіонів почалося в країнах Заходу ще з середини 60-х років минулого століття. Цей процес був зведений у ранг державної економічної політики багатьох країн. У цей же період часу в розвинених країнах була прийнята низка законів, що стимулюють діяльність держави і підприємців, спрямованої на розвиток людського капіталу, заохочують компанії до інвестицій в людину шляхом відповідних податкових послаблень, пільгових кредитів, громадського заохочення через пресу, радіо, телебачення [5].

Пропонуємо розглянути основні етапи оцінювання людського капіталу регіону, які, на наш погляд, впливають на вибір методів і напрямів підвищення ефективності формування та використання людського капіталу регіонів України. Дослідження оцінювання людського капіталу регіону проводилось у три етапи, а саме: етап 1 – оцінювання умов формування людського капіталу; етап 2 – оцінювання умов використання людського капіталу; етап 3 – оцінювання стратегічної позиції регіону (аналіз середовища в цілому).

Оцінювання умов формування людського капіталу (етап 1) відображає показники факторів мікросередовища. Було виокремлено фактори та показники, які досліджено із застосуванням даних Державного комітету статистики по роках та регіонах України [8]:

Фактор 1. Постачальники людського капіталу:

- кількість підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами (X_1);

- кількість студентів у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації (X_2).

Фактор 2. Конкуренти – носії людського капіталу:

- чисельність постійного населення на 1 кв. км території (X_3);

- кількість економічно активного населення (X_4);

- чисельність зайнятого населення (X_5);

- чисельність безробітного населення (X_6);

- міграція населення за регіонами (X_7).

Фактор 3. Споживачі людського капіталу:

- кількість суб'єктів ЄДРПОУ на 1 тис. населення (X_8).

Фактор 4. Посередники:

- навантаження на одне вільне робоче місце (X_9).

Фактор 5. Контактні аудиторії:

- чисельність пенсіонерів за регіонами (X_{10}).

Оцінювання умов використання людського капіталу (етап 2) відображає показники факторів макросередовища. Було виокремлено фактори та показники, які досліджено із застосуванням даних Державного комітету статистики по роках та регіонах України [8]:

Фактор 1. Політичне оточення:

- індекси споживчих цін за регіонами (індекс інфляції) (X_{11}).

Фактор 2. Виробниче оточення, стан здоров'я:

- кількість потерпілих від травматизму на виробництві по регіонах (X_{12});

- кількість загиблих від травматизму (X_{13}).

Фактор 3. Культурне оточення:

- розмір бібліотечного фонду (X_{14});

- забезпеченість населення закладами культури по регіонах (кількість місць для глядачів у закладах культури – X_{15} , кількість місць для глядачів у закладах культури клубного типу – X_{16}).

Фактор 4. Економічне і соціальне оточення:

- питомий валовий регіональний продукт (X_{17});

- середньомісячна номінальна заробітна плата на одного штатного працівника (X_{18});

- доходи населення по регіонах (X_{19});

- інвестиції в основний капітал (X_{20}).

Фактор 5. Технологічне оточення:

- наявність парку обчислювальної техніки по регіонах (X_{21}).

Фактор 6. Правове оточення:

- кількість зареєстрованих злочинів по регіонах (X_{22}).

Дослідження п'яти факторів мікросередовища, що впливають на формування людського капіталу усіх регіонів України, з використанням статистичних даних Державного комітету статистики України по роках та регіонах, визначило десятку найкращих регіонів, а саме: м. Київ, Одеська, Дніпропетровська, Харківська області, м. Севастополь, Запорізька та Львівська області, АРК, а також Миколаївська та Донецька області. Слід зазначити, що найкращі позиції займають найбільш розвинені регіони країни. Тобто ефективність формування людського капіталу певного регіону залежить від його соціально-економічного стану.

За результатами дослідження факторів макросередовища, які впливають на використання людського капіталу усіх регіонів України, також із використанням статистичних даних Державного комітету статистики України по роках та регіонах, можна зробити висновок, що до десятка найкращих регіонів за сприятливими умовами використання людського капіталу увійшли: Івано-Франківська, Черкаська, Рівненська, Чернівецька, Львівська, Закарпатська, Тернопільська, Чернігівська, Вінницька та Харківська області. Слід зазначити, що отримані результати демонструють певну тенденцію, а саме – ефективність дії факторів макросередовища, що впливають на використання людського капіталу певного регіону, має зворотну залежність від його економічного розвитку.

