

**М. М. ОГІЄНКО**

кандидат технічних наук, доцент,  
кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу,  
Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв

**КОНЦЕПТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ  
МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ**

Огієнко, М. М. Концепт розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем [Текст] / М. М. Огієнко // Український журнал прикладної економіки. – 2017. – Том 2. – № 3. – С. 122-131. – ISSN 2415-8453.

**Анотація**

*Для обґрунтування напрямів розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем сформовано основні групи факторів, що впливають на трансформацію людського капіталу. До першої групи відносять демографічні фактори, до другої – соціально-економічні. Третя група факторів, що впливають на формування людського капіталу, – інституційні.*

*Сформовано концепт розвитку людського потенціалу в регіональних соціально-економічних системах. Визначено, що для забезпечення розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем необхідно формувати специфічне регіональне відтворювальне середовище, яку формуватиме відтворювальний процес, що здатний задіяти дві основні компоненти – інституційне середовище та соціальну сферу з її інфраструктурою.*

*Обґрунтовано напрями модернізації регіональних соціально-економічних систем. Встановлено, що в умовах сучасних глобальних тенденцій процес модернізації регіональних соціально-економічних систем повинен поєднувати три основні компоненти – соціальну, економічну та екологічну, які в системному взаємозв'язку здатні сформувати найбільш ефективні та конкурентні напрями модернізації та розвитку регіональних систем.*

**Ключові слова:** *людський потенціал; трудові ресурси; регіональний розвиток; людський розвиток; міграційні процеси; регіональні диспропорції.*

**M. M. OGIIENKO**

PhD in Technical Sciences,  
Associate Professor  
Department of Hotel and Restaurant and Tourism Business,  
Mykolayiv branch of Kyiv National University of Culture and Arts

**CONCEPT OF HUMAN CAPACITY DEVELOPMENT THROUGH THE PRISM OF  
MODERNIZATION OF REGIONAL SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS**

**Abstract**

*The main groups of factors that influence the transformation of human capital are formed in order to substantiate the directions of development of human potential through the prism of*

---

© М. М. Огієнко, 2017

---

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2017 рік. Том 2. № 3.

---

*modernization of regional social and economic systems. The first group includes demographic factors. The second one is connected with the social and economic factors. The third group is a group of factors that influence the formation of human capital. Those are the institutional factors.*

*The concept of development of human potential in regional social and economic systems is formed. It is necessary to create a specific regional reproductive environment in order to ensure the development of human potential through the prism of modernization of regional social and economic systems. This environment will form a reproductive process that can involve two main components. They are the institutional environment and the social sphere with its infrastructure. The directions of modernization of regional social and economic systems are substantiated. It is established that in modern global tendencies the process of modernization of regional social and economic systems should combine three main components. They are social, economic and ecological ones. The interconnection of these components can form the most effective and competitive directions of modernization and development of regional systems.*

**Keywords:** *human potential; workforce; regional development; human development; migration processes; regional disproportions.*

**JEL classification:** *O15, I30*

---

### **Вступ**

Значний вплив на формування людського потенціалу регіонального рівня мають саме євроінтеграційні прагнення України. Характерно, що історичний розвиток ЄС виявляє низку чинників, що ускладнюють його еволюцію, до яких слід віднести регіональні економічні дисбаланси, демографічні фактори, фінансові кризи. Тому на цьому етапі варто звернути увагу на низку концепцій, що розкривають шляхи узгодження різних областей економічної, соціальної та зовнішньої політики, механізми взаємодії країн та врегулювання розбіжностей між ними [1; 2; 3].

В усіх регіонах України спостерігається дисбаланс між пропозицією та попитом на професійні навички на ринку праці. Незважаючи на хорошу якість системи освіти в Україні, наявність кваліфікованої робочої сили і високий рівень кваліфікації випускників, підприємствам важко знайти співробітників з потрібними навичками і кваліфікацією. За даними дослідження підприємств, проведеного в 2014 році Світовим банком та ОЕСР, «38 % підприємств повідомляють, що прогалини в навичках заважають їм досягти своїх бізнес-цілей» [4]. Ця цифра ще вища в харчовій промисловості та ІТ-секторі, де майже половина компаній відзначають прогалини в навичках.

