

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

Управління розвитком людського потенціалу регіону

Виконала:

студентка магістратури за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчання

Греля І.О.

Науковий керівник:

доцент кафедри публічного управління
та адміністрування, к.держ.упр., доцент

Бондар Д.В.

Рецензент:

Хмельницький – 2023 рік

АНОТАЦІЯ

Греля І.О. – Управління розвитком людського потенціалу регіону.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

Основна увага в магістерській роботі присвячена обґрунтуванню теоретичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо зміцнення людського потенціалу регіону.

У першому розділі магістерської роботи висвітлені сутність та основні елементи людського потенціалу регіону. Також систематизовані чинники формування людського потенціалу регіону.

У другому розділі магістерської роботи у рамках дослідження практичних аспектів управління розвитком людського потенціалу регіонів України автором здійснено оцінку передумов людського розвитку: вітчизняний та світовий досвід. А також узагальнено основні тенденції розвитку людського потенціалу регіонів.

Зі свого боку, у третьому розділі окрема увага приділена обґрунтуванню механізмів зміцнення людського потенціалу регіону. У тому числі, визначені стратегічні пріоритети зміцнення людського потенціалу. А також механізми активізації людського потенціалу як стратегічного чинника забезпечення конкурентоспроможності регіону.

Ключові терміни: управління, розвиток, потенціал, людський потенціал, регіон, механізм, чинники формування, елементи людського потенціалу.

SUMMARY

Grelya I.O. - Managing the development of the human potential of the region.

Master's thesis for obtaining a master's degree in the specialty 281 Public management and administration.

The main focus of the master's work is devoted to the substantiation of theoretical foundations and the development of practical recommendations for strengthening the human potential of the region.

The first chapter of the master's work highlights the essence and main elements of the human potential of the region. The factors of formation of the human potential of the region are also systematized.

In the second chapter of the master's thesis, within the framework of the study of practical aspects of managing the development of human potential in the regions of Ukraine, the author assessed the prerequisites of human development: domestic and world experience. The main trends in the development of the human potential of the regions are also summarized.

For its part, in the third chapter, special attention is paid to the justification of mechanisms for strengthening the human potential of the region. In addition, strategic priorities for strengthening human potential have been determined. And also the mechanisms of activation of human potential as a strategic factor of ensuring the competitiveness of the region.

Key terms: management, development, potential, human potential, region, mechanism, factors of formation, elements of human potential.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	7
1.1 Сутність та основні елементи людського потенціалу регіону	7
1.2. Чинники формування людського потенціалу регіону	13
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	21
2.1. Оцінка передумов людського розвитку: вітчизняний та світовий досвід	21
2.2. Основні тенденції розвитку людського потенціалу регіонів	29
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗМІЦНЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	34
3.1. Стратегічні пріоритети зміцнення людського потенціалу	34
3.2. Механізми активізації людського потенціалу як стратегічного чинника забезпечення конкурентоспроможності регіону	40
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Важлива роль у формуванні умов для розвитку людського потенціалу в контексті впровадження реформи децентралізації належить регіонам. У зв'язку з цим актуальності набувають проблеми дослідження кількісних, якісних і структурних характеристик потенціалу, а також

їх відповідності стратегічним цілям розвитку регіональних соціально-економічних систем. Вирішення таких проблем передбачає розроблення методичних підходів щодо оцінки стану, напрямів та ефективності використання людського потенціалу у контексті регіональних пріоритетів.

На сьогоднішній день розроблено широке коло методичних підходів і рекомендацій, що використовуються для

ідентифікації, порівняльного аналізу та оцінки людських ресурсів на різних рівнях їх прояву й агрегації, що відображено у працях Грішної О.А., Мартиної Л.Б., Лібанової Є.М., Пасеки С.Р., Смачило В.В. та інших. Широкого розвитку набули методичні рекомендації та відповідні прикладні дослідження оцінки людського розвитку територій, що розроблені зарубіжними авторами, серед яких: Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clements M., Marsden Paul, Caffrey Margaret, McCaffery Jim та багато інших.

Проте питання управління розвитком людського потенціалу регіону завжди залишається актуальним та таким, що потребує поглибленого вивчення.

Мета та завдання дослідження. *Метою магістерської роботи є систематизація теоретичних аспектів та обґрунтування практичних пропозицій щодо удосконалення людського потенціалу регіону. У відповідності до цієї мети були поставлені та послідовно вирішувались такі основні завдання:*

сутність та основні елементи людського потенціалу регіону;

чинники формування людського потенціалу регіону;

оцінка передумов людського розвитку: вітчизняний та світовий досвід;
основні тенденції розвитку людського потенціалу регіонів;
стратегічні пріоритети зміцнення людського потенціалу;
механізми активізації людського потенціалу як стратегічного чинника
забезпечення конкурентоспроможності регіону.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, пов'язані із забезпеченням управління людським потенціалом регіону. **Предмет** - теоретичні та прикладні аспекти управління людським потенціалом регіону.

Методика магістерського дослідження. Для вирішення поставлених у магістерській роботі завдань використовувався цілий рід методів дослідження. Зокрема, серед них - метод систематизації та узагальнення (для визначення понятійного апарату за темою дослідження), статистичний (для систематизації показників та виявлення тенденцій забезпечення розвитку людського потенціалу), структурно-логічний метод (для визначення механізмів удосконалення управління людським потенціалом) та інші.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання теоретичних і практичних узагальнень та висновків магістерської роботи для удосконалення управління людським потенціалом регіону.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

1.1 Сутність та основні елементи людського потенціалу регіону

Досвід європейських країн з розвинутою економікою та перехідною економікою доводить виняткову важливість збалансованої регіональної політики для забезпечення економічного добробуту, територіальної цілісності та безпеки держави, для створення рівних умов для розвитку всього населення, незалежно від місця його проживання. Сучасні тенденції економічної регіоналізації та нерівномірності розвитку територіальних громад зумовлюють необхідність регіональної диференціації державної політики й в Україні. Необхідність більш комплексного та поглибленого вивчення людського потенціалу зумовлює необхідність побудови регіональних індикаторів людського потенціалу всередині країни, орієнтованих на врахування специфіки внутрішніх соціально-економічних умов та конкретного рівня адміністративно-територіального управління. Необхідно більш детально вивчити регіональні особливості демографічного розвитку, рівня освіти, диференціації населення за доходами. Це визначає обґрунтованість дослідницьких підходів до оцінки кадрового потенціалу регіонів України [23].

У сучасній науковій думці домінують дослідження, що розглядають "людський потенціал" у контексті його здатності приносити дохід. Йдеться про ототожнення понять "людський потенціал" та "людський капітал". При цьому людський капітал розглядають переважно з позицій інвестування та отримання відповідного економічного ефекту, а людський потенціал — як об'єкт для такого інвестування.

Нині термін «потенціал» широко увійшов у лексикон соціальних наук і журналістики. «Потенціал» (лат. Potential) – можливість, вроджена сила, здатність до дії. Потенціал конкретного виду діяльності не є ізольованим. Людський потенціал – це здатність людини до самовираження,

самоактуалізації та самореалізації. Понятійний апарат категорії «Розвиток людського потенціалу» досить динамічний і стрімко розвивається, тому для визначення цієї категорії слід враховувати досвід використання цього терміну.

У другій половині 1980-х років ідея про те, що людина є найважливішою метою суспільного прогресу, почала знаходити ширшу підтримку в економічних дослідженнях, розробці національних програм розвитку та проектів міжнародного співробітництва.

Звіти Програми розвитку ООН (ПРООН) розробляють чітку концепцію людського потенціалу. У «Звіті про розвиток людського потенціалу» за 1990 р. було дано визначення людського потенціалу, тобто процесу розширення людського вибору, а також досягнутого рівня добробуту людини.

Розглянувши основні теоретичні аспекти категорії розвитку потенціалу людини, слід зазначити, що це комплексна категорія, яка виражає ступінь задоволення фізіологічних, моральних, інтелектуальних, культурних, духовних, матеріальних та інших потреб, а також ступінь їх вдосконалення.

Критичний аналіз наукових праць дозволив зробити висновок, що на регіональному рівні більшість науковців схиляються до розгляду людського потенціалу з точки зору робочої сили, трудового потенціалу чи людського капіталу [28].

Так, Смачила В.В. визначає трудовий потенціал регіонального рівня як «сферу можливої участі частини населення регіону, яка за наявності певних якісних і кількісних особливостей за станом здоров'я, працездатністю, психофізіологічними особливостями, освітнім, професійним та інтелектуальним рівнем, соці. -етнічний менталітет тощо, приймає і бажає брати участь у трудовому процесі та задовольняє або може задовольнити трудові потреби відповідної соціально-економічної системи (регіону)» [39, С. 233].

В свою чергу Козар М.В. у дипломному дослідженні [22, с.51] характеризує трудовий потенціал регіону як «комплексну категорію, що відображає повний набір кількісних і якісних ознак працездатного населення

в рамках регіональної економічної системи, з властивим рівнем працездатності. здоров'я, освіта, культура та інновації. на певному етапі суспільного розвитку етика, соціальна відповідальність, ціннісні орієнтації, що визначають їх колективну працездатність.

У контексті людського капіталу О.А. Гришнова досліджує людський потенціал, згідно з визначенням, що це «економічна категорія, що характеризує сукупність продуктивних здібностей, особистісних властивостей і мотивацій індивідів, створених і розвинених з використанням доступних їм інвестицій, які використовуються в економічній діяльності. діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і, як наслідок, збільшенню доходу (винагороди) її власника та національного доходу» [14, С. 83].

Тривалий час основним статистичним показником, що характеризує рівень розвитку людського потенціалу, був валовий національний продукт (ВНП) на душу населення, і його позитивна зміна є найважливішою ознакою прогресу. В даний час рівень розвитку людських здібностей характеризується індексом людського розвитку (НДІ; в інших перекладах Індекс людського розвитку), придуманим Мегнадом Десаї (лордом Десаї) і Амарт'я Сеном. Індекс людського розвитку (ІЛР) призначений для порівняння країн і публікується в щорічних звітах Програми розвитку ООН з 1990 року. Важливо розуміти, що НРІ і ВНП на душу населення не вимірюють те саме. ВНП на душу населення є мірою економічного процвітання, тоді як ІЛР є мірою рівня людських можливостей.