Групування факторів макросередовища і мікросередовища ринку праці як сфери формування та використання людського капіталу регіону надало можливість отримати загальну оцінку сфери формування та використання людського капіталу регіону (етап 3), а саме: найкращі п'ять оцінок мають м. Київ, Львівська, Харківська, Одеська, Миколаївська області.

За результатами моделювання ми визначили фактори, на які необхідно впливати, а саме: динаміка середньомісячної оплати праці, доходи населення за регіонами, кількість зайнятого та безробітного населення за регіонами. Цей вплив має бути цілеспрямованим і затвердженим на рівні регіональної програми розвитку людського капіталу.

Серед усіх суб'єктів, які мають вплив на процеси формування та використання людського капіталу, ми обрали три категорії, а саме: регіональні органи влади, великий бізнес, великі та/або інноваційні установи соціальної сфери (освіти, охорони здоров'я). Зазначимо, що саме поєднання дії цих суб'єктів надасть можливість, на нашу думку,

реалізувати вдалу «політику розвитку людського капіталу» на регіональному рівні. Серед найважливіших ефектів – взаємовідносини, в результаті яких інвестиційні наміри бізнесу відображаються в уявленнях населення про перспективи життя і професійної кар’єри в регіоні; взаємовідносини між вищою школою і бізнесом, результатом яких мають стати узгодження планів розвитку підприємств і планів підготовки фахівців, а також узгодження професійних і освітніх стандартів. Дані взаємовідносини налагоджуються зустрічним чином з боку всіх суб’єктів, причому регіон відіграє роль ініціатора і регулятора даного процесу [5].

Розглянемо основні методи регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону (рис.1). Серед домінуючих методів регулювання ми пропонуємо виокремлювати певні групи, а саме: соціально-культурні, інформаційні, стимулюючі, координуючі та законодавчо-нормативні.



Рисунок 1. Основні напрямки та методи регулювання людського капіталу регіону*
Figure 1. The main directions and methods of regulation of human capital in the region

*Розроблено автором.

Слід зазначити, що на ситуацію на ринку людського капіталу більшості регіонів України впливають кілька ключових факторів:

1) незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили та недостатність залучення коштів на проведення активної політики зайнятості; зберігається приховане безробіття;

2) збереження низької конкурентоспроможності на ринку людського капіталу окремих категорій громадян у міру обмеження можливості реалізації індивідуального людського капіталу: молоді без досвіду роботи, жінок певного віку, які мають малолітніх дітей, працездатних інвалідів, складності у працевлаштуванні випускників професійних навчальних закладів усіх рівнів;

3) міжсекторальний перерозподіл робочої сили внаслідок реалізації організаційно-підприємницького капіталу та складність розвитку малого підприємництва, що утрудняє вирішення проблем зайнятості і, отже, підвищення ефективності використання людського капіталу регіону;

4) недостатня адаптованість системи освіти, охорони здоров'я, структур соціально-культурної сфери до сучасних вимог ринку людського капіталу. Наприклад, низький рівень перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів на базі внутрішньовиробничого навчання працівників, зниження рівня використання знань, що зумовлює втрату умінь і навичок; зниження доступності послуг та об'єктів сфери охорони здоров'я й культури через недостатність інформації і коштів;

5) недостатній рівень культурно-морального капіталу працівників підприємств, зростання психологічної напруженості в суспільстві й деградація соціальної сфери як наслідок недостатнього фінансування охорони здоров'я, освіти, науки, культури. В результаті – негативна динаміка соціально-демографічних показників стану біофізичного капіталу населення (зростання природного убубання, старіння населення, зростання числа непрацевдатних і т.п.) як в регіонах, так і по країні в цілому [6, 7].