Сучасні дослідники звертають значну увагу на процеси формування та розвитку людського потенціалу, серед них З. Варналій, О. Грішнова, П. Гудзь, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, О. Красносова, О. Крушельницька, В. Куценко, Е. Лібанова, С. Мельник, Т. Ткаченко та інші. Але дослідження, присвячені розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем, залишаються актуальними.

### **Мета статті**

Метою нашого дослідження стало обґрунтування концепту розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем.

---

## Виклад основного матеріалу дослідження

Визначальною рисою сучасного світового економічного розвитку є формування розвинутих країнами постіндустріального суспільства, заснованого на інноваційному виробництві, що принципово змінює роль людини в економічній системі.

Для обґрунтування напрямів розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем нами сформовано основні групи факторів, що впливають на трансформацію людського капіталу.

До першої групи відносять демографічні фактори (чисельність, темпи природного приросту, середня тривалість життя та ін.). Друга група факторів, які впливають на формування людського капіталу, – це соціально-економічні, до яких можна віднести: загальний рівень освіченості та професійної підготовки населення; ринок праці, попит на робочу силу; умови використання робочої сили; підвищення кваліфікації; соціальний розвиток персоналу.

Третя група факторів, що впливають на формування людського капіталу, – інституційні: закони та законодавчі акти, що регулюють права людини, її розвиток, та соціально-трудова сфера; державна політика у сфері людського та соціального розвитку; забезпечення рівних прав та можливостей подолання дискримінації. У складний час для нашої держави існує низка першочергових економічних проблем, як, наприклад, енергетична безпека та незалежність. Однак необхідно враховувати, що саме людський капітал є рушійною силою економічного прогресу, а людина та її добробут – кінцевою метою функціонування економічної системи.

Через доволі жорстку територіальну локалізацію ринків праці важливим фактором розвитку людських ресурсів є продовження процесів незбалансованої урбанізації, що призводить до концентрації в окремих містах надлишкових людських ресурсів та знекровлення найбільш якісними кадрами сільської місцевості; поглиблення регіональних диспропорцій тимчасового проживання та постійного поселення; вимивання з ринку праці освічених та найбільш кваліфікованих контингентів молоді через від'їзд за кордон.

Головні перешкоди для внутрішньої мобільності в Україні є інституційними. Основними стримуючими факторами та перешкодами мобільності працівників є: адміністративні процедури, високі ціни на нерухомість, прив'язка пільг до місця проживання, невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці, а також слабкі інститути ринку праці, які не забезпечують працівників достатньо достовірною інформацією про умови ринку праці за межами їх місця проживання [4]. Висока вартість житла у провідних регіонах, де можна одержувати більші доходи (зокрема, у Києві, Львові та Одесі), та відсутність доступу до кредитного ринку і слабо розвинутого іпотечного ринку також істотно обмежують потенціал для внутрішньої мобільності робочої сили.

Усунення існуючих перешкод для внутрішньої мобільності є вирішальним чинником успішного переходу до більш конкурентоздатної та динамічної економіки, оскільки географічна мобільність передбачає більш ефективний розподіл робочої сили, оскільки дає можливість працівникам, які мають відповідні навички, займати гідні робочі місця, і таким чином підвищує продуктивність праці та вирішує проблему дефіциту кваліфікованих кадрів.

Ми пропонуємо для обґрунтування поетапного формування людського потенціалу через призму регіональних трансформацій використовувати систему оцінки людського потенціалу в довгостроковому періоді. Отже, процеси розвитку людського потенціалу передбачають формування цілісної та структурованої регіональної соціально-економічної системи. При модернізації цієї системи розвиток

---

людського потенціалу теж набуватиме нової якості, що розглядається і як стан, і як процес трансформації людського потенціалу.

На сучасному етапі розвитку країни одним з індикаторів ефективності державної соціально-економічної політики є якість державного регулювання зайнятості населення. Результативність цього процесу безпосередньо пов'язана зі станом економіки країни, а зміст має відображати весь спектр активних і пасивних заходів держави на ринку праці та найбільш ефективні методи і способи державного регулювання [5].