До 1970-х років основним показником рівня людського розвитку був ВВП на душу населення, а зміна доходу на душу населення традиційно вважалася найважливішим показником прогресу в розвитку людства. У 1970 році М. Д. Морріс запропонував індекс фізичної якості життя, який є незваженим середнім значенням трьох індексів:

коефіцієнт дитячої смертності на 1000 народжених, обчислений за 100-бальною системою, де найгірший показник відповідає нулю балів, найкращий – 100 балам;

очікувана тривалість життя у віці одного року за 100-бальною системою, при цьому найгірший показник для кожного року відповідає нулю балів, найкращий очікуваний показник – 100 балів;

рівень грамотності серед дорослого населення у відсотках. Однак цей показник не отримав достатньої уваги з боку практиків і не міг замінити показник ВВП.

У 1990 р. М. Десаї та А. Сіно запропонували вимірювати рівень людських здібностей за допомогою індексу розвитку людського потенціалу. Майже одразу цей показник отримав широке визнання як альтернативний показник розвитку людського потенціалу [6, С. 32].

Індекс людського розвитку вимірює можливості або набір благ, доступних людям, тоді як ВВП на душу населення вимірює суб'єктивне задоволення, яке люди відчувають від споживання благ. Наприклад, хтось може прожити довге життя, але покінчити життя самогубством; можна подорожувати і користуватися мобільністю, але вирішувати інакше; людина може повністю задовольнити свої потреби в харчуванні, але почати голодування. Тому показники можливостей і добробуту слід розглядати не як взаємозамінні, а як взаємодоповнюючі.

Індекс розвитку людського потенціалу є сумарною характеристикою спільного впливу найважливіших соціально-економічних процесів на людський потенціал [10, С. 20].

Для кількісної оцінки трьох основних вимірів людського розвитку використовуються такі показники:

- 1) індекс довголіття: середня тривалість життя при народженні;
- 2) показники освіти: рівень навичок читання та письма (частка грамотних у населенні віком 15 років і старше) та рівень шкільної освіти (загальна частка учнів у населенні відповідного віку);
- 3) індекс матеріального добробуту (скоригований реальний ВВП на душу населення).

Зазначені показники вимірюються в різних одиницях виміру (роки, відсотки, долари), вони змінюються нерівномірно і часто різноспрямовано. Тому для побудови загального показника розвитку людського потенціалу (РЛР) необхідно нормалізувати ці показники, тобто звести їх до одного виміру, для якого розраховуються часткові показники розвитку людського потенціалу – показник очікуваної тривалості життя, освіта індикатор рівня, скоригований показник реального ВВП.

ПРООН наголошує, що ВВП на душу населення найменше відображає реальні можливості розвитку людського потенціалу порівняно з іншими показниками. Щоб хоча б частково згладити протиріччя щодо ВВП на душу населення як показника розвитку людського потенціалу, використовуються певні методологічні прийоми. По-перше, ВВП на душу населення перераховується в міжнародну валюту (на практиці в долар США) не за офіційним курсом, а за паритетом купівельної спроможності, який визначається кількістю одиниць національної валюти, необхідних для покупки певної «кошик» товарів і послуг, подібний до того обсягу, який можна придбати за 1 долар США в США. По-друге, щоб врахувати зниження корисності зростання доходів, використовується процедура логарифмічної нормалізації ВВП з використанням десяткового логарифма. При такому розрахунку кожне збільшення доходу дисконтуюється, але воно має певну величину, а зменшення граничної корисності відображається в специфіці самої логарифмічної функції [3, с. 109-112].

Для розрахунку окремих складових показника фактичні значення показників для конкретної країни порівнюють із встановленими нормативами мінімальних і максимальних значень. При визначенні індексу тривалості життя мінімальний норматив становить 25 років, максимальний – 85 років; для розрахунку індексу освіти нормативи складають відповідно 0 і 100 %; для середнього показника ВВП на душу населення мінімальний норматив відповідає 100 долларам США за одиницю, максимальний - 40 000 долларів США за одиницю.

Вагові коефіцієнти відповідних показників-елементів тривалості життя: вага тривалості життя - $1/3$, спеціальний показник матеріального добробуту - $1/3$, рівень грамотності людей похилого віку - $2/9$, показник повного охоплення населення з освітою - $1/9$; тому вага кожного елемента ІРЛП дорівнює $1/3$ [10, с.26].

У контексті дослідження заслуговує на увагу Звіт про місцевий і регіональний соціальний розвиток у Польщі (2012), який був присвячений обґрунтуванню підходів до розрахунку показників соціального розвитку, адаптованих до потреб субнаціонального рівня [7, С.5].

Система показників, що використовуються для розрахунку ЛЛР у Польщі, характеризується певним новаторством, оскільки вводить у науковий обіг додаткові показники. Тому пропонується оцінювати стан здоров'я населення за двома показниками:

середня тривалість життя при народженні та загальна смертність від раку та серцево-судинних захворювань, які є основними причинами передчасної смертності населення країни. На думку експертів, запропонований додатковий рівень смертності відображає наявність та якість спеціалізованих медичних послуг, а також вплив навколишнього середовища та способу життя на здоров'я мешканців регіону.

Нарешті, у Звіті про місцевий і регіональний соціальний розвиток у Польщі підкреслюється, що традиційні виміри соціального розвитку (здоров'я, освіта, добробут населення) не охоплюють усіх аспектів якості життя, від яких залежить суб'єктивне благополуччя. Від цього залежить існування людей. Для розширення переліку індикаторів запропоновано ряд додаткових контекстуальних індикаторів, які відображають інші складові розвитку людського потенціалу та можуть оцінюватися на регіональному чи місцевому рівнях. Серед цих параметрів, які слід враховувати в подальших дослідженнях, є:

- людський капітал (середня кількість років навчання, необхідних для досягнення досягнутого рівня освіти населення віком 25 років і старше);

- ринок праці (рівень зареєстрованого безробіття);
- бідність (частка населення, яке отримує соціальну допомогу);
- громадянська залученість (рівень громадянської залученості до виборів до місцевих органів влади);
- ступінь залучення суспільства до використання цифрових технологій (частка податкових декларацій, поданих громадянами через Інтернет);
- розширення прав і можливостей жінок (їх участь серед парламентаріїв на місцевому рівні);
- охорона навколишнього середовища (кількість побутових відходів на одного жителя).

Аналізуючи міжнародний досвід побудови регіональних індикаторів людського розвитку, слід звернути увагу на методичні підходи до оцінки міжрегіональних відмінностей рівня людського розвитку на рівні Європейського Союзу.

У звіті «Індекс регіонального людського розвитку в ЄС» (2014) [1, с.12] представлено систему показників, що дозволяють оцінити закономірності та тенденції регіонального людського розвитку в державах-членах ЄС. Це вперше дало змогу науково порівняти та зіставити досягнення людського розвитку на регіональному рівні в межах країн, які мають спільні риси історичного, економічного та культурного розвитку. Розрахунки проводились за адміністративно-територіальним поділом, відповідно до II рівня Номенклатури територіальних статистичних одиниць Європейського Союзу.

1.2. Чинники формування людського потенціалу регіону

Переходячи до оцінки закономірностей відтворення та застосування людського потенціалу, слід зазначити, що більшість факторів і сфер, під впливом яких він перебуває, достатньо описані в науковій літературі. При цьому щоразу привертає увагу факт зміни дії факторів серед усієї їхньої можливої різноманітності. Тобто цілком логічно у виділеній сфері аналізу виділити дві площини, де перша характеризує всю сукупність факторів

формування людського потенціалу без конкретизації їх впливу, а друга визначає домінуючий чи другорядний характер таких факторів, відповідно, їх вплив на отриманий або очікуваний результат.

З точки зору прогнозування й управління людським потенціалом вимогу до першої площини слід розглядати як комплексний характер, що враховує весь комплекс факторів, важелів і закономірностей, здатних на неї впливати, і водночас результат їхньої ймовірної взаємодії між собою. Друга вимога – визначення домінуючого характеру окремих факторів, закономірностей і важелів, тобто моделей розвитку потенціалу людини в конкретний момент або період часу. Для отримання точних даних та інформаційної бази для прийняття регуляторних рішень важливо використовувати обидві площини, які ідеально доповнюють одна одну. Водночас, дотримуючись поставленої мети, на цьому етапі ми звернемося до сукупності факторів формування людського потенціалу, тобто до їх переліку та характеристики як соціальних, економічних, політичних та інших явищ.

За структурою, масштабом, характером впливу та взаємодії явища, що впливають на потенціал людини, досить різноманітні. Тому на цьому етапі аналізу доцільно визначити критерії їх систематизації. Зокрема, виберіть ключовий критерій впливу на основі показника стійкості.

Відповідно до вказаних критеріїв найбільш стійкою слід вважати групу психічних факторів. Останні розглядаються як схильність суспільства — носія людського потенціалу регіону — до певної моделі поведінки у сфері відтворення та використання людського потенціалу (рис. 1.1). Чинники цієї групи формуються в часовому проміжку від кількох десятиліть до кількох століть і, як правило, пов'язані з традиційним укладом життя певної території [4, с. 16; 5, с.158]. У повсякденному житті це проявляється в сімейних цінностях, схильності до міграційної поведінки, формах міграції, міграційних зв'язках з іншими регіонами, формах господарювання, розселеності, розмірі сім'ї тощо.

Група вищезазначених факторів гіпотетично може бути як раціональною, так і ірраціональною з точки зору поточних регуляторних цілей і викликів, що постають перед регіоном. Зокрема, такі проблеми, як низька зайнятість у сільській місцевості, високий рівень безробіття в промислових центрах, надлишок або дефіцит людських ресурсів важко вирішити через низьку мобільність, низьку міграційну активність, традиційне сімейне господарство, які є результатом соціального досвіду, сформованого протягом тривалого періоду часу. Остання ототожнюється з ментальними факторами, має нерациональний характер з точки зору реформування системи відтворення та управління людським потенціалом промислового регіону [8, с. 146; 9, с. 139]. З іншого боку, група зазначених факторів знижує ймовірність соціальних потрясінь і виступає раціональним елементом системи формування людського потенціалу регіону.

Відповідно до обраного критерію мають бути визначені фактори зовнішнього середовища регіону, до яких, зокрема, слід віднести клімат, рельєф, транспортну мережу, розвиток продуктивних сил, наявність чи відсутність окремих елементів інституційного середовища. система, наявність інститутів, що забезпечують формування та застосування людського потенціалу та ін. (рис. 1.1).

