

УДК 330.3

С. Е. Сардак*

к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління національним господарством факультету міжнародної економіки Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті досліджено проблемні соціально-економічні фактори, що перешкоджають ефективному управлінню розвитком людських ресурсів в Україні та запропоновано напрями їх подолання.

Анотация. В статье исследованы проблемные социально-экономические факторы, которые препятствуют эффективному управлению развитием человеческих ресурсов в Украине и предложены направления их преодоления.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку суспільства досягнення позитивних результатів суб'єктами господарювання, країнами та міжнародними організаціями виявляється можливим за рахунок усвідомленого управління розвитком людських ресурсів спрямованого на їх збереження, а також підвищення конкурентоспроможності та якості праці. Управління розвитком людських ресурсів передбачає їх пошук, набір, відбір, виховання, освіту, підготовку, навчання, підвищення кваліфікації, переміщення, виведення із трудового процесу. І з урахуванням розгортання загальносвітових тенденцій інтернаціоналізації, інтелектуалізації, інформатизації, комп'ютеризації, гомогенізації та глобалізації, а також внаслідок ускладнення управлінських, фінансових, виробничих та комерційних технологій, управління розвитком людських ресурсів потребує удосконалення науково-методичних основ і постає актуальною проблемою сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У економіці в цілому сформована система управління розвитком людських ресурсів, яка

складається із різного роду суспільних інститутів. Дане питання розглянуто у роботах зарубіжних вчених: М. Армстронга, Г. С. Беккера, К. Гриффіна, О. П. Єгоршина, М. Кастельса, А. Я. Кібанова, А. Сена, Ч. Хенді, Т. Шульца, а також у працях таких українських дослідників як: Н. І. Верхоглядової, О. А. Грішнкової, О. М. Левченко, Е. М. Лібанової, В. Г. Никифорова, Л. В. Шаульської. Але не зважаючи на великий обсяг наукових здобутків й досі є відсутнім аналіз умов ефективного управління розвитком людських ресурсів у вітчизняній економіці в умовах її трансформації [1–2].

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблемних соціально-економічних факторів, що перешкоджають ефективному управлінню розвитком людських ресурсів в Україні та визначення заходів їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існуючий світовий науковий досвід пропонує ефективні форми управління розвитком людських ресурсів і наголошує на необхідності створення потужного соціально-економічного підґрунтя для їх реалізації. Але в національних економіках існує багато несприятливих чинників для реалізації надбань світової економічної думки в сфері управління розвитком людських ресурсів. Тому розглянемо низку проблемних соціально-економічних факторів, що перешкоджають ефективному управлінню розвитком людських ресурсів, на прикладі економіки України.

Зменшення кількості людських ресурсів. Якщо максимальна кількість наявного населення в незалежній Україні у 1993 р. складала 52,244 млн. осіб, то на початку 2010 р. вона становила вже 45,963 млн. осіб, що свідчить про втрату за 17 років понад 12% людських ресурсів [3]. Це відбувається як внаслідок від'ємного приросту населення (що спостерігається з 1991 р.) [3] так і в силу великих масштабів зовнішньодержавної еміграції (за експертними оцінками поза територією України проживає 5-7 млн. її громадян переважно працездатного віку та кваліфікованих) [4, с. 231].

Погіршення якості людських ресурсів. Насамперед, це старіння населення (з 1991 р. зменшується частка населення від 0 до 14 років, від 15 до 24 років, від 25 до 44 років) [3], погіршення стану здоров'я (спостерігається стабільна загальна кількість захворювань при зменшенні чисельності населення і навіть зростає кількість новоутворень, хвороб системи кровообігу, хвороб органів дихання, хвороб сечостатевої системи), погіршення здібностей до навчання у значної частини молоді.

Низька якість системи охорони здоров'я. А саме, це зменшення кількості лікарняних закладів (з 1991 р. по 2009 р. на 1,1 тис.) [3], проблеми розвитку санаторно-курортних та оздоровчих закладів (зменшується кількість санаторіїв та пансіонатів з лікуванням, санаторіїв-профілакторіїв, будинків і пансіонатів відпочинку, баз та інших закладів відпочинку), відсутність дієвих зрушень у сфері реформування системи охорони здоров'я (гальмування змін у системі медичного страхування та діяльності сімейних лікарів, слабка робота щодо профілактики захворюваності населення, низька активність у сфері задіяння нових технологій медичного обслуговування).

Зменшення питомої ваги обсягу наукових і науково-технічних робіт у ВВП. Дана негативна тенденція спостерігається протягом останніх років. Наприклад, якщо у 1990-1991 рр. в Україні питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП становила близько 3%, у 1996 р. – 1,36%, то у 2009 цей показник дорівнював 0,95% [3]. Дана обставина є негативною не тільки за своєю динамікою, але і за обсягом, тому що економічно розвинуті країни за цим напрямом витрачають 3,5-2%. Низький обсяг питомої ваги виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП України підриває конкурентоспроможність країни та демотивує винахідницьку та творчу активність людських ресурсів.

Низька інноваційна активність підприємств. Питома вага підприємств, що займалися інноваціями в Україні неухильно щорічно зменшується (наприклад, з 18,0% у 1996 р. до 12,8% у 2009 р.) [3]. Проте в економічно розвинутих країнах цей показник становить 15-27%, досягаючи 60-70% [5].

Ця обставина свідчить про зниження наукового потенціалу, зменшення раціоналізаторської і виробничої активності працівників, небажання власників розвивати виробництво що й призводить до втрати конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг.