Ми вважаємо, що в умовах сучасних глобальних тенденцій процес модернізації регіональних соціально-економічних систем повинен поєднувати три основні компоненти – соціальну, економічну та екологічну, які в системному взаємозв'язку здатні сформулювати найбільш ефективні та конкурентні напрями модернізації та розвитку регіональних систем (рис. 1).

Ми всі є свідками того, як тривала неефективна економічна політика призводить до зменшення кількості робочих місць, тінізації економіки та трудових відносин зокрема, викривлення структури зайнятості та, врешті-решт, до втрати можливостей знайти гідно оплачувану роботу. У результаті активна частина населення емігрує за кордон, а економічна та трудова активність громадян катастрофічно падає. За таких умов відбувається поступова втрата трудового потенціалу суспільства й деградація робочої сили, кваліфікація та працьовитість якої ще донедавна була однією з конкурентних переваг України.

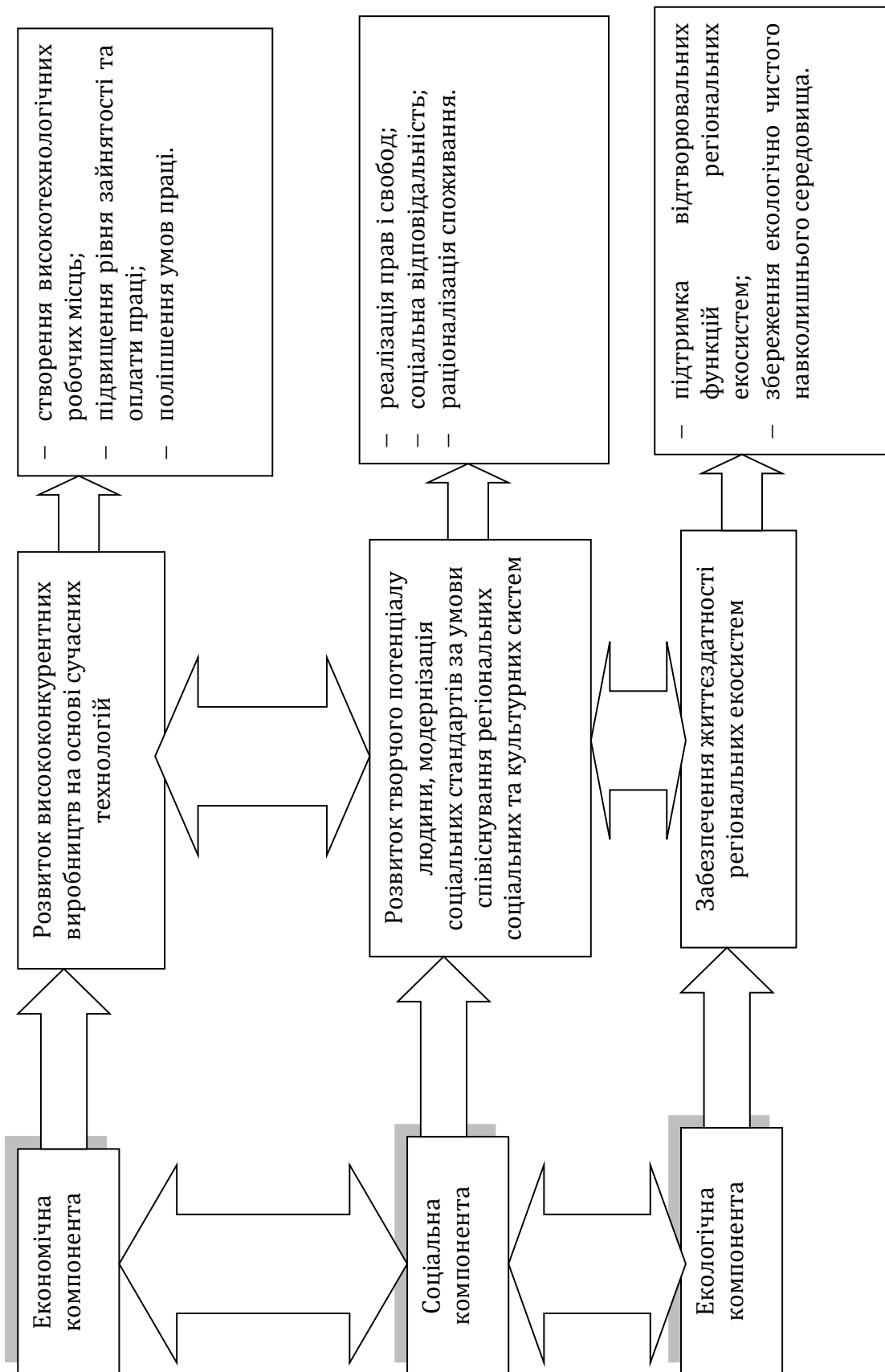
Наступною дестабілізаційною ознакою українського ринку праці є розбалансованість ринку праці та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекося в кількісно-якісній структурі ринку праці та невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців. Наявність феномену одночасно надмірної та дефіцитної праці, збільшення частки структурної складової безробіття, з одного боку, стимулює трудову міграцію, з іншого – зайнятість не за фахом.