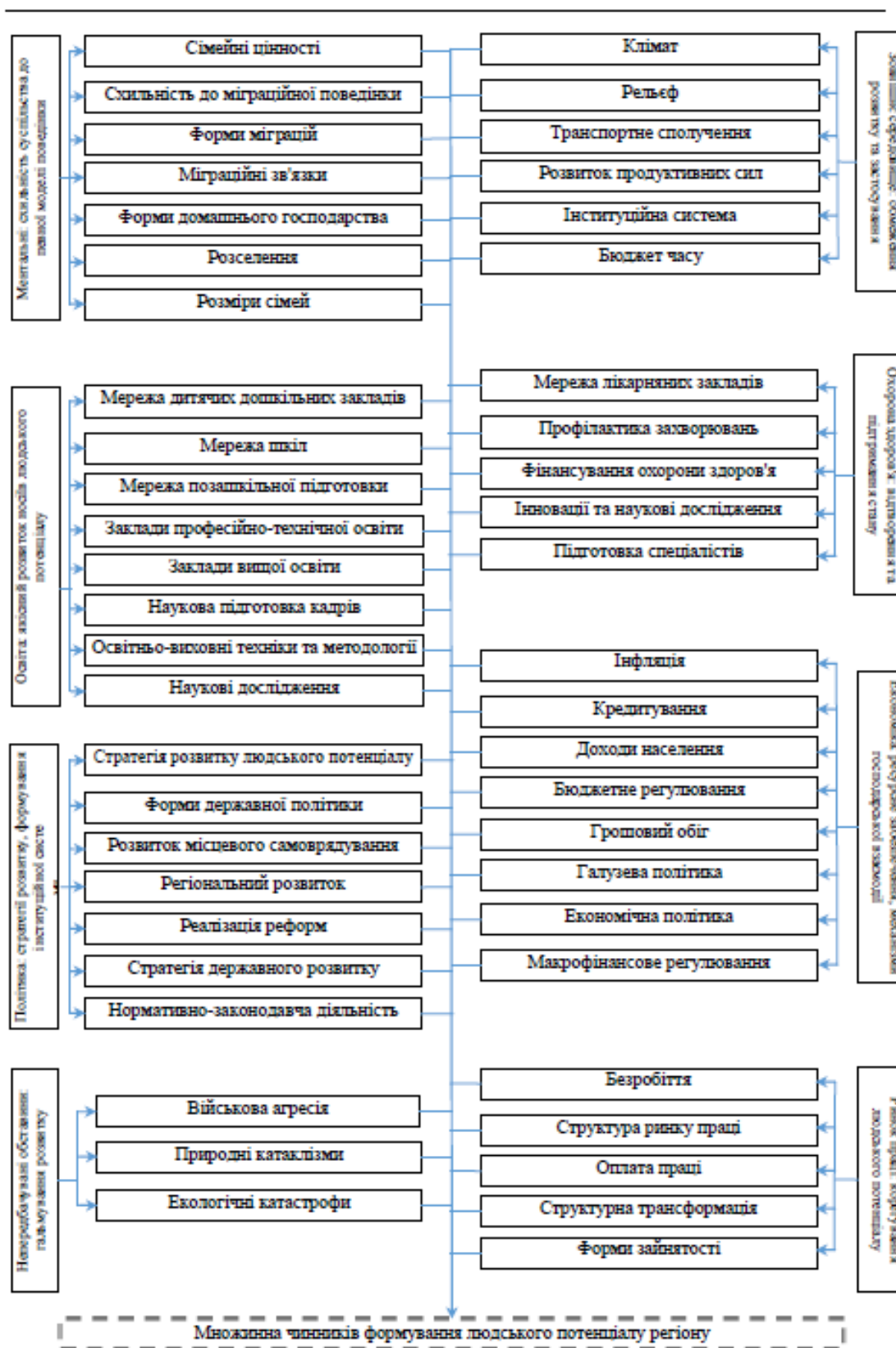


Рис.1.1 Чинники формування людського потенціалу регіону
Джерело: [13].

Ця група факторів є найрізноманітнішою за репрезентативністю, сферою появи та прояву. Зокрема, узагальнення аналізу розміщення продуктивних сил показує, що на рівнинних територіях їх розвиток відбувається швидшими

темпами, а в гірських районах розвиток транспортних комунікаційних мереж є більш інвестиційно орієнтованим. У результаті середовище визначає здатність до міграційного перерозподілу людських ресурсів, їх міграційну мобільність [2, с. 154]. У цьому прикладі також не слід ігнорувати системні обмеження. Зокрема, розвиток маятникової трудової міграції можливий лише за умов розвинутого транспорту, і насамперед громадського [1, с. 217; 3, с. 211]. На вказане обмеження впливає фактор часових обмежень, тобто частка в бюджеті часу, витраченого на переїзд від місця постійного проживання до місця застосування людського потенціалу. Розвиток транспорту забезпечує скорочення тривалості спілкування з робочим місцем, і водночас збільшує частку загального бюджету часу, яку можна спрямувати на відпочинок, особисте вдосконалення чи саморозвиток, що з часом перетворюється на якісний і кількісний зростання людського потенціалу. Використовуючи діалектичний підхід, можна аналогічно сформулювати приклади впливу інших факторів цієї групи. Також перелік факторів цієї, як і інших груп, не є виключним і може доповнюватися. Фактори цієї групи формуються від одного року до кількох десятиліть, і можуть бути як раціональними, так і ірраціональними у вигляді додаткових обмежень розвитку потенціалу людини.

З точки зору поставленого завдання цікавими для вивчення є дві групи факторів - освіта та охорона здоров'я. Їх формування відбувається більш динамічно, від року до десяти років.

На відміну від попередніх груп факторів, охорона здоров'я визначає народжуваність, смертність, втрату працездатності внаслідок захворювань, тривалість життя, фізичну та психологічну форму носіїв людського потенціалу тощо. Як свідчать результати багатьох досліджень та статистичні дані, втрата працездатності внаслідок захворювань як побутового, так і професійного характеру є актуальною як для регіону, так і для країни в цілому [7, с. 102].

На поверхні – такі фактори, як мережа лікарняних закладів, профілактика захворювань, фінансування охорони здоров'я, впровадження

передових медичних технологій, інновації та наукові дослідження в медицині, підготовка медичного персоналу. Приклад впливу факторів охорони здоров'я можна наочно побачити, якщо порівняти вітчизняну медичну практику та розвиток медицини розвинених країн. Для системи охорони здоров'я України характерним є те, що пацієнти-носії людського потенціалу звертаються до медичних закладів після появи захворювання, прояву його симптомів або ліквідації наслідків [6, с. 121]. Водночас підхід до роботи з пацієнтами в розвинутих країнах передбачає практику піврічного обстеження і, як результат, виявлення симптомів і профілактику захворювань до їх появи чи загострення [5, с. 158]. Тобто найкраща практика функціонування системи охорони здоров'я передбачає її трансформацію в окрему галузь надання медичних послуг.

Порівняння статистичних показників захворюваності та смертності внаслідок захворювань свідчить саме на користь ефективності підходу, який використовується в розвинених країнах. Вважаємо, що розпочата в Україні медична реформа, враховуючи наведені вище аргументи, значно підвищить показники розвитку людського потенціалу як кількісно, так і якісно. Використовуючи подібні аргументи, легко простежити приклади впливу на людський потенціал промислового регіону та інших зазначених факторів розвитку системи охорони здоров'я.

Освіта, еквівалентно іншим підсистемам формування потенціалу людини, виконує функцію закріплення психічних особливостей його носіїв, передачі необхідних знань і досвіду, розвитку здібностей до вдосконалення діяльності, впровадження інновацій, інновацій, випереджаючого відтворення на основі інтенсифікації діяльності. аналізована категорія. Розглядаючи місце освіти у формуванні людського потенціалу, чинники її впливу можна логічно спрогнозувати через генерацію впливу закладами освіти (рис. 1.1). Іншою складовою позаінституційних виховних факторів є проведення наукових досліджень та використання виховних методів і прийомів. Окрім запропонованого переліку, чинник глобального характеру, не включений у

схему, реалізується через усі запропоновані компоненти, які слід ототожнювати з освітньою політикою, що розглядає освітню мережу як інституційну основу.

Економіку і політику слід віднести до групи найбільш динамічних факторів, вплив яких може проявлятися від одного місяця до кількох років. Закономірність їх впливу проявляється в тому, що здійснення позитивного впливу на розвиток людського потенціалу вимагає тривалого процесу регулювання, тоді як негативний вплив у разі економічної чи політичної кризи проявляється миттєво, а подолання їх наслідків, як показує вітчизняна практика, потрібні роки.

Група ресурсних чинників визначає наявність ресурсної бази для розвитку людського потенціалу, його формування та перерозподілу в системі господарського механізму регіону та держави. До переліку економічних факторів, як показує досвід останніх десятиліть, слід віднести інфляцію, кредитну систему, доходи населення, бюджетне регулювання, грошовий обіг, галузеву політику, економічну політику та макрофінансове регулювання (рис. 1).. Вплив економічних факторів досить чітко простежується на прикладі інфляції, яка призводить до знецінення ресурсів, що витрачаються на формування людського потенціалу, дезорієнтації носіїв людського потенціалу у виборі перспективних напрямів розвитку в ході розвитку країни. структурна трансформація. економіка під впливом гіперінфляційних процесів, знецінення інтелектуальної праці та ін. Як і в інших групах факторів, їх перелік може бути розширений у міру зміни економічної ситуації.

Група політичних факторів визначає стратегію розвитку, формування інституційної системи та ймовірність політичних криз. До переліку чинників цієї групи належать стратегія розвитку людського потенціалу, форми державної політики, розвиток місцевого самоврядування, регіональний розвиток, впровадження реформ, стратегія розвитку держави, нормативно-правова діяльність тощо. Подібність з економічними чинниками тут простежується в умовах політичної нестабільності, соціальної деградації,

девальвації державних інститутів, неможливості реформ тощо, за яких орієнтири розвитку людського потенціалу часто є хибними.

Варто виділити окрему групу вторинних факторів розвитку людського потенціалу, до яких належать фактори ринку праці. Трактуювання цієї групи як вторинної ґрунтується на тому, що людський потенціал перетворюється на капітал на ринку праці. Попит ринку праці висуває вимоги до переліку навичок і навичок для кожної посади. Відповідність людського потенціалу людини вимогам до посади, яку він обіймає, перетворює кар'єру в успішного працівника, відсутність певних навичок і навичок провокує неефективність працівника, наявність знань і навичок, не затребуваних ринком, гіпотетично може стати причиною їх деградації. і втрата людського потенціалу. Тобто відбувається корекція людського потенціалу щодо вимог ринку праці. До переліку факторів ринку праці слід віднести безробіття, структуру ринку праці, заробітну плату, наявність структурних перетворень, форми зайнятості тощо. Дія факторів ринку праці може проявлятися в короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективі.