З огляду на вищезазначене пропонуємо модель організаційно-економічного механізму підвищення зайнятості в регіоні (рис.2). Основними принципами при реалізації цього механізму мають бути принцип комплексності дій регіональної влади, підприємств регіону та освітніх закладів, а також принцип урахування специфіки розвитку певного регіону.

Сутність цього механізму полягає у такому. Три обрані суб'єкти розроблення та реалізації політики людського капіталу – регіональна влада, підприємства регіону та заклади освіти – комплексно та узгоджено визначають кількість та структуру робочих місць у регіоні. При цьому регіональна влада через специфічний інструмент регіонального замовлення на товари і послуги гарантованого попиту та у взаємодії з підприємствами і навчальними закладами сприяє створенню нових робочих місць та забезпеченню їх працівниками з регіонального ринку праці.

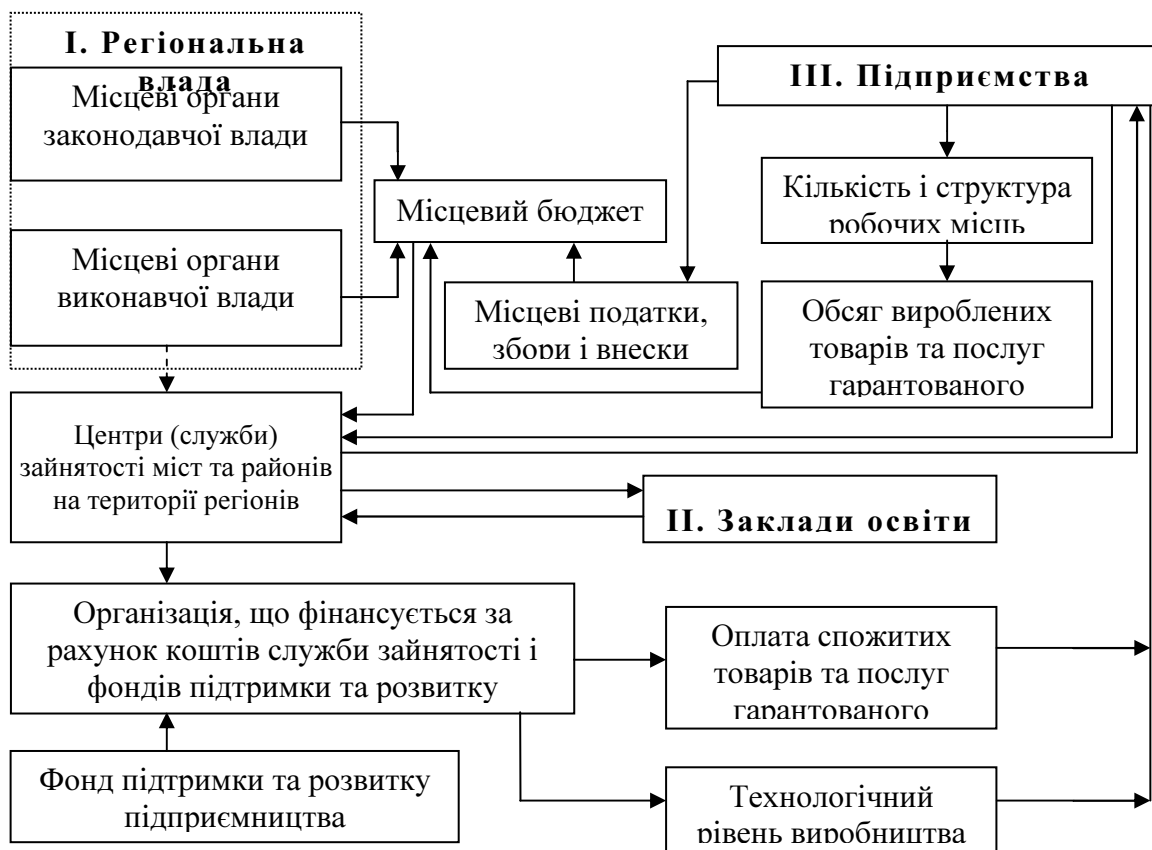


Рисунок 2. Організаційно-економічний механізм підвищення зайнятості в регіоні*
Figure 2. Organizational and economic mechanism of increase the employment in a region*

*Розроблено автором.