Одержаний у межах опитування «Формування економічної активності молоді України», проведеного УІСД імені О. О. Яременка у серпні-вересні 2013 р., розподіл молодих людей за здобутими освітньо-кваліфікаційними рівнями засвідчив, що майже 31 % опитаних молодих людей мають повну вищу освіту, в цій групі молоді переважають особи віком 25–29 років та 30–35 років жіночої статі – 35,2 % серед опитаних. Це свідчить про значну цінність вищої освіти для молоді віком 20–24 років. Так частка тих, хто має базову та повну вищу освіту у цьому віці, становить 45,3 %, оскільки найбільш поширена у цій віковій категорії освітня стратегія, пов'язана саме з її здобуттям [6]. Ситуація збереження доволі стабільної зайнятості на українському ринку праці може бути пояснена практикою використання роботодавцями кількох адаптаційних механізмів.

Перший – це зміна тривалості робочого часу, зокрема його зменшення, здійснюється здебільшого через переведення працівників у режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток.

Другим механізмом українських роботодавців, що дозволяв підтримувати доволі стабільну зайнятість, є використання гнучкої оплати праці.

Використання перелічених адаптаційних інструментів є можливим у короткостроковій перспективі, однак малоімовірно, що відповідна регулярна практика дозволить створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі.



**Рис. 1. Напрями модернізації регіональних соціально-економічних систем (авторська розробка)**

---

Водночас, наприклад, вивільнені працівники у випадку їх перепідготовки та підвищення кваліфікації цілком могли б бути ресурсом потенційного підвищення якості робочої сили.

Вплив кризи на заробітну плату до цього часу є дуже значним, адже роботодавці (у тому числі держава як головний роботодавець) найчастіше виходили з фінансової скрути шляхом прямого скорочення зарплат: щоб залишитися на плаву, вітчизняні роботодавці змушені були піти на жертви, і робили це вони насамперед через оплату праці. Усі можливі механізми – інфляційне знецінення реальної оплати праці, урізування премій, затримання заробітної плати й скорочення «тіньових» виплат – забезпечували швидке здешевлення робочої сили.

Основним завданням є розробка інструментів державного регулювання структурної перебудови ринку праці на державному та регіональному рівнях, що матимуть ринковий характер. Найоптимальнішими є інструменти, що дозволяють регулювати зайнятість з позиції попиту та пропозиції. На сьогодні політика зайнятості має орієнтуватися на перехід від економіки попиту до економіки пропозиції, яка базується на збільшенні інвестицій та створенні робочих місць.

Основними інструментами такого державного регулювання є:

- вдосконалення трудового законодавства;
- забезпечення збалансованості попиту та пропозиції у галузево-регіональних ринках праці;
- забезпечення професійної та територіальної мобільності робочої сили;
- підвищення якості робочих місць;
- реформування системи оплати праці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано із зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури.