Запропонована схема повинна бути доповнена факторами непередбачених або форс-мажорних обставин. Перш за все, до них слід віднести військову агресію, стихійні лиха та екологічні катастрофи. Особливість цієї групи факторів полягає в комплексності події, яка вплине на формування людського капіталу. Як правило, вони з'являються через короткий проміжок часу, з часовим інтервалом в кілька днів. Їх наслідком є значна і навіть катастрофічна втрата ресурсів для формування людського потенціалу, жертви серед носіїв людського потенціалу, прикладом чого є військова агресія на Донбасі, а також відтермінування політики та стратегії розвитку людський потенціал, що потрапив під вплив таких факторів.

Перелік факторів може бути уточнений і деталізований у ході оцінки їх дії та дослідження характеру впливу на потенціал людини, тому зрозуміло, що наведений приклад не є виключним, а служить засобом обґрунтування підходу до декомпозиції складових формування людського потенціалу.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

2.1. Оцінка передумов людського розвитку: вітчизняний та світовий досвід

Останнім часом для оцінки розвитку країн міжнародні організації все частіше досліджують не лише показники економічного зростання, а й людей та їхні здібності. Тому ООН проводить щорічні розрахунки Індексу людського розвитку (ІЛР) для оцінки людського капіталу та відстеження його динаміки в країнах світу. ІЛР підсумовує середні досягнення країни в ключових аспектах людського розвитку, таких як довге і здорове життя, знання та гідний рівень життя. Параметр довгого і здорового життя оцінюється на основі очікуваної тривалості життя при народженні. Рівень знань (освіти) вимірюється середньою кількістю років навчання для дорослих віком 25 років і старше та очікуваною кількістю років навчання для дітей шкільного віку, а рівень життя вимірюється валовим національним доходом на душу населення. ІЛР використовує логарифм доходу, щоб відобразити зменшення важливості доходу в міру його зростання. Значення показника розраховується як середнє геометричне нормованих показників для кожного з трьох вказаних параметрів [4].

У таблиці наведено значення ІЛР, наведені у Звіті про людський розвиток 2020, підготовленому Програмою розвитку ООН, а також валовий національний дохід на людину для окремих країн світу за 2019 рік. Звіт охоплює 189 країн і територій, рейтинг країни за ІЛР. ІЛР України за 2019 рік становить 0,779 і є вищим за середньосвітовий (0,737), що дозволяє віднести її до країн з високим рівнем людського розвитку. Близькими до України за рейтингом є Боснія і Герцеговина, Шрі-Ланка, Гренада, Мексика, Сент-Кітс і Невіс, Антигуа і Барбуда, Перу, Таїланд, Вірменія. Варто зазначити, що з 1990 по 2019 рік ІЛР України зріс на 7,4%, з 0,725 до 0,779 [7].

Таблиця 2.1. - Фрагмент рейтингу країн за Індексом людського розвитку згідно з Доповіддю ПРООН про людський розвиток 2020

Країна	Місце країни в рейтингу	Індекс людського розвитку	Валовий національний дохід на одну особу, дол. США
Норвегія	1	0,957	66 494
Ірландія	2	0,955	68 371
Швейцарія	3	0,955	69 394
Гонконг (Китай)	4	0,949	62 985
Ісландія	5	0,949	54 682
Німеччина	6	0,947	55 314
Швеція	7	0,945	54 508
Австралія	8	0,944	48 085
Нідерланди	9	0,944	57 707
Данія	10	0,940	58 662
...
Шрі-Ланка	72	0,782	12707
Боснія і Герцеговина	73	0,780	14 872
Гренада	74	0,779	15 641
Мексика	74	0,779	19 160
Сент-Кітс і Невіс	74	0,779	25 038
Україна	74	0,779	13 216
Антигуа і Барбуда	78	0,778	20 895
Перу	79	0,777	12 252
Таїланд	79	0,777	17 781
Вірменія	81	0,776	13 894
...
Нігер	189	0,394	1201
Середнє значення для світу	-	0,737	16 734

Джерело: [45].

Аналіз ІЛР та валового національного доходу (ВНД) на душу населення досліджуваних країн свідчить про наявність кореляційного зв'язку між цими показниками (рис. 2.1).

Позиції країн демонструють досить впорядковану тенденцію, що свідчить про наявність чітко визначеного зв'язку між рівнем соціального розвитку та економічним добробутом країни. Це підтверджується високим значенням коефіцієнта детермінації побудованої кореляційної моделі (0,9151), що свідчить про її адекватність.

Можна зробити висновок, що параметри людського капіталу мають значний вплив на рівень доходів країни. Зворотний ефект очевидний, оскільки населення з високими доходами має значно більше можливостей для забезпечення власного здоров'я, отримання якісної освіти та розвитку особистих якостей. Так, у Звіті про людський розвиток ПРООН за 2019 рік [5] наводиться гіпотетичний приклад двох дітей, народжених у 2000 році в країнах з різним рівнем доходу. Для кожної дитини готується прогноз на 2020 рік на основі статистичних даних: для дитини з розвиненої країни ймовірність

смерті до 20 років становить 1% (для дитини з нерозвиненої країни - 17%), для дитина з розвиненої країни - 55% (3%). Таким чином, зростання ІЛР сприяє збільшенню ВНД на одну особу, що в свою чергу стимулює подальше зростання ІЛР тощо. Проте в умовах країни з низьким рівнем показників людського розвитку та національного доходу необхідно почати крутити «колесо» описаної нами взаємозалежності цінності зусиль людського розвитку, як показано на рис. 2.1.



Рис. 2.1. - Ітераційна модель впливу рівня людського розвитку в країні на її економічне зростання
Джерело: [45].

Тому відправною точкою процвітання має бути людський розвиток. Тому допомога, яку високорозвинені країни надають слаборозвиненим країнам, має бути спрямована насамперед на створення умов для соціального розвитку, які допоможуть країні-одержувачу стати джерелом і основою для подальшого економічного зростання та процвітання своєї країни. І ця основа не може бути легко втрачена внаслідок економічної чи політичної кризи, вона має залишитися в країні та сприяти її відбудові.

Висновок підтверджує світова практика. Ось чому у Звіті ПРООН про людський розвиток за 2019 рік підкреслюється: «Нерівність у людському розвитку зберігається, незважаючи на прогрес у скороченні крайньої бідності.

За перші два десятиліття 21-го століття було досягнуто прогресу в зменшенні крайньої депривації, але прогалини залишаються неприйнятно великими в широкому діапазоні можливостей - свободі людей бути ким вони хочуть, робити те, що вони хочуть, наприклад, ходити до школи, влаштовувачись на роботу... » [5]. Таким чином, зберігається нерівність у стані людського розвитку. Ключовим внеском у соціальний розвиток має бути забезпечення умов рівного та інклюзивного доступу до освіти для всіх груп населення в усіх куточках світу. Якісна освіта посіла важливе місце серед детермінант сучасного розвитку світової спільноти, які були окреслені на саміті ООН під час 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку у 2015 році. За результатами саміту було ухвалено 17 Цілі сталого розвитку, які становлять пріоритетні напрями діяльності до 2030 року для країн, які приєдналися до процесу забезпечення сталого розвитку, в тому числі і нашої держави. Ціль 4 «Якість освіти» спрямована на забезпечення рівних умов доступу населення до повної якісної освіти та створення можливостей для навчання впродовж життя. Досягнення Цілі 4 включає наступні цілі у сфері освіти [9]:

- забезпечення всім дівчатам і хлопцям можливості отримати безкоштовну якісну початкову та середню освіту з метою досягнення ефективних результатів навчання; проходження якісної підготовки до початкової школи (доступ до дошкільної освіти, програми розвитку дитячого садка);

- забезпечення загального та рівного доступу жінок і чоловіків до фінансово доступної та якісної технічної, професійно-технічної та вищої освіти;

- досягнення збільшення кількості осіб, що володіють технічними та професійними знаннями та навичками, підвищення рівня зайнятості, зростання підприємницької активності та кількості робочих місць;

- усунення проявів гендерної нерівності в освіті, а також забезпечення рівного доступу до дошкільної, початкової, середньої, технічної та

професійно-технічної освіти для дітей з особливими потребами, людей з інвалідністю, представників корінних народів;

- досягнення навичок грамотності та лічби серед усієї молоді та переважної більшості дорослого суспільства;

- забезпечення того, щоб усі студенти набули знань і навичок, які сприятимуть сталому розвитку, шляхом засвоєння питань сталого способу життя, гендерної рівності, культури миру та ненасильства, культурного розмаїття, внеску культури в сталий розвиток;

- забезпечення безпечного, ненасильницького, інклюзивного та ефективного навчального середовища в існуючих та модернізованих навчальних закладах, що враховує потреби людей з обмеженими можливостями та гендерні аспекти;

- збільшення кількості стипендій для вихідців із слаборозвинених країн на навчання у вищих і професійно-технічних школах;

- досягнення збільшення кількості кваліфікованих педагогів, зокрема шляхом налагодження міжнародного співробітництва у сфері їх освіти в слаборозвинутих країнах.

Ефективність досягнення Цілі 4 тісно пов'язана з виконанням відповідних завдань, таких як скорочення бідності (Ціль 1); міцне здоров'я та благополуччя (ціль 3); гідна праця та економічне зростання (ціль 8); промисловість, інновації та інфраструктура (ціль 9); сталий розвиток міст і муніципалітетів (ціль 11); мир, справедливість і міцні інституції (ціль 16), партнерство для сталого розвитку (ціль 17).

Як свідчить позитивна динаміка ІЛР України, за роки незалежності наша держава вжила низку заходів щодо розвитку конкурентоспроможного людського капіталу. Так, середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні у 1990 році становила 65,7 років для чоловіків та 75 років для жінок, а станом на 2021 рік цей показник становив 68 років та 77,1 років відповідно [38]. У цей період було досягнуто значних успіхів у галузі освіти. Зокрема, відбувся перехід до нового змісту, структури та тривалості повної середньої

освіти; інформатизація та інформатизація навчальних закладів; приєднання до Болонського процесу; модернізація освітнього законодавства в контексті сформованого курсу на євроінтеграцію; прийняття Концепції розвитку STEM-освіти; зміна підходів до навчання людей з особливими освітніми потребами тощо.