За результатами проведеного дослідження визначено, що основним завданням регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону є розроблення та реалізація комплексу соціально-економічних заходів, що мають упроваджуватися відповідними суб'єктами регулювання та дозволять у перспективі підвищити ефективність формування та використання людського капіталу регіонів України (рис.3). Причому системність і синергічність використання зазначених методів дозволять цілеспрямовано впливати на подальший інноваційний розвиток регіонів України, що стане міцним підґрунтям для проведення ринкової трансформації економіки країни та зростання якості життя населення.

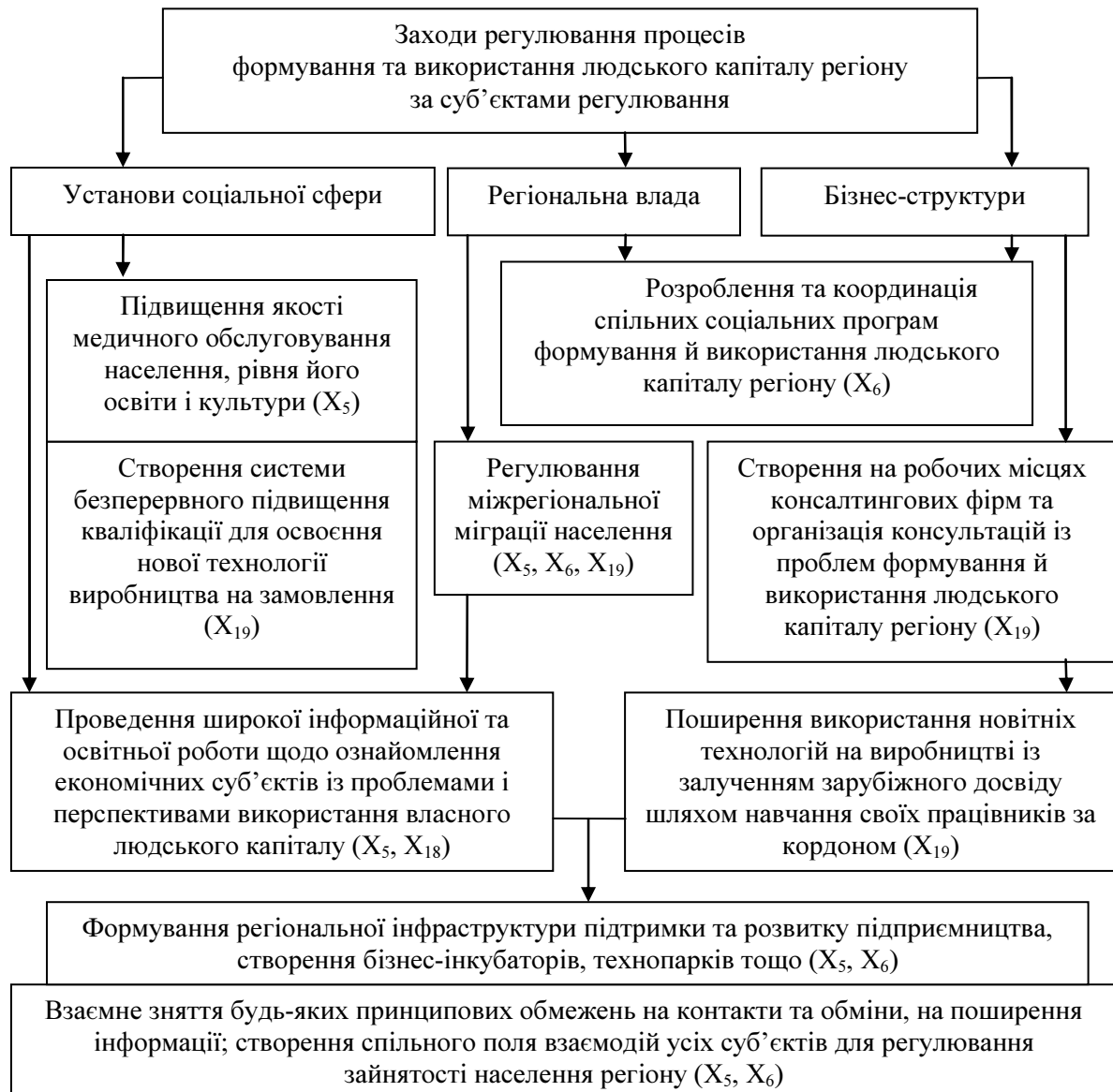


Рисунок 3. Основні групи заходів регулювання процесів формування й використання людського капіталу регіону за суб'єктами регулювання та їх зв'язок із найвпливовішими факторами*