Посилення гнучкості не повинно бути поверненням до ринкових механізмів, необхідно використовувати нові форми і методи регулювання. В іншому випадку це призведе до дискримінації у трудових відносинах, зниження захищеності працівників, недотримання гарантій. Такий підхід простежується в актах Міжнародної організації праці. На думку експертів МОП, деякий рівень гнучкості праці прийнятний у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи [7].

Крім стажування, було б доречно запровадити механізм транзитних робочих місць, не обов'язково за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, для молоді та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися при одночасному забезпеченні та контролі щодо дотримання норм трудового законодавства [8].

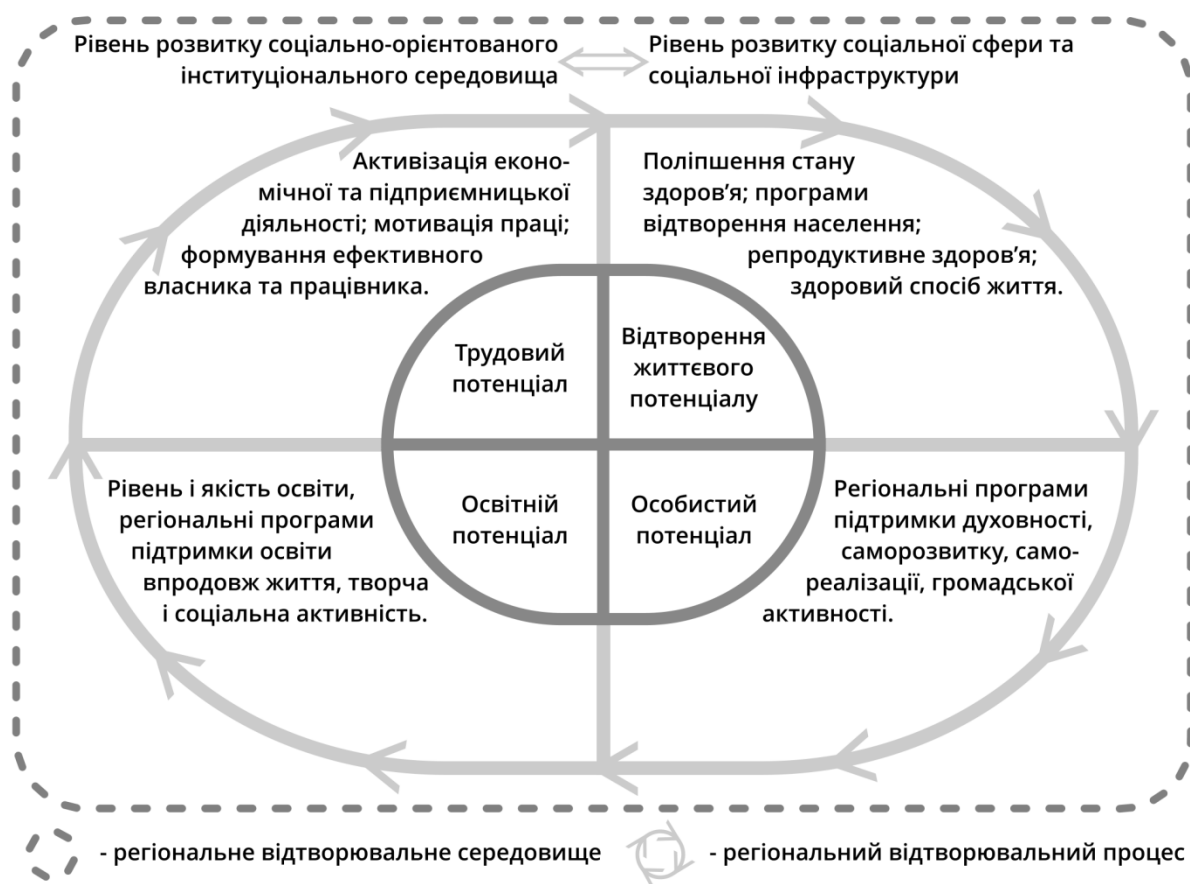
Забезпечення працедефіцитних регіонів, у яких розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, трудовими ресурсами можливо за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів, та з урахуванням інтересів місцевих громад.

