

Отримано: 26 грудня 2015 р.

Прорецензовано: 11 січня 2016 р.

Прийнято до друку: 26 травня 2016 р.

Садова У. Я., Степура Т. М. Структурні дисбаланси якості людського потенціалу у фокусі викликів політики зайнятості населення України / У. Я. Садова, Т. М. Степура // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. – Острого: Вид-во НУ«ОА», травень 2016. – № 1(29). – С. 76–80.

УДК 331.5:331.108 (477)

JEL-класифікація: O15, J23, J28

**Садова Уляна Ярославівна,***доктор економічних наук, професор, завідувач відділу соціально-гуманітарного розвитку  
ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України»***Степура Тетяна Михайлівна,***кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки та підприємництва  
Львівської філії ПВНЗ «Європейський університет»*

## СТРУКТУРНІ ДИСБАЛАНСИ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ФОКУСІ ВИКЛИКІВ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

У статті розглянуто якість людського потенціалу України з позиції методології системного та компаративного аналізу. Наголошено на існуванні зв'язку між рівнями й якістю елементів компонентної будови цього потенціалу. Вказано, що структура людського потенціалу є динамічною величиною і під впливом факторів середовища якість окремих компонент може зазнавати таких змін, що ведуть до порушення внутрішньої рівноваги людського потенціалу як системи. Обґрунтовано, що в Україні структурні дисбаланси якості людського потенціалу входять у протиріччя з намаганнями держави адаптувати в соціально-економічну систему положення концепції гідної праці. Запропоновано заходи політики зайнятості для подолання структурних диспропорцій якості людського потенціалу.

**Ключові слова:** якість людського потенціалу, синергетичний підхід, структура якості людського потенціалу, структурний дисбаланс, політика зайнятості.

**Садова Уляна Ярославівна,***доктор экономических наук, профессор, заведующая отделом социально-гуманитарного развития  
ГУ «Институт региональных исследований им. М. И. Долишнего НАН Украины»***Степура Татьяна Михайловна,***кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и предпринимательства  
Львовской филии ЧВУЗ «Европейский университет»*

## СТРУКТУРНЫЕ ДИСБАЛАНСЫ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ФОКУСЕ ВЫЗОВОВ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ

В статье рассмотрено качество человеческого потенциала Украины с позиции методологии системного и компаративного анализа. Отмечено существование связи между уровнями и качеством элементов компонентного строения этого потенциала. Указано, что структура человеческого потенциала есть динамической величиной и под влиянием факторов среды качество отдельных компонент подвергается таким изменениям, которые ведут к нарушению внутреннего равновесия человеческого потенциала как системы. Доказано, что в Украине структурные дисбалансы качества человеческого потенциала входят в противоречие с усилиями государства адаптировать в социально-экономическую систему положения концепции достойного труда. Предложено мероприятия политики занятости для преодоления диспропорций качества человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** качество человеческого потенциала, синергетический подход, структура качества человеческого потенциала, структурный дисбаланс, политика занятости.

**Ulyana Sadova,***Dc. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Social and Humanitarian Development of the Region  
GA «Institute of Regional Studies named after M. I. Dolishn'oho NAS Ukraine»***Tetyana Stepura,***PhD, associate professor, Head of the Department of Economics and Business European University, Lviv branch*

## STRUCTURAL IMBALANCES OF QUALITY OF HUMAN POTENTIAL IN FOCUS CHALLENGES EMPLOYMENT POLICY UKRAINE

There is considered in the article the quality of human potential of Ukraine from the perspective of methodology system and of comparative analysis. Emphasized the existence of a connection between levels and quality of the component elements structure of the potential. It is indicated that the structure of human development is dynamic value and under environmental influence the quality of individual components may undergo changes, leading to disruption of the internal balance of human potential as a system. Proved that Ukraine's structural imbalances in the quality of human potential are in conflict

*with the state's attempts to adapt to the socio-economic system of the concept of decent work. Offered an employment policy measures to cope with the structural imbalances of quality of human potential.*

**Keywords:** *quality of human potential, synergistic approach, structure of quality human potential, structural imbalance, employment policy.*

**Постановка проблеми.** Глобалізація, прискорення темпів науково-технічного прогресу, зростання обсягу інформації, нові методи ведення бізнесу спричиняють глибинні зміни в економіці. Виміри «якості» перетворилися в ключову ознаку інноваційності економіки XXI століття – від якості станів (ресурсів, продукції, організації виробництва) до якості процесів (праці, економічного зростання, людського розвитку, людського життя). З допомогою якісних ознак описується все різноманіття умов людського життя та праці. Вони дають змогу осмислити геокультурні коди середовища функціонування національних економік, запровадження й дотримання у його межах тих чи інших етичних норм мотиваційної поведінки людей, просторово-часових особливостей продукування благ та цінностей.