Figure 3. The main groups of measures to regulate the process of formation and use of human capital in the region by the regulated entities and their relationship with the most influential factors

*Розроблено автором.

На рис.3 показано основні групи заходів регулювання процесів формування та використання людського капіталу регіону за суб'єктами регулювання, які ми визначили раніше (див. рис.1 та 2) та їх зв'язок із найвпливовішими факторами макросередовища і мікросередовища ринку праці, а саме показниками цих факторів. На рис.3 біля кожного заходу у дужках зазначено показник, який має покращитися за умови впровадження цього заходу.

Треба додати, що в умовах інноваційної економіки та глобалізації господарських зв'язків докорінно змінюється позиція щодо функціонування ринку людського капіталу. Цей процес багато в чому зумовлений стабільним зростанням значення даного виду капіталу як фундаментального фактора, що лежить в основі будь-яких змін, які відбуваються в суспільстві. Тому якісне поліпшення ринку людського капіталу буде визначати перспективи загального соціально-економічного розвитку нашої країни.

Висновки. Саме партнерство освітніх установ з організаціями та підприємствами сприяє формуванню людського капіталу регіону. Реалізація запропонованого вище механізму підвищення зайнятості в регіоні шляхом урахування збалансованості попиту та пропозиції робочої сили дозволить навчальним закладам підвищувати якість підготовки кадрів, поліпшувати ситуацію з працевлаштуванням і зайнятістю молодих фахівців, вносити свій вклад у розвиток людських ресурсів.

Запропоновані заходи допоможуть забезпечити необхідні умови формування та використання людського капіталу регіонів України для створення стабільного механізму розвитку національної та регіональних економік, поліпшення добробуту населення України, досягнення високих стандартів рівня життя. Визначений комплекс соціально-економічних заходів повинен упроваджуватися відповідними суб'єктами регулювання, що дозволить у перспективі підвищити ефективність функціонування та використання людського капіталу регіонів України.

Conclusions. It is a partnership of educational institutions with organizations and businesses, promotes human capital in the region. Implementation of the proposed mechanism above increase employment in the region by taking into account the balance of demand and supply of labor will allow educational institutions to improve the quality of training, improving employment situation and employment of young professionals to contribute to the development of human resources.

The proposed measures will ensure the necessary conditions for the formation and use of human capital regions of Ukraine to establish a stable mechanism for the development of national and regional economies, improve the welfare of Ukraine, achieving high living standards. The complex social and economic measures should be implemented by relevant regulated entities, which will potentially increase the efficiency of the operation and use of human capital regions of Ukraine.

Використана література

1. Антонюк, В.П. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. [Текст] / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2011. – 308 с.
2. Антонюк, В.П. Науково-методологічні засади державної політики формування та ефективного використання людського капіталу України [Текст] / В.П. Антонюк // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідомлень міжнар. наук.-практ. конф. НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2008. – В 2 т. – Т.1. – С.145–149.
3. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С.115–116.
4. Гальків, Л.І. Втрати носіїв людського капіталу України [Текст] / Л.І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С.188–192.
5. Гесць, В. Характер перехідних процесів до економіки знань [Текст] / В. Гесць // Економіка України. – 2003. – № 4. – С.4–15.
6. Голікова, Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук [Текст] / Н.В. Голікова. – К., 2004. – 30 с.
7. Грішнова, О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. ... докт. екон. наук [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: НАН України, Рада з вивчення продуктивних сил України, 2002. – 36 с.
8. Офіційний сайт державного комітету статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року. Постанова КМ України від 21 липня 2006 р. № 1001. – Людські ресурси [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oda.lg.ua/ua/news/nevonsite/1001.php>.