За умов неминучого скорочення кількісних параметрів людських ресурсів, необхідності впровадження сучасних технологій, що потребують кваліфікованої креативної робочої сили, і швидкого застаріння знань та навичок, нагальною

необхідністю є формування сучасної системи навчання впродовж життя, системи професійних кваліфікацій, підвищення якості загальної середньої, професійної та вищої освіти, покращення професійної орієнтації.

За всіма рейтингами однією з основних конкурентних переваг України є рівень освіти її громадян, і не можна допустити втрати цієї переваги. З другого боку, освіта, її спрямованість на формування креативності населення мають випереджати поточні потреби економіки – в іншому випадку занепад є неминучим.

Для забезпечення розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем необхідно формувати специфічне регіональне відтворювальне середовище, яке формуватиме відтворювальний процес, що здатний задіяти дві основні компоненти – інституційне середовище та соціальні сферу з її інфраструктурою. Нами сформовано концепт розвитку людського потенціалу в регіональних соціально-економічних системах (рис. 2).



**Рис. 2. Концепт розвитку людського потенціалу в регіональних соціально-економічних системах (розроблено автором)**

Зокрема, підтримання високого освітнього рівня людського потенціалу теж залежить насамперед від інституційних механізмів. Це завдання реалізується за допомогою системи інституційних, нормативних і соціальних механізмів.

До інституційних механізмів, зокрема, належать:

- наявність оптимальної для кількості населення держави мережі навчальних закладів всіх освітніх рівнів;
- баланс повноважень органів влади, що формують і реалізують освітню і кваліфікаційну політику в державі;

- 
- Національна система кваліфікацій, що дозволяє набувати, вдосконалювати та підтверджувати необхідні ринку праці і суспільству кваліфікації;
  - незалежна система забезпечення якості освіти, що охоплює середню, професійну та вищу сфери освіти;
  - Національна система професійної орієнтації, яка має надавати необхідний обсяг знань та навичок для ефективного працевлаштування для всіх категорій зацікавлених осіб;
  - структуровані органи і організації роботодавців, інші професійні бізнес-організації, які формують пропозиції до навчальних програм і планів, беруть участь у зовнішній оцінці якості знань та навичок, а також формують пропозиції до необхідних кваліфікацій у відповідних галузях економіки;
  - ефективна система прогнозу потреби у трудових ресурсах, в основі якої – державні пріоритети розвитку, сучасна математична модель прогнозу розвитку ринку праці та ефективний діалог уповноваженого за прогноз державного органу із професійними організаціями і органами ринку праці;
  - мережа недержавних кваліфікаційних агенцій для забезпечення якості кваліфікацій професійної освіти.
  - До нормативних механізмів, зокрема, належать:
    - сучасне комплексне (не фрагментарне) регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері освіти;
    - регулювання процесів розробки, набуття та підтвердження професійних кваліфікацій;
    - механізми співвіднесення знань і навичок, отриманих під час навчання, у тому числі неформального, з діючими дескрипторами рівнів Національної рамки кваліфікацій.
  - До соціальних механізмів, зокрема, належать:
    - визнання значущості та важливості робітничих, інженерних, фізико-математичних професій, що підкріплюється засобами державної та соціальної підтримки;
    - окремі програми (спеціальні підручники, методичні матеріали, педагогічний склад) для навчання та підтвердження кваліфікацій осіб з обмеженими можливостями;
    - реалізація практик соціальної відповідальності бізнесу, пов'язаних із навчанням персоналу на виробництві, формуванням сучасних знань та навичок у робітників та студентів.

Однією з ключових цілей модернізації людського потенціалу визнано «поліпшення готовності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування впродовж життя» [9]. Проте вища освіта за якістю та горизонтом підготовки має працювати на випередження поточних потреб ринку праці, певною мірою закладаючи напрями його подальшого розвитку. У цьому контексті надзвичайної ваги набуває прогнозування ринку праці, принаймні на середньострокову перспективу.