У соціальній економіці якість є ознакою людського потенціалу. Оскільки цей потенціал має багатокомпонентну природу, то абсолютно правомірно розглядати й якісні характеристики компонент. При деформації компонентної структури людського потенціалу виникають структурні дисбаланси відтворення його якості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження людського потенціалу мають доволі розгалужену варіацію наукових підходів до пізнання: політекономічний, демографічний, ресурсний. Привертає увагу загальнонаукова класифікація підходів, за якої виділяється діяльнісний та особистісний підходи вивчення людського потенціалу (В. Антонюк [1], Л. Безтелесна [2], У. Садова [3], С. Вовканич [4], Л. Семів [4, 5]). Методологія порівняльного аналізу індикаторів людського розвитку в ув'язці з якістю життя, забезпечення гідних умов його рівня знаходять відображення у працях пакистанського вченого Махбуб-уль-Хака, індійського науковця Амартії Сена. Їх ідеї стали теоретико-методологічною основою розрахунку широкого відомого зараз індексу людського розвитку.

На фоні появи нових викликів людського розвитку, особливо на часі згадати напрацювання представників Львівської наукової школи трудового потенціалу. Ціннісні виміри людського фактору в економіці, започатковані у 80-х роках минулого століття, уже тоді вказували на велике значення якісних параметрів людського потенціалу в економіці майбутнього.

Нині системні дослідження власне якості людського потенціалу як об'єкту економіки практично відсутні. Водночас ця тема не оминається увагою у різноманітних дослідженнях якості життя (Дж. Гелбрейт, Д. Белл, У. Росту, З. Бжезинський), якості управління виробничими процесами (У. Шухарт, К. Ісікава, Г. Тагуті, Е. Демінг, П. Ю. Беленький), інноваційної якості людських ресурсів (Е. М. Лібанова, Л. К. Семів [5]), якості трудового життя (У. Садова, О. Гринькевич, Ю. Телішевська [6]), якості трудової діяльності (А. С. Тельнов, Л. Т. Шевчук, А. В. Шевчук та ін.),

**Мета і завдання дослідження.** Розробка напрямів політики зайнятості населення України на засадах ідей концепції гідної праці та механізмів структурного балансування якості людського потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Людиноцентрична ідеологія сучасних економічних теорій суттєво розширює сферу інтересу вчених до проблем якості людського потенціалу. Це особливо простежується, коли увага акцентується на вивченні зв'язків структур людини зі структурами середовища її існування. Саме на стику відомих концепцій людського та сталого розвитку постає уся повнота запитів до розширення в цій частині понятійно-термінологічного апарату соціальної економіки, до введення в науковий обіг дефініції якості людського потенціалу – об'єктивно зумовлених інтегральних властивостей людини (організму, індивіду, особистості), які проявляються або можуть проявитися за певних умов середовища її існування і вказують на можливі межі відтворення структур людини (компонент).

Без сумніву, повноцінне відтворення структур людини відбувається у нерозривному зв'язку із середовищем її існування. Відтак, саме фактор середовища дає підстави розглядати цей феномен у різних геопросторових проекціях, аналізувати якість людського потенціалу стосовно різних таксономічних утворень, у т.ч. з позиції координат регіональної суспільної системи. Якість людського потенціалу (ЯЛП) є складним феноменом. Поліструктурний його зміст характеризує компонентна його будова, вивчати яку слід із системних позицій, причому з використанням наукових знань синергетики.

Стан ЯЛП можна досліджувати у статичній й динамічній. У статичній ЯЛП – це взаємовідношення і взаємозв'язки структур людини і середовища її існування у конкретний момент часу. Зараз відбулась еволюція теоретико-методологічних засад економічного дослідження ЯЛП від детермінізму до принципів синергетики – теорії розвитку складних нерівноважних систем. Структурування ЯЛП у дискурсі синергетичної парадигми дозволяє окреслити також динамічний аспект – зрушення в дисипативній структурі, що вибудовують нові зв'язки у системі. Таким чином, структурно ЯЛП проектуємо як системну єдність фізично-генетичної, освітньо-інтелектуальної, професійно-кваліфікаційної, соціально-культурної та морально-етичної компонент. Механізм структурного балансування ЯЛП полягає в забезпеченні рівня

розвитку цих компонент у їх системній єдності, що детермінуються певними структурами середовища існування ЯЛП. Дисбаланс ЯЛП виявляється в невідповідності будови ЯЛП умовам її відтворення з подальшим зниженням рівня розвитку якісних характеристик.