Розвиток ситуації в освіті підтверджується статистичними даними. Позитивні тенденції спостерігаються на всіх рівнях освіти – від дитячого садка до вищої. Так, охоплення дітей закладами дошкільної освіти в Україні у 1995 році становило 44%, а у 2019 році цей показник зріс до 63% (через пандемію у 2020 році знизився до 58%) [29, с. 36]. Для порівняння: відсоток охоплення дошкільною освітою в країнах ЄС у 2019 р. становив 95,7% [29, с. 46]. Причому, якщо у 2014 році в черзі на влаштування дитини до дошкільних закладів стояло 95,9 тис. осіб, у 2020 році ця кількість скоротилася до 22,3 тис. людей [29, с. 40]. Важливою віхою у вітчизняній дошкільній освіті стало наближення її змісту до ідеї концепції «Нова українська школа» (НУШ) – ключова реформа МОН, метою якої є створення школи, в якій буде приємно навчатися і яка дасть учням не тільки знання, а й уміння використовувати їх у повсякденному житті. Із прийняттям Концепції реалізації державної політики реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року розпочався новий етап трансформації та модернізації загальної середньої освіти, спрямований на перехід від школи до надав школі теоретичні знання про компетентності, необхідні особам, які вступають на навчання, для досягнення ефективної самореалізації, формування цінностей, які сприяють вибору професії у дорослому житті, пошуку свого покликання, реалізації творчого потенціалу, становленню громадянина [34].

У 2019 році Національній академії наук надано фінансування в сумі 020 654,1 тис. злотих. грн і було спрямовано на придбання дидактичних матеріалів (23%), сучасних меблів (37%), музичних інструментів, комп'ютерної техніки та відповідного мультимедійного контенту (32%), на навчання вчителів, опікунів, кураторство та підвищення кваліфікації педагогів. персонал (8%). У

2020 році обсяг фінансування зріс до 1 556 858 тис. злотих. грн. Проте пандемія Covid-19 внесла деякі зміни: 34% цих коштів було спрямовано на засоби захисту під час карантину [29, с. 83–90]. Діяльність, яка надає можливості та заохочує вчителів до постійного підвищення кваліфікації, позитивно впливає на якість освіти в Україні. Тому у 2020 році лише 5,52% вчителів третього класу не підвищували кваліфікацію на жодній освітній платформі [29, с. 100]. Показово, що у 2020/2021 н.р. відсоток підключених до Інтернету закладів загальної середньої освіти становив 99,8%. Оскільки у 2008/2009 н.р. цей показник становив 52,1% [29, с. 109]. У сфері професійно-технічної освіти проводяться заходи, спрямовані на реорганізацію та реструктуризацію закладів з урахуванням попиту на кадри на ринку праці, активізується міжнародне співробітництво та поглиблюється інтеграція з європейським освітнім простором. Участь у низці міжнародних проектів поряд із підвищенням академічної мобільності стала характерною рисою розвитку національних університетів. Важливо, що за останні роки зросла як кількість українських студентів, які постійно навчаються за кордоном, так і іноземних студентів, які навчаються в Україні. Наприклад, станом на 2020 рік тут навчалось 76 548 іноземних студентів зі 155 країн [29, с. 258]. Це свідчить про присутність вітчизняної освітньої галузі на світовому ринку освітніх послуг, сприяє підвищенню якості їх надання та залученню додаткових інвестицій у національну економіку. Як бачимо, внесені зміни та нововведення дали позитивний ефект. Проте важливо продовжувати зусилля для забезпечення всебічної та якісної освіти в Україні.

Особливу увагу слід звернути на активізацію цифровізації освітнього процесу, модернізацію змісту освіти, покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів шляхом покращення їх ресурсного забезпечення, підвищення кваліфікації та самостійності, вдосконалення педагогічного та викладацького складу, оптимізація мережі закладів освіти, розвиток державно-приватного партнерства (йдеться про створення інноваційних

структур – кластерів, технопарків, хабів тощо) з урахуванням вимог роботодавців . у підготовці спеціалістів.

Сьогодні вибір пріоритетних завдань у сфері освіти значною мірою зумовлений російсько-українською війною. Військова агресія нашого східного сусіда зробила для нашої країни як ніколи актуальним розвиток всебічних відносин з Європейським Союзом та входження в європейський інтелектуальний та інформаційний простір. Досвід європейських країн має стати орієнтиром у подальшому реформуванні національної системи освіти. Важливо докладати зусиль для виконання зобов'язань України, викладених в Угоді про асоціацію з ЄС [42], підтримувати розвиток європейського співробітництва у сфері освіти, навчання та молодіжної політики з метою покращення взаєморозуміння, активізації міжкультурного діалогу. та поглибити знання про відповідні культури, враховуючи культурну та мовну різноманітність. Навчальні та наукові заклади повинні використовувати всі можливості, а зокрема активно брати участь у реалізації спільних наукових проєктів з європейськими партнерами. Це дозволить отримати цінний досвід, знання та навички, які знадобляться під час післявоєнної відбудови народного господарства.

Тому людський капітал є важливим фактором соціально-економічного розвитку країни. Здоров'я, знання та професійні навички населення надають бізнес-структурам важливий ресурс для розвитку та підвищення ефективності їх діяльності, роблять їх більш гнучкими та готовими до інновацій. Це стає все більш важливим у глобалізованій та конкурентоспроможній світовій економіці. Очевидно, що події 2020-2022 років у нашій країні не сприяють розвитку людського капіталу. Пандемія Covid-19 і повномасштабне військове вторгнення Росії в Україну негативно впливають на всі елементи концепції людського розвитку. Ці фактори негативно впливають на здоров'я населення країни та якість навчального процесу. Якщо пандемія призвела до переходу на дистанційне навчання, якість якого в перехідний період поступалася стаціонарному, то російсько-українська війна надовго завадила навчальному

процесу в багатьох регіонах країни. Необхідно буде відновити зруйновану інфраструктуру, зокрема будівлі навчальних закладів, щоб тимчасово змінити форму навчання для кандидатів із найбільш постраждалих регіонів. Крім того, через карантинні обмеження та, значно більшою мірою, вплив війни, постраждав і продовжує погіршуватися добробут населення. За прогнозом Світового банку, до кінця 2022 року ВВП України може скоротитися на 45,1% порівняно з попереднім роком [37]. Відомо, що все це погіршить позиції нашої країни в рейтингу країн за індексом людського розвитку. Така ситуація потребує пошуку нових ефективних шляхів подолання кризи, що визначає перспективи подальших досліджень автора, які передбачають розробку заходів з відновлення людського капіталу в постпандемічний та повоєнний період.

2.2. Основні тенденції розвитку людського потенціалу регіонів

Сучасна економіка України розвивається в складних і динамічних геополітичних та економічних умовах, пов'язаних з війною, що супроводжується поглибленням диспропорцій в економічному розвитку регіонів та значними трансформаційними процесами в суспільстві. Загострення соціальних протиріч, погіршення економічного становища країни, а отже, і населення, спричиняють значні кількісні та якісні втрати людського потенціалу внаслідок погіршення демографічних показників, міграції працездатного населення за кордон, зниження рівня виховання підростаючого покоління, що в кінцевому підсумку призводить до руйнування класу середнього як основної виробничої сили та структурного дисбалансу між станом людського потенціалу та перспективними потребами економіки.

Як показує світова практика, забезпечення сталого розвитку регіону та країни в цілому неможливе без підвищення людського потенціалу та його потенціалу. Його значення в умовах модернізації всіх сфер суспільного життя постійно зростає. За даними Світового банку, у розвинених країнах 64%

структури національного багатства належить людському капіталу, 16% – фізичному капіталу і лише 20% – сировинному фактору.

У зв'язку з цим людський капітал та його потенціал є одними з ключових факторів переходу до інноваційного типу розвитку регіону та країни.

Серед окремих показників соціального розвитку України заслуговують на увагу видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я у відношенні до ВВП, які за роки незалежності не перевищували 4,8%, а у 2020 році становили 3,6%. років вдалося збільшити загальний обсяг видатків на охорону здоров'я, переважно за рахунок місцевих бюджетів, до 10-13%, у 2020 році – до 13,0% [18].

У другій половині 20 століття, аж до початку 1990-х років, населення України продовжувало зростати. Проте інтенсивність цього зростання почала знижуватися вже на початку 1970-х рр. Вперше смертність перевищила народжуваність у 1991 р., і країна вступила в новий етап розвитку - депопуляцію. Загальна смертність українців зросла з 12,9 на тисячу населення у 1991 р. до 14,1 у 2019 р. Проте загальна народжуваність знизилася з 12,1 до 10,2 ‰ [17].

Реалізація Міжгалузевої комплексної програми «Здоров'я нації» та комплексу регіональних і відомчих програм у сфері охорони та зміцнення здоров'я населення значно сприяла уповільненню поглиблення медико-демографічної кризи, але не сприяла забезпечити його подолання [17; 32].

Якщо у 1990 році населення України становило понад 52 мільйони осіб, то станом на 1 червня 2020 року в Україні проживало 41 мільйон 785 тисяч осіб. осіб [3], тобто на 21,15% менше.

Секретаріат ООН опублікував черговий звіт про глобальні демографічні тенденції. Незважаючи на постійну тенденцію до зниження народжуваності в розвинених країнах, очікується, що до 2050 року населення планети зросте до 9 мільярдів людей. Середня тривалість життя в Європі становить понад 79 років для жінок і 70,5 років для чоловіків. До 2050 року 2 мільярдам жителів

планети буде більше 60 років. Прогнози для України несприятливі: до певної дати її населення зменшиться ще на 7,8 млн осіб [32].

Репродуктивне здоров'я характеризується народжуваністю та показниками здоров'я жінок і дітей, які комплексно відображаються на материнській і дитячій смертності. Незважаючи на тенденцію до зниження, рівень материнської смертності залишається одним із найвищих у Європі. Одним із визначальних факторів є аборт, який залишається поширеним методом контролю народжуваності серед українських жінок. Кількість абортів в 1-2 рази перевищує кількість пологів (у Франції та Німеччині цей показник становить 0,25, в Японії - 0,06). До негативних наслідків абортів також можна віднести безпліддя та пізню вагітність. Смерть настає в 5 випадках з 10 000 абортів [11; 17].

Смертність за віковою структурою померлих характеризується високим рівнем дитячої смертності та населення працездатного віку [43]. Специфіка смертності в Україні полягає не тільки в тому, що люди помирають переважно від хвороб системи кровообігу, а й у тому, що серед тих, хто помирає від цих хвороб, дуже багато молоді, особливо чоловіків. Чіткі відмінності від західноєвропейських та східноєвропейських стандартів у чоловіків проявляються вже у віці 25–29 років, а потім стрімко зростають – «висока чоловіча смертність» [17; 26].

Проблемою України є також зниження середнього віку причин смерті від більшості захворювань: різниця між причинами смерті та середнім віком смерті дуже велика (на відміну від країн ЄС). Найнижчий середній вік смертності українців зафіксований у групі інфекційних захворювань (СНІД, туберкульоз).

Зменшилася середня тривалість життя українців, яка становить 71 рік (66 років для чоловіків, 75 років для жінок). За цим показником Україна посідає 52 місце серед країн світу [17].