### **Висновки та перспективи подальших розвідок**

Існують два основні напрямки розвитку людського потенціалу, в яких Україна діє недостатньо ефективно і на які варто звернути пильну увагу. По-перше, через недостатність економічного розвитку і відсутність перспектив Україна страждає від «втечі мізків». По-друге, українські студенти не мають належної практики у своїх дисциплінах. Як наслідок, рівень практичних знань серед випускників недостатній. Це також обумовлене відсутністю заохочення випускників потенційними роботодавцями. При прийомі на роботу роботодавці ігнорують досвід роботи студентів, отриманий під час навчання, як невідповідний через повсюдну корупцію.



---

## Список літератури

1. Шаленко, М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання / М. Шаленко // Економіка України –1994. – № 7. – С. 31-38.
2. Трудовий потенціал і зайнятість : теоретичні основи і регіональні особливості // [Долішній М. І., Злупко С. М., Бандур С. І. та ін.]. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
3. Біль, М. М. Концептуальні засади управління формуванням територіальних міграційних систем у контексті забезпечення сталого розвитку регіону / М. М. Біль // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Вип. 32 : у 3 ч. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2012. – (Серія:Економічні науки). Ч. III. – 2012. – С. 128–131.
4. Світовий Банк. Економічний огляд України. [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/995361475475802965/Ukraine-economic-update-September-22-2016>.
5. Дель, Карпіо Х. Навички для сучасної України. Напрямки в процесі розвитку. – Вашингтон: Світовий банк – 2017 – 75 с.
6. Моніторинг громадської думки Українського інституту соціальних досліджень ім. О. Яременка [Електронний документ] – Режим доступу: <http://www.uisr.org.ua/monitoring>.
7. Міжнародна організація праці [Електронний документ] – Режим доступу: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.
8. Україна від кризи до економічного зростання. План модернізації України. Федерація роботодавців України [Електронний документ] – Режим доступу: <http://modernization.fru.org.ua/ua>.
9. Єреванське комюніке – 2015. [Електронний документ] – Режим доступу: <http://bologna-yerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniqueFinal.pdf>.
10. Іртищева, І. О. Інвестиційне забезпечення економічного розвитку аграрного виробництва / І. О. Іртищева, І. Д. Бурковський // Економіка АПК. – 2005. – № 12. – 71-73.

## References

1. Shalenko, M. (1994). Kontseptsiia terytorialnoi sehmentatsii rynku pratsi Ukrainy ta yii praktychne vykorystannia. *Ekonomika Ukrainy*, 7, 31-38.
2. Dolishnii, M. I., Zlupko, S. M., Bandur, S. I. (1997). *Trudovyi potentsial i zainiatist: teoretychni osnovy i rehionalni osoblyvosti*. Uzhhorod: Karpaty.
3. Bil, M. M. (2012). Kontseptualni zasady upravlinnia formuvanniam terytorialnykh mihratsiinykh system u konteksti zabezpechennia staloho rozvytku rehionu. *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*, 32, 128-131.
4. *Svitovyi Bank. Ekonomichnyi ohliad Ukrainy*. (2016). Retrieved from: <http://documents.worldbank.org/curated/en/995361475475802965/Ukraine-economic-update-September-22-2016>.
5. Del, Karpio X. (2017). *Navychky dlia suchasnoi Ukrainy. Napriamky v protsesi rozvytku*. Washington: World Bank.
6. *Monitorynh hromadskoi dumky Ukrainskoho instytutu sotsialnykh doslidzhen im. O. Yaremenka*. (n.d.). Retrieved from: <http://www.uisr.org.ua/monitoring>.
7. *Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi*. (n.d.). Retrieved from: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.
8. *Ukraina vid kryzy do ekonomichnoho zrostannia. Plan modernizatsii Ukrainy*. (n.d.). Retrieved from: <http://modernization.fru.org.ua/ua>.

- 
9. *Irevanske komiunike – 2015.* (2015). Retrieved from: <http://bologna-yerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniqueFinal.pdf>.
10. Irtysheva, I. O. & Burkovskiy, I. D. (2005). Investytsiine zabezpechennia ekonomichnoho rozvytku ahrarnoho vyrobnytstva. *Ekonomika APK*, 12, 71-73.

**Стаття надійшла до редакції 07.09.2017 р.**