Відповідно до базових підходів соціальної економіки суттю буття людини є усвідомлена діяльність як один із видів людської активності. Діяльність є екзистенційно необхідною людині не тільки для задоволення своїх потреб, але й для самореалізації, тобто ствердження своєї здатності, спроможності, самоцінності, самовдосконалення. Наведене окреслює концептуальні межі категорії людський потенціал через діяльнісну парадигму.

Сучасні дослідження діяльнісної парадигми ЯЛП в економічній науці пов'язані із концепцією гідної праці, що базується на відповідній програмі Міжнародної організації праці, проголошеній 1999 року. Міжнародною організацією праці визначені складові та напрями оцінювання рівня досягнень у забезпеченні умов для гідної праці. Основними з них є: можливості щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна праця; гідна тривалість робочого часу; поєднання трудової діяльності та сімейних обов'язків й особистого життя та інше [7].

Праця знаходить формальний вираз у зайнятості, а механізмом реалізації зайнятості є ринок праці. Тому зазначені стратегічні цілі мають знайти адекватне відображення у тенденціях розвитку національного та регіональних ринків праці, які зазнають складних трансформацій в умовах глобалізації, військового конфлікту, економічної кризи. Водночас реалізація цілей сприятиме збереженню ЯЛП регіонів України.

У дискурсі ЯЛП включення у світовий освітній простір та підвищення мобільності, гнучкості, конкуренції серед ВНЗ викликає низку протиріч щодо збалансування освітньої та професійно-кваліфікаційної компонент ЯЛП. Так, рівень безробіття, обчислений за методологією МОП, у віковій групі 15–24 роки становить в Україні у 2014 році 23,1 %. Частка осіб цієї вікової групи серед безробітних без досвіду роботи у цьому ж році складала 67,3 %, а молоді віком 25–29 років – 16,9 % [8]. Рівень безробіття серед осіб 25–29 років складає 11,1 %, що на 1,8 в.п. більше, аніж такий показник серед усього населення України. При цьому динаміка зростання показника за віковою групою 15–24 роки найвища (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка безробіття серед молоді віком 15–29 років та випускників закладів освіти в Україні у 2008–2014 роках\***

| Роки                | Рівень безробіття у віці 15–70 років, % | Рівень безробіття у віці 15–24 років, % | Рівень безробіття у віці 25–29 років, % | Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх закладів та ВНЗ (у % від усіх безробітних у віці 15–70 років) | Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх закладів та ВНЗ (у % від зневірених у пошуку роботи у працездатному віці) |
|---------------------|---|---|---|---|---|
| 2008                | 6,4                                     | 13,3                                    | 7,0                                     | 18,3  | 21,2  |
| 2009                | 8,8                                     | 17,8                                    | 10,4                                    | 14,1  | 19,3  |
| 2010                | 8,1                                     | 17,4                                    | 9,9                                     | 16,2  | 20,2  |
| 2011                | 7,9                                     | 18,6                                    | 9,2                                     | 18,7  | 18,6  |
| 2012                | 7,5                                     | 17,3                                    | 9,5                                     | 17,1  | 19,2  |
| 2013                | 7,3                                     | 17,0                                    | 8,9                                     | 17,5  | 20,5  |
| 2014                | 9,3                                     | 23,1                                    | 11,1                                    | 17,3  | ...   |
| 2014 у в.п. до 2008 | 2,9                                     | 9,8                                     | 4,1                                     | -1  | -0,7  |

\* Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики та Державної служби зайнятості

Негативними є тенденції непрацевлаштування після закінчення навчального закладу. Ця причина є в рангу третьою з-поміж інших обставин настання безробіття після вивільнення і звільнення за власним бажанням. Очевидно, що тривалість цього явища є достатньою для того, аби зневіритися в пошуках роботи, оскільки у 2013 році серед усіх зневірених працездатного віку було 20,5 % випускників.