Всесвітня організація охорони здоров'я у своєму глобальному стратегічному документі щодо національних служб охорони здоров'я

«Здоров'я для всіх у 21 столітті» встановила критерії, до яких повинні прагнути всі країни.

Ці критерії включають позитивний приріст населення та середню тривалість життя, яка має бути не менше 75 років. Враховуючи те, що демографічна ситуація в Україні на даний момент не відповідає заданим критеріям, проблема вивчення соціально-демографічних процесів є досить актуальною [16].

Загалом до основних негативних явищ, що спричинили падіння людського потенціалу в регіонах та країні в цілому, можна віднести:

збільшення темпів депопуляції населення внаслідок погіршення якісних характеристик людського капіталу;

збільшення міграційних потоків серед робочої сили молоді призвело до зниження трудового потенціалу;

старіння суспільства, зумовлене збільшенням питомої маси осіб старше 60 років та зменшенням кількості осіб молодого та працездатного віку;

зниження народжуваності; через старіння суспільства та міграційні процеси спостерігається загальне зменшення населення країни.

Такі процеси є наслідками нераціональної структури вищої та професійної освіти, невідповідність фахівців потребам сучасного ринку праці, що, в свою чергу, призводить до збільшення безробітного населення, і, як наслідок, зниження рівні доходів населення. Розбалансованість ринку праці, призводить до того, що в одних галузях спостерігається перенасиченість фахівцями, в інших брак відповідних фахівців. Так, від добробуту населення залежить стан здоров'я, спроможність до розвитку та підвищення кваліфікації та інше. Тому, для вирішення проблем зі збалансування ринку праці необхідним є втручання держави та взаємодія відповідних органів на всіх рівнях (державному, регіональному та локальному).

Розвиток людського капіталу населення, кількісного та якісного потенціалу його відтворення є умовою, основою та метою сталого розвитку суспільства і держави. Державна політика у сфері суспільного життя має бути

спрямована насамперед на вирішення найбільш нагальних і першочергових завдань. Останніми роками до їх чисельності в Україні додається проблема депопуляції – постійного зменшення населення. Основним чинником формування демографічних процесів є здоров'я населення, від якого значною мірою залежить розвиток таких процесів, як смертність і народжуваність, а також майбутня тривалість життя. Таким чином, здоров'я нації визначає кількість і якість людських ресурсів не тільки в сьогоденні, а й у майбутньому. Люди зі специфічним життєвим і професійним потенціалом втрачають його на кожному етапі розвитку покоління внаслідок травм, хвороб, викиднів, мертвонароджень, передчасної смертності тощо.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗМІЦНЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

3.1. Стратегічні пріоритети зміцнення людського потенціалу

Останніми роками зросло значення кадрової складової в оцінці модернізаційного потенціалу економіки регіону, тому в державних програмних документах велика увага приділяється кількісним та якісним характеристикам трудових ресурсів. Іншими словами, досягнення однієї з головних цілей модернізації економіки – нарощування ресурсів – базується переважно на підвищенні ефективності використання кадрової складової.

Ступінь успішності модернізації безпосередньо залежить від рівня розвитку людського потенціалу та його сприйнятливості до процесів удосконалення існуючих або впровадження нових технологій, продуктів і послуг, впровадження нових принципів організації економічного життя, нових моделей і механізмів господарювання тощо. Модернізація впливає на ціннісне та мотиваційне середовище індивідів і великих соціальних груп. Приклади найуспішніших «модернізаційних проривів» в історії були пов'язані зі значними якісними змінами в кадровому стані. Ці зміни «відбулися під впливом як зверху (держава реалізовувала масштабні програми соціального розвитку, стимулювала створення відповідних інституцій тощо), так і знизу (змінювалися потреби та цільові орієнтири громадян, рівень ентузіазму та соціального значно зросла рухливість тощо) [36, с. 168-171].

Позиція автора, пов'язана з розглядом систем заходів, що стимулюють розвиток людського потенціалу, полягає в тому, що сторони, які насамперед зацікавлені у підвищенні якості трудових ресурсів, повинні сприяти цьому процесу. При цьому планується впровадження системи заходів у тривимірному просторі – регіональними органами влади, організаціями системи освіти та суб'єктами господарювання регіону (потенційними роботодавцями).

Роль регіональної влади в процесі модернізації полягає в обґрунтуванні вирішення тих соціально-економічних проблем, заради яких вона

здійснюється. Органи влади як організатори процесу модернізації економіки регіону визначають методи його реалізації. Тому основним завданням регіональної влади є створення сприятливих умов для підвищення якості ресурсів за рахунок уже наявного людського потенціалу.

Система підготовки, перепідготовки та розвитку працівників на підприємстві та в регіоні в цілому повинна, з одного боку, швидко реагувати на зміни виробничих потреб у трудовому колективі, а з іншого – надавати працівникам можливість отримувати навчання відповідно до своїх інтересів.

У зв'язку з цим регіональні органи влади мають створити інтегровану базу даних регіональних спеціалістів (науковців, інженерів, робітників, лікарів, викладачів) різних галузей і сфер діяльності з урахуванням готовності фахівців вирішувати різноманітні завдання, пов'язані з інноваційним розвитком країни, області та модернізації виробництва.

Крім того, регіональні органи влади мають розробити інституційні механізми, засновані на компіляції різних кадрових напрямів, систем і підсистем, які забезпечать регіон єдиною системою прогнозування, планування та реалізації функцій, обов'язків, відповідальності та контролю, пов'язаних з розвитком людських ресурсів. , що включає органи влади та управління, бізнес і суспільство.

Створенню сприятливих інституційних та економічних умов для підвищення зайнятості працездатного населення області сприятиме реалізація таких заходів:

дослідження ситуації на ринку, спрямоване на виявлення офіційних, прихованих та потенційних безробітних;

розширення переліку видів та обсягів громадських робіт та забезпечення тісної взаємодії з роботодавцями на підставі укладених з ними договорів:

створення Центрів працевлаштування випускників при ВНЗ з подальшим моніторингом їх працевлаштування [15, с. 118-119]:

виділення коштів з місцевого бюджету на заходи, що сприяють підвищенню рівня зайнятості населення, а також збільшення обсягу

співфінансування для здійснення заходів у сфері профорієнтації, т.зв. професійне навчання безробітних громадян;

ініціювання створення агентств сприяння працевлаштуванню шляхом надання їм пільгових кредитів, офісних приміщень тощо; створення правових норм, що регулюють діяльність цих організацій:

створення структур, що спеціалізуються на роботі з трудовими мігрантами, особливо в сучасних умовах, та іншими вразливими групами населення на ринку праці (жінки, люди з інвалідністю, колишні військовослужбовці тощо);

створення та використання гнучких механізмів перерозподілу бюджетних коштів за статтями видатків у разі зміни ситуації на ринку праці:

створення умов для зростання грошових доходів населення регіону, насамперед заробітної плати працюючих громадян і пенсій на рівні, що перевищує зростання споживчих цін [6];

підвищення розміру мінімальної заробітної плати, індексації заробітної плати працівників бюджетних організацій, державної допомоги сім'ям з дітьми та інших соціальних трансфертів з урахуванням динаміки зростання споживчих цін:

координація зусиль обласної та міської влади щодо створення фонду розвитку людського потенціалу регіону. Спільна робота обласної та міської влади через створення фонду розвитку людського потенціалу має сприяти соціально-економічному розвитку регіону з урахуванням його стратегічних потреб та пріоритетів.

Основними напрямками діяльності фонду розвитку людського потенціалу є: створення відсутніх елементів інфраструктури для підготовки кадрів, що відповідають потребам регіону, підвищення кваліфікації викладачів, організаторів тренінгів, бізнес- та бізнес-тренерів, консультантів: організація тренінгів для керівників та працівників різних підприємств у режимі та у зручний для них час: виконання державних регіональних програм підготовки та перепідготовки кадрів;

сприяння інтелектуалізації трудових процесів (у тому числі їх комп'ютеризації) на основі інтенсивного впровадження науково-технічних інновацій у виробництво, підвищення ефективності та безпеки праці. Нарощування соціально-економічного потенціалу регіону та його сталий розвиток значною мірою залежать від стану регіональної інвестиційно-інноваційної діяльності.

Регіональна інвестиційна політика має бути спрямована на: структурну перебудову економіки регіону: забезпечення економічної самостійності та економічної безпеки різних регіонів; досягнення збалансованості розміщення продуктивних сил у регіоні та зміцнення власної промислової бази; визначення пріоритетних інвестиційних проектів з урахуванням регіональних економічних інтересів; сприяння продуктивній зайнятості

Досягнення сприяння продуктивній зайнятості населення з метою забезпечення потреб економіки регіону в трудових ресурсах має здійснюватися за трьома основними напрямками:

сприяння громадянам у працевлаштуванні та роботодавцям у підборі працівників, які відповідають вимогам. Для цього органи влади повинні регулярно: проводити моніторинг стану ринку праці в регіоні; проведення ярмарків вакансій; організація громадських робіт, тимчасове працевлаштування неповнолітніх громадян у вільний від навчання час: створення умов для самозайнятості незайнятих громадян; надання матеріальної допомоги безробітним громадянам у разі переїзду або переселення в іншу місцевість для працевлаштування на звернення органів служби зайнятості; надання консультаційних послуг з питань працевлаштування:

підвищення конкурентоспроможності суспільства з урахуванням регіонального попиту на кваліфіковані кадри за рахунок: проведення професійної підготовки кадрів з урахуванням потреб підприємств і організацій; створення банку даних про діючі навчальні заклади; здійснення професійної перепідготовки незайнятих громадян; постійний контроль за

виконанням закладами освіти договірних зобов'язань: проведення роботи з професійної орієнтації населення щодо вибору сфери діяльності (професії), працевлаштування, професійної підготовки тощо [15].

Від організації системи освіти:

розширення обсягу освітніх послуг за програмами підготовки та перепідготовки. Розширення діяльності у сфері додаткової професійної освіти сприятиме вирішенню двох найважливіших завдань ЗВО: забезпечення можливості «навчання впродовж життя»; забезпечення зростання професійної кваліфікації та розширення компетенцій працівників університету. Подія включає:

розширити обсяг програм додаткового професійного навчання, які пропонуються населенню, підприємствам і організаціям;

збільшити з урахуванням регіональних потреб кількість програм, що реалізуються за прямими договорами з клієнтами;

збільшення кількості освітніх партнерств, до яких залучаються інші ЗВО та підприємства для створення спільних програм додаткової професійної освіти;

застосування практико-орієнтованого підходу до навчального процесу, що дозволяє врахувати в навчанні попередній досвід слухачів цих програм, набутий під час практичної роботи («визнання попереднього навчання»);

розвиток системи взаємодії із суб'єктами господарювання регіону в контексті надання можливостей продовження освіти членам їх трудових колективів. Важливість даного заходу полягає в тому, що навчальний заклад отримує реальну можливість навчати та навчати вже працевлаштованих спеціалістів, а перевага даного заходу для підприємства – якісне підвищення його кадрового потенціалу шляхом набуття кваліфікованих працівників, які володіють навичками роботи на сучасне обладнання, за сучасними технологіями.