Загострення протиріч у системі освіти. У вітчизняній системі освіти визріла купа професійних, фінансових та організаційних проблем які потребують наукового вивчення та управлінського розв'язання. Насамперед, це відсутність стратегічної концепції освіти, невизначеність форм та обсягів оплати за навчання та супутні освітні послуги, низька якість освіти та матеріально-технічного оснащення у певних учбових закладах, низький рівень оплати праці у сфері освіти, розрив спадкоємності наукових шкіл та наукових кадрів найвищої кваліфікації, інтелектуальна еміграція, розрив зв'язків з виробництвом та складність апробації наукових результатів, низька дисципліна відвідування занять студентами внаслідок їх підробіток та відчуття недоцільності поглиблення фахових знань. Ці аспекти не сприяють прагненню молоді до опанування знань, отримана кваліфікація виявляється не завжди затребуваною та придатною до практичного задіяння випускників у трудовому процесі й потребує тривалого адаптаційного періоду, а в цілому погіршує якість людських ресурсів.

Низький рівень життя населення. Обсяг, структура та співвідношення оплати праці, прожиткового мінімуму, мінімальної, середньомісячної номінальної, середньомісячної реальної, максимальної заробітної плати, мінімальної та максимальної пенсії, доходів і витрат населення суттєво відрізняються від показників економічно розвинутих країн. За провідним світовим показником людського розвитку – індексом людського розвитку (ІЛР), який враховує індекс тривалості життя, індекс рівня освіти та індекс скоригованого реального ВВП на душу населення Україна протягом останніх десяти років обіймає 70-83 місця з понад 162-179 країн респондентів (згідно звіту ООН у 2008 році за наслідками діяльності протягом 2006 року у моніторингу Україна знаходилась на 83 місці із 179 країн) [6]. Відповідно

можна констатувати складність реалізації людського потенціалу людини-працівника.

Неузгодженість, мінливість та неефективність законодавства.

Даний фактор сприяв і продовжує сприяти системним порушенням і злочинам у сфері правового захисту власності, неефективному використанню державної власності, зменшенню кількості державних (до 10%) [3] та великих підприємств (до 0,5%) [3], активізації рейдерства, поширенню інтелектуального піратства.

Високий ступінь тінізації національної економіки та низька правова дисципліна у суспільстві. За експертними оцінками тіньовий сектор національної економіки складає від 40 до 70%, що зменшує необхідність розвитку людських ресурсів зі сторони підприємців і відволікає трудові ресурси у тіньову зайнятість.

Посилення руйнівного впливу міжнародної конкуренції на національну економіку країни. Даний фактор на науковій основі визначено Постановою Президії НАН України “Виклики XXI століття економіці і суспільству України”, де наголошується, що на початку XXI ст. у глобальному вимірі відбулося посилення та переорієнтація процесів економічної транснаціоналізації, а масштаби подібних перетворень стали настільки значними, що, національні економіки окремих держав та вплив на них з боку урядів поступово почали втрачати своє значення в традиційному його розумінні, а національні еліти виявилися нездатними здійснити соціальні реформи і мінімізувати диференціацію, що призводить до втрати нацією перспектив і надій щодо закріплення ліберально-демократичних суспільних цінностей [7].

Наявність вищевизначених негативних факторів пояснює проблемний стан щодо людського розвитку в Україні й детермінує необхідність проектування і побудови конкурентоспроможної національної системи управління розвитком людських ресурсів, яка б була комплексно інтегрована

у механізм державного управління з урахуванням розгортання сучасних загальноцивілізаційних тенденцій, викликів, загроз і проблем людства.

Висновки з дослідження й перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. На підставі розгляду вищенаведеного матеріалу, можна зробити висновок про те, що для ефективного управління розвитком людських ресурсів в країнах повинно існувати сприятливе соціально-економічне підґрунтя у вигляді узгодженої національної законодавчої, наукової, інноваційної, інвестиційної, освітньої, структурної, фінансової, соціальної та зовнішньоекономічної політики в системі державного управління де головним стратегічним орієнтиром має постати побудова соціально справедливої системи реалізації людського потенціалу громадян на різних управлінських рівнях за рахунок поєднання зусиль тріади – “державна, наука, бізнес”. А перспективою подальшого розвитку даного напрямку дослідження є визначення впливу глобалізації на розвиток людського капіталу у світовій економіці з урахуванням регіональних відмінностей.

Список літератури:

1. Управління розвитком людських ресурсів : моногр. / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лаврінченко. – Д. : Наука і освіта, 2006. – 317 с.
2. Управління розвитком людських ресурсів в Україні : моногр. / О. П. Баркар, Т. І. Богданова, А. В. Завірюха [та ін.] ; за заг. ред. В. Г. Никифорова. – Одеса : ПАЛЬМІРА, 2009. – 200 с.
3. Статистична інформація Державного комітету статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. – Назва з екрану.
4. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – Д. : – Вид-во ДНУ, 2009. – 352 с.
5. Вишневский В. Деньги нас не спасут. Почему Украина не инновационная держава / В. Вишневский, В. Дементьев // Держава. – 2009. – № 33. – С. 1 – 3.
6. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України. – Режим доступу : www.undp.org.ua. – Назва з екрану.
7. Постанова № 198 Президії Національної Академії Наук України від 11.07.2007 р. “Виклики XXI століття економіці і суспільству України”. – Режим доступу : <http://www.nas.gov.ua/infrastructures/Legaltexts/nas/2007/regulations/Pages/198.aspx>. – Назва з екрану.