Таким чином, основними акцентами політики зайнятості в Україні у дискурсі подолання структурних дисбалансів ЯЛП, на наш погляд, мають бути:

1) докорінна перебудова системи оплати праці в економіці України та вирівнювання незбалансованості в системі доходів населення, соціального забезпечення, що полягає у:

– підвищенні рівня оплати праці. Так, середньомісячний розмір заробітної плати в економіці країни у 2014 році становив 3480 грн. на 1 штатного працівника, що на 6 % більше, аніж попереднього року [8, с. 22–23]. Разом із тим, індекс реальної заробітної плати, що склав 93,5 %, ілюструє значне зниження оплати праці, яке спостерігалось в усіх без винятку регіонах країни. При цьому понад 70 % найманих працівників отримували заробітну платню, нижчу від середньої. Це свідчить про значну секторальну

диференціацію в оплаті праці. Окрім того, за 2014 рік утричі зросла сума заборгованості з оплати праці, що насамперед зумовлено військовим конфліктом у східних областях України;

– підвищенні частки заробітної плати та підприємницького прибутку в сукупних доходах населення. Так, заробітна плата у 2014 році становила 40% від усіх доходів, прибуток та змішаний дохід – майже 17%, у той час як соціальні трансферти – 37% [9]. Таке співвідношення із незначними коливаннями спостерігається упродовж тривалого часу (від 2002 року), що з погляду збалансування доходів та подолання «споживацького» типу розподілу створеного в економіці продукту є недоцільним і веде до зниження ефективності праці;

– встановленні відповідності розміру заробітної плати освітньо-кваліфікаційному рівню працівника. Так, за проведенням Державною службою статистики України у 2012 році обстеженням розмір заробітної плати вище середньої (на 34,3%) мали лише працівники з повною вищою освітою [10, с. 19]. Працівники усіх інших освітніх рівнів (в тому числі й базовою вищою освітою, що відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню бакалавра) мають значно нижчі, аніж середній, рівні оплати праці. При цьому майже немає різниці між зарплатнею працівника із професійно-технічною та повною загальною середньою освітою (відповідно 80,6 та 79,1% від середньої оплати праці). Водночас розмір оплати праці у сфері охорони здоров'я, де інвестиції в людський капітал чи не найвищі і тривалі в часі, у 2014 році є майже на третину нижчий за середній показник в економіці країни [8, с. 22].

2) подолання диспропорцій на ринку праці щодо:

– попиту і пропозиції праці у професійно-кваліфікаційному розрізі. Існування значних обсягів безробіття за деякими видами економічної діяльності та навантаження на 1 вакансію за цими видами ілюструють наведені в табл. 2 дані.

Таблиця 2

**Структурні диспропорції щодо попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці України за деякими видами економічної діяльності станом на 01 січня 2015 року\***

| Види економічної діяльності  | Чисельність зареєстрованих безробітних, осіб | Питома вага у всій чисельності зареєстрованих безробітних, % | Порядкове місце за питомою вагою | Кількість вакансій | Питома вага у всій кількості вакансій, % | Порядкове місце за питомою вагою | Чисельність претендентів на 1 вакансію |
|--|--|--|----------------------------------|--------------------|--|----------------------------------|--|
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство           | 112604                                       | 26,3   | 1                                | 1640               | 4,6                                      | 6                                | 69                                     |
| Переробна промисловість  | 75256  | 17,6   | 2                                | 7184               | 20,3                                     | 1                                | 10                                     |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 69602  | 16,3   | 3                                | 4732               | 13,4                                     | 4                                | 15                                     |

\* Джерело: складено автором за даними Державної служби зайнятості України

Отже, найбільша чисельність безробітних (26,3 % від усіх таких осіб), зафіксована службою зайнятості станом на 01.01.2015 року, працювала до настання безробіття у сільському, лісовому та рибному господарстві. При цьому кількість вакансій у цій сфері є незначною, що створило високу конкуренцію щодо працевлаштування (69 претендентів). Для порівняння, в середньому в Україні на 1 вакансію претендувало 14 безробітних;

– підвищення іміджу робітничих професій, які мають достатньо високий, але незадоволений попит на ринку праці і здебільшого гідну оплату при відповідній якості виконання робіт;