Зацікавленість суб'єкта господарювання у збільшенні кадрового потенціалу для модернізації економіки регіону є величезною і не викликає

сумнівів, адже від якості та професіоналізму робочої сили залежить його процвітання. Отже, суб'єктам господарювання необхідно вжити наступних заходів:

поліпшення умов праці працівників, розвиток їх творчої ініціативи на основі існуючих і нових форм організації праці, удосконалення системи матеріального стимулювання на підприємстві, організація та впровадження системи професійного та кваліфікаційного розвитку працівників. Особливе місце в професійній діяльності кожної людини займають умови праці. Сприятливі умови сприяють інтенсивному та продуктивному прагненню, підтриманню належно високого рівня працездатності людини, збереженню здоров'я людини, а в ширшому розумінні – гуманізації прагнення та реалізації концепції якості професійного життя [15]. На цьому етапі матеріальне заохочення є одним із основних стимулів для працівників. Останні, розуміючи, що їхні доходи безпосередньо залежать від професійної кваліфікації, намагатимуться всіма можливими засобами розвивати та підвищувати кваліфікацію шляхом здобуття додаткової освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації:

організація стажування іноземних спеціалістів компанії з метою використання позитивного досвіду на власних підприємствах. Іноземні стажування дають унікальний досвід практичного застосування прогресивних методів міжнародного бізнесу та покращують бізнес-рівень кожного підприємства. Сучасні менеджери зацікавлені у підвищенні конкурентоспроможності своїх підприємств шляхом впровадження різноманітних інноваційних технологій у виробництво та господарську діяльність, використовуючи кращий міжнародний досвід [15].

Слід зазначити, що в Україні доцільно здійснювати всі заходи щодо підвищення людського потенціалу, які базуються на економічному зростанні ВВП (на душу населення), а не на очікуваній тривалості життя, як в інших країнах, незважаючи на те, що згідно з цим За цим показником Україна посідає останнє місце серед розвинених країн світу.

Така ситуація свідчить про доцільність модернізації важелів і механізмів розвитку та підвищення ефективності регулювання процесів людського розвитку та підвищення якості життя населення. Головною основою розвитку людського потенціалу регіонів і країни в цілому має стати реалізація заходів щодо трансформації політики доходів, охорони здоров'я, освіти населення та збільшення обсягів фінансування соціальної сфери. Більшість досліджень свідчить про тісний взаємозв'язок між розвитком людського потенціалу та загальним соціально-економічним розвитком країни. Тому для підвищення рівня людського потенціалу в Україні необхідно розробити відповідні заходи щодо покращення місцевої економіки.

З метою підвищення кадрового потенціалу модернізації економіки області пропонується система відповідних дій, які реалізуються спільно: з боку обласних адміністрацій (створення умов для підвищення рівня життя населення області) області: створення сприятливих умов для покращення демографічної ситуації в сільській місцевості: сприяння інтелектуалізації трудових процесів); організаціями системи освіти (розширення обсягу послуг, що надаються в рамках програм підготовки та перепідготовки кадрів: надання можливостей продовження навчання членам їх колективів), а також суб'єктами господарювання регіону – потенційними роботодавцями (організація стажування іноземні спеціалісти компанії з метою використання позитивного досвіду, застосування інформаційних технологій у сфері управління персоналом). Реалізація запропонованих заходів у єдності та взаємозалежності створює мотиваційний механізм, що забезпечує розширене відтворення фізичної та інтелектуальної складових людського потенціалу регіонів.

3.2. Механізми активізації людського потенціалу як стратегічного чинника забезпечення конкурентоспроможності регіону

Для забезпечення стратегічного управління конкурентоспроможністю регіону за кадровим потенціалом доцільно побудувати дерево стратегічних

завдань. Через обмежений обсяг цієї роботи ми зосередимося на трьох рівнях завдань дерева стратегії, показаних на рис. 3.1. Використовуючи метод цільової декомпозиції, можливе досягнення стратегічної мети розвитку людського потенціалу регіону, шляхом реалізації таких стратегічних завдань, як розвиток компонентної структури людського потенціалу, впровадження механізмів активізації людського потенціалу та використання відповідної бази методологічного контролю, що забезпечує визначення та моніторинг потенційних критеріїв людського розвитку.



Рис. 3.1. - Дерево стратегічних завдань розвитку людського потенціалу

Завданням розвитку складових людського потенціалу є посилення кадрових, творчих, інноваційних та інших видів стратегічних сил, які є елементами системи людського потенціалу.

Механізми активізації людського потенціалу включають удосконалення техніко-технологічної політики регіональної влади, створення системи мотивації розвитку людського потенціалу регіонів та інші, які можуть бути використані, але не передбачені завданнями цього дослідження.

Завдання, що складають методичну базу, зосереджені на визначенні критеріїв розвитку людського потенціалу регіону, моніторинг яких у динаміці та порівнянні з іншими регіонами є умовою отримання інформації про фактичний стан справ та основою для формування стратегічних управлінських рішень [24].

Перелічимо механізми активізації потенціалу людини.

1. Техніко-технологічні чинники, зазначені у стратегії розвитку регіону, враховують науково-технічний прогрес, комплексну механізацію, автоматизацію виробничих процесів та всі зміни, що відбуваються у зв'язку з оновленням технічних засобів і вдосконаленням праці. Вони пов'язані з комплексною механізацією, автоматизацією виробничих процесів і прогресивною технологією. Особливу увагу слід приділити впровадженню інноваційних технологій, які забезпечують переведення роботи на інший якісний рівень. Важелі техніко-технологічного розвитку регіону базуються на інноваційній техніці та технологіях і впливають на рівень продуктивності праці, створюють нові робочі місця, формують і забезпечують нові потреби населення регіону. У Німеччині, наприклад, понад 200 000 співробітників займаються виробництвом електроавтоматики. Крім того, на всіх промислових підприємствах-користувачах автоматизація додатково забезпечує робочі місця з обслуговування їх об'єктів [27].

Сучасні фахівці в галузі стратегічного управління розвитком соціально-економічних систем доводять, що автоматизація має пом'якшувати наслідки демографічних змін, що відбуваються в розвинених регіонах. Процесом старіння суспільства слід об'єктивно керувати не лише на національному, а й на регіональному рівні, шляхом прийняття відповідних рішень у сфері промислової політики та активізації фактору автоматизації регіонального життя.

Конкурентоспроможність регіону визначається якістю продукції, що виготовляється на місцевих підприємствах. У цьому контексті доцільно підтримувати політику постійного вдосконалення якості продукції, перевірка якої потребує впровадження технології універсальної радіочастотної ідентифікації (RFID). Також рекомендується звернути більше уваги на сучасні можливості реалізації нової парадигми в інформаційних технологіях під назвою «Ambient Intelligence».

2. Створення відповідної мотиваційної системи для розвитку потенціалу людини. В основі будь-якої мотиваційної системи, в тому числі регіональної, лежать такі її компоненти, як потреби, мотиви, стимули. Потреби - це стан відчуття потреби в конкретних умовах життя, діяльності чи певній її формі, матеріальних чи нематеріальних об'єктах, людях чи певних соціальних факторах, без яких індивід відчуває дискомфорт. Потреби, у свою чергу, поділяються на потреби захисту та потреби розвитку. Потреби в захисті задовольняються в межах соціальних норм, тоді як потреби в розвитку часто перевищують ці норми. Відома піраміда А. Маслоу, в якій потреби розвитку стоять вище. Тому потреби в розвитку потенціалу людини ми визначаємо як відчуття потреби в набутті нових знань, умінь, навичок, поліпшенні умов життя, праці та відпочинку, нових естетичних чи культурних почуттів тощо. Потреби розвитку складаються з двох частин: загальні потреби розвитку населення регіону; необхідність підвищення кваліфікації регіональних управлінських кадрів. У другому випадку питання зосереджується на питанні компетенцій, їх розширення та вдосконалення.

Стимули вважаються факторами примусу, які впливають на об'єкт мотиваційного механізму. На нашу думку, стимули, на відміну від потреб, слід розглядати як зовнішні сили впливу; проявляється прямо чи опосередковано у формі примусу чи «пряника». Система регіонального стимулювання розвитку людського потенціалу регіонів має поєднуватися з системою формування потреб у якісному способі життя.

Потреби і стимули визначають інтереси, які зосереджують увагу на конкретній меті і шукають шляхи її досягнення. Інтеграція потреб, стимулів та інтересів становить мотив конкретної дії. Мотив - спонукання до пошуку способу задоволення потреб і здійснення практичних дій для досягнення поставленої мети.

3. Економіка, заснована на знаннях, передбачає існування «класу» людей, для яких отримання нових знань є необхідністю та умовою подальшого людського розвитку. Відомо, що цілі освіти в цьому столітті визначаються як:

уміння жити, працювати, жити разом, вчитися. Серед основних критеріїв: добробут, креативність, інноваційність, рівень освіти та інші.

Завдання розвитку складових людського потенціалу полягає в посиленні трудових, творчих та інших видів стратегічних сил, які є елементами системи людського потенціалу. Механізмами активізації людського потенціалу є вдосконалення техніко-технологічної політики, створення системи мотивації розвитку потенціалу тощо. Завдання створення методологічної бази зосереджено на визначенні критеріїв розвитку людського потенціалу регіону, моніторинг яких у динаміка та порівняння з іншими регіонами є умовою прийняття стратегічних управлінських рішень.

На регіональному рівні у процесі державного управління розвитком людського потенціалу беруть участь відповідні управління, департаменти та управління в областях, містах і районах. Ефективне функціонування системи розвитку та використання людського капіталу на регіональному рівні спрямоване на забезпечення становлення «суспільства знань» та розвитку «економіки знань та інновацій», що відповідатиме високому рівню розвитку інноваційної економіки. підвищення конкурентоспроможності країни та зростання її національного багатства. Нині безпосередній вплив капіталізації людського потенціалу на регіональну стабільність, підвищення конкурентоспроможності територій, загальне економічне зростання та добробут населення відслідковується за зміною деяких показників, таких як: тривалість життя, зниження захворюваності, праця. продуктивність праці, заробітна плата, зростання валового регіонального продукту (валового національного продукту) та можливість переходу від соціальної ексклюзії до інклюзії [5].

В основі процесів капіталізації лежать два елементи – механізм екстенсивного відтворення людського потенціалу (зростання населення, кількісне зростання) та механізм інтенсивного відтворення (за рахунок збільшення якісної складової та максимального використання людського потенціалу).

Вивчення впливу таких чинників, як зміна ситуації на ринку праці, вирівнювання доходів населення шляхом запровадження податків на майно та створення соціальних інститутів, надання загальнодоступних медичних послуг через впровадження системи медичного страхування, свобода для загального розвитку особистості та факторів капіталізації, підтверджує наявність кількісних змін без зміни критеріїв створення, функціонування, структури та якості капіталізації людського потенціалу. На нашу думку, модель управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону – це сукупність елементів, методів координації та правових норм, за допомогою яких реалізуються процеси відтворення та накопичення людських ресурсів конкретного регіону з якісної та кількісної точки зору. Основним суб'єктом людського потенціалу та його власником у регіональному розрізі є людина, яка становить ядро людського потенціалу регіону. Проте управління людським потенціалом на регіональному рівні не означає вузьконаправленого впливу на конкретну людину, яка проживає в регіоні.

Зовнішнє оточення			
Законодавство	Мегатенденції	Макроекономіка	Соціальний клімат
Політика			
Методологічні засади управління розвитком людського потенціалу			
Теоретична основа управління	Функціональна основа	Ресурсна база управління	Оцінювальна група
Закони Принципи Категорії	Функції Форми Методи Механізми управління	Кадрове забезпечення Фінансове забезпечення Політичне забезпечення Інституційне забезпечення	Індикатори Моніторинг Оцінювання за результатами Корегування дій
Система управління капіталізацією людського потенціалу			
Інструменти управління		Елементи	Методи координації
Керуюча підсистема		Правові норми	
Департаменти, що керують людським розвитком Державно-приватні та громадські партнери		Керована підсистема	
Збудуючі фактори управління Обмеженість ресурсів для людського розвитку Зростання потреб населення		Цільова функція Управління капіталізацією людського потенціалу	Населення конкретної території Зайняті у суспільному виробництві Позитивні наслідки Інноваційний розвиток регіону Підвищення життєвого рівня населення
Використання людського потенціалу в інтересах інноваційного розвитку регіону та підвищення якості життя населення			
1. Побудова інноваційного сектору регіональної економіки для модернізаційних потреб 2. Підвищення інвестиційної привабливості регіону 3. Підвищення рівня та якості життя населення 4. Забезпечення стабільних доходів регіонального бюджету		1. Отримання конкурентних переваг внаслідок нарощування людського потенціалу 2. Отримання дивідендів від діяльності з розвитку людського потенціалу 3. Досягнення лідерства у сфері розвитку людського капіталу 4. Створення громадянського суспільства	
Цілі суб'єктів управлінського процесу			
РЕГІОНАЛЬНІ ОРГАНИ ВЛАДИ		ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНІ ТА ГРОМАДСЬКІ ПАРТНЕРИ	
Функції суб'єктів управлінського процесу			
1. Розроблення довгострокових стратегій розвитку регіону 2. Співфінансування спільних проектів з метою раціонального використання людського потенціалу 3. Розроблення Програм підвищення якості життя регіональної спільноти		1. Узгодження планів та програм діяльності з потребами регіону 2. Забезпечення якості людського потенціалу відповідно до вимог регіону 3. Ініціювання та регулювання процесів комунікації учасників ДПП у сфері капіталізації людського потенціалу	

Рис. 3.2. - Концептуальна модель управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону

Суб'єкт-об'єктне представлення людського потенціалу дозволяє ідентифікувати характеристики основних елементів системи «людський

потенціал – особистість (працівник) – суб’єкт управління» і на цій основі створити необхідні передумови для дослідження та розробки підходи. управляти капіталізацією людського потенціалу в конкретному регіоні

Важливо включити в модель управління капіталізацією людського потенціалу такий важливий сегмент регіонального ринку, як малий і середній бізнес, який на сьогодні залишається практично виключеним з цього процесу.

Застосування даної моделі можливе в кожній із пріоритетних галузей промислово-виробничого комплексу регіону. Тому необхідна тісна співпраця промислових підприємств навколо найважливіших об’єктів соціальної інфраструктури за активної підтримки регіональної влади. Отже, тенденції капіталізації людського потенціалу залежать від усіх суб’єктів: держави, регіональних установ, суб’єктів господарювання, громадських організацій, домогосподарств. Схему моделі управління капіталізацією людського потенціалу регіону в інтересах його розвитку на інноваційній основі наведено на рис. 3.4.

Економічне обґрунтування можливості оцінки капіталізації людського потенціалу з урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів капіталізації, зниження ризику для суб’єкта капіталізації, суб’єкта господарювання та зовнішнього середовища, максимізації доходу, диверсифікації призводить до позитивних зовнішніх ефектів і збільшення темпів соціального розвитку, зменшує міжрегіональні відмінності соціального розвитку в контексті нової парадигми регіонального соціального розвитку.

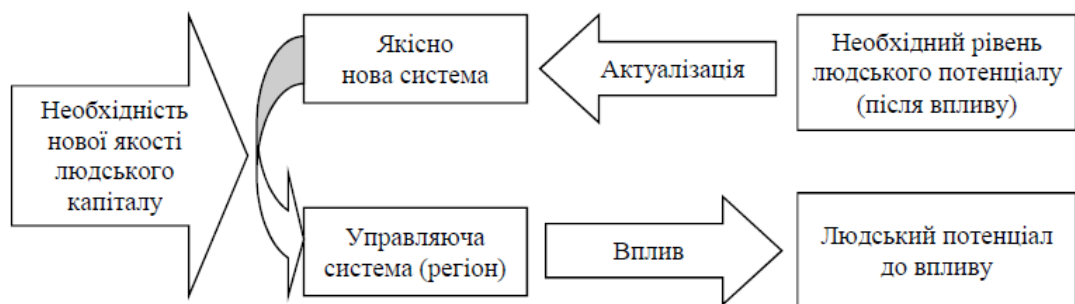


Рис. 3.3. - Характер управлінського впливу на процес капіталізації людського потенціалу в регіоні

Хоча ці суб'єкти мають власні інтереси, їхні пріоритети та цілі узгоджені, а їхня співпраця дає синергетичний ефект для розвитку та капіталізації людського потенціалу регіону (рис. 3.4). Відповідно до моделі передбачається, що кожен партнер виконує покладені на нього функції.

На регіональному рівні у процесі державного управління розвитком людського потенціалу беруть участь відповідні управління, департаменти та управління в областях, містах і районах. Ефективне функціонування системи розвитку та нарощування людського потенціалу та його перетворення в людський капітал на регіональному рівні має на меті та повинно забезпечити створення «суспільства знань» та розвиток «економіки, заснованої на знаннях та інноваціях», що відповідатиме високому рівню конкурентоспроможності країни та зростанню її багатства.

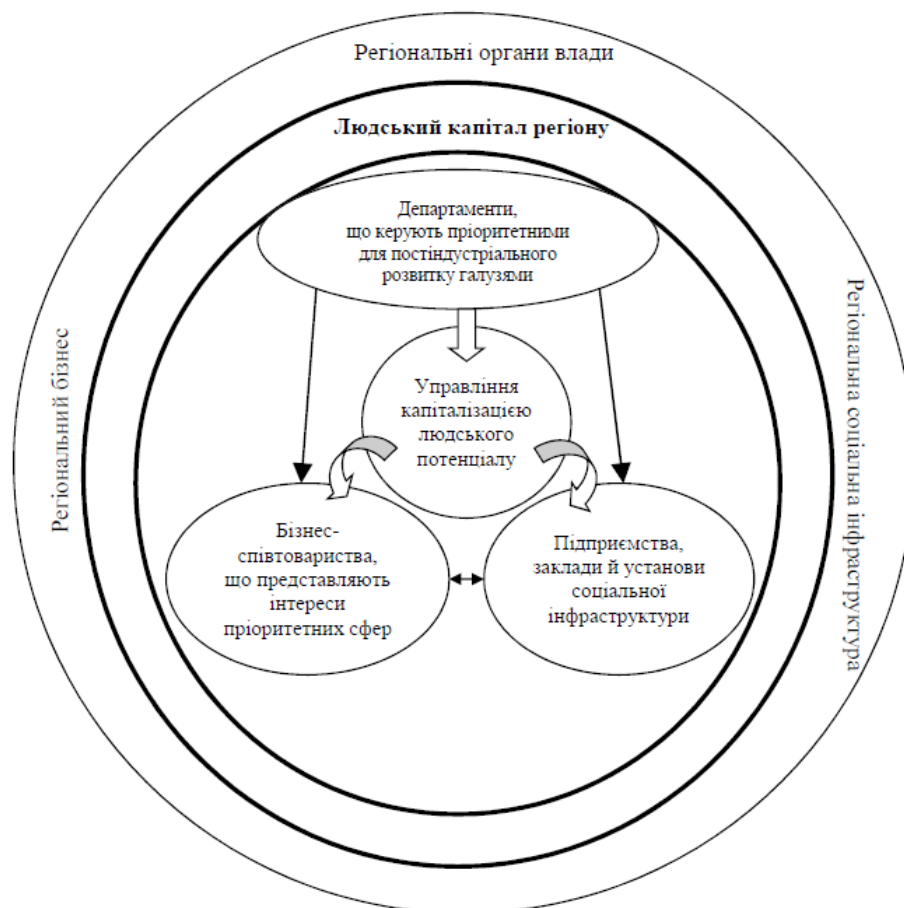


Рис. 3.4. - Схема управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону

Джерело: побудовано автором.

Хоча ці суб'єкти мають власні інтереси, їхні пріоритети та цілі узгоджені, а їхня співпраця дає синергетичний ефект для розвитку та капіталізації людського потенціалу регіону (рис. 3.5). Відповідно до моделі передбачається, що кожен партнер виконує покладені на нього функції.

На регіональному рівні у процесі державного управління розвитком людського потенціалу беруть участь відповідні управління, департаменти та управління в областях, містах і районах. Ефективне функціонування системи розвитку та нарощування людського потенціалу та його перетворення в людський капітал на регіональному рівні має на меті та повинно забезпечити створення «суспільства знань» та розвиток «економіки, заснованої на знаннях та інноваціях», що відповідатиме високому рівню конкурентоспроможності країни та зростанню її багатства.