– скорочення тривалості незайнятості та пошуку роботи. За обстеженнями економічної активності населення середня тривалість незайнятості за останні роки коливається в Україні від 9 місяців у 2009 та 2014 роках до 13 у 2010. Середня тривалість пошуку роботи становить у середньому 5–7 місяців. У сучасних умовах цей напрям політики ринку праці є особливо актуальним. В період інтенсифікації науково-технічних розробок, зростання обсягу інформації та її швидкого оновлення питання компетенції працівника стає визначальним чинником успіху організації. При цьому компетенція складається зі знань та досвіду, і вектор часу в цьому випадку має протилежно спрямовану дію – якщо досвід накопичується при умові зайнятості, то знання «старішають». Причому американськими ученими Ф. Махлупом та П. Кніхтом встановлено, що 50 % зниження компетентності пов'язане із періодом «напіврозпаду» знань, яке в інженерних спеціальностях при сучасних темпах оновлення інформації настає через 5 років, у галузі медицини, освіти – через 4. Тобто в деяких випадках темпи морального старіння знань є швидшими,

аніж процес їх здобуття. Є галузі знань, де період напіврозпаду становить кілька місяців (програмне забезпечення, інформаційні технології). Існування проблем у цій царині підтверджує той факт, що на кінець 2014 року серед усіх безробітних, які впродовж року з дня закінчення вищих навчальних закладів зареєструвалися в службі зайнятості, за напрямками підготовки це фахівці з економіки, комерції та підприємництва – 32,7 %, інженерії – 13,4, права – 9,7, медицини – 8,1 %, тобто тих галузей, де знання оновлюються особливо швидко;

– формування прикладних компетенцій майбутнього працівника впродовж теоретичного навчання. Цей напрям політики зайнятості передбачає набуття досвіду практичної діяльності під час навчання, інтеграцію виробництва та освіти, що можливо завдяки налагодженню співпраці між підприємствами та навчальними закладами. Така взаємодія має носити не формальний характер, а відображати двосторонню зацікавленість у формуванні компетенцій фахівця, який матиме мінімальний досвід роботи при закінченні навчального закладу та сприятливі умови працевлаштування.

3) Подальше покращення інституційного забезпечення політики зайнятості в Україні, активізація діяльності Державної служби зайнятості щодо профорієнтаційної діяльності, надання послуг внутрішньо переміщеним особам.

**Висновки.** Україна, як і об'єднана Європа, стоїть перед складним процесом подальшого включення у світову систему господарювання. Їй одним із потужних чинників успіху цього процесу на паритетних засадах повноцінного учасника для України є якість людського потенціалу. Відтворення структур людського потенціалу як відкритої системи відбувається у відповідності зі зрушеннями в середовищі її існування, тому порушення пропорційності в розвитку компонент ЯЛП та умов середовища призводить до структурного дисбалансу.

Відповідно до новітніх науково-методологічних засад синергетики дисбаланс як перехідний стан досягнення балансу має еволюційний характер, однак перспективи розвитку системи людського потенціалу можуть бути непередбачувані. Для цього необхідне регулювання середовища, де твориться ЯЛП та створюються умови для відповідного розвитку її компонент. Тому політика зайнятості в дискурсі ЯЛП повинна ґрунтуватись на таких теоретико-методологічних засадах, як системний та компаративний аналіз, синергетичний підхід, діяльнісна парадигма, концепція гідної праці, навчання упродовж життя.

#### Література:

1. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. П. Антонюк. – НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 39 с.
2. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні : оцінка та перспективи : монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 361 с.
3. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
4. Вовканич С. Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвомісткій економіці: концептуалізація понять / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2007. – № 4. – С. 7–19.
5. Семів Л. К. Регіональна політика : людський вимір : [монографія] / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
6. Садова У. Людський розвиток у світлі нових підходів до вимірювання якості трудового життя [Електронний ресурс] / У. Садова, О. Гринькевич, Ю. Телішевська // Україна : аспекти праці. – 2013. – № 8. – С. 25–32. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap\\_2013\\_8\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2013_8_5.pdf).
7. Профіль Гідної Праці в Україні : Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne\\_lr\[1\].pdf](http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf).
8. Ринок праці у 2014 році : Доповідь [Електронний ресурс]. – Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Доходи та витрати населення України за 2014 рік [Електронний ресурс] – Державна служба статистики України. – Режим доступу : [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gdn/dvn\\_ric/dvn\\_ric\\_u/dvn\\_kv14\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gdn/dvn_ric/dvn_ric_u/dvn_kv14_u.htm)
10. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : Статистичний збірник. – Державна служба статистики України. – К., 2013. – 167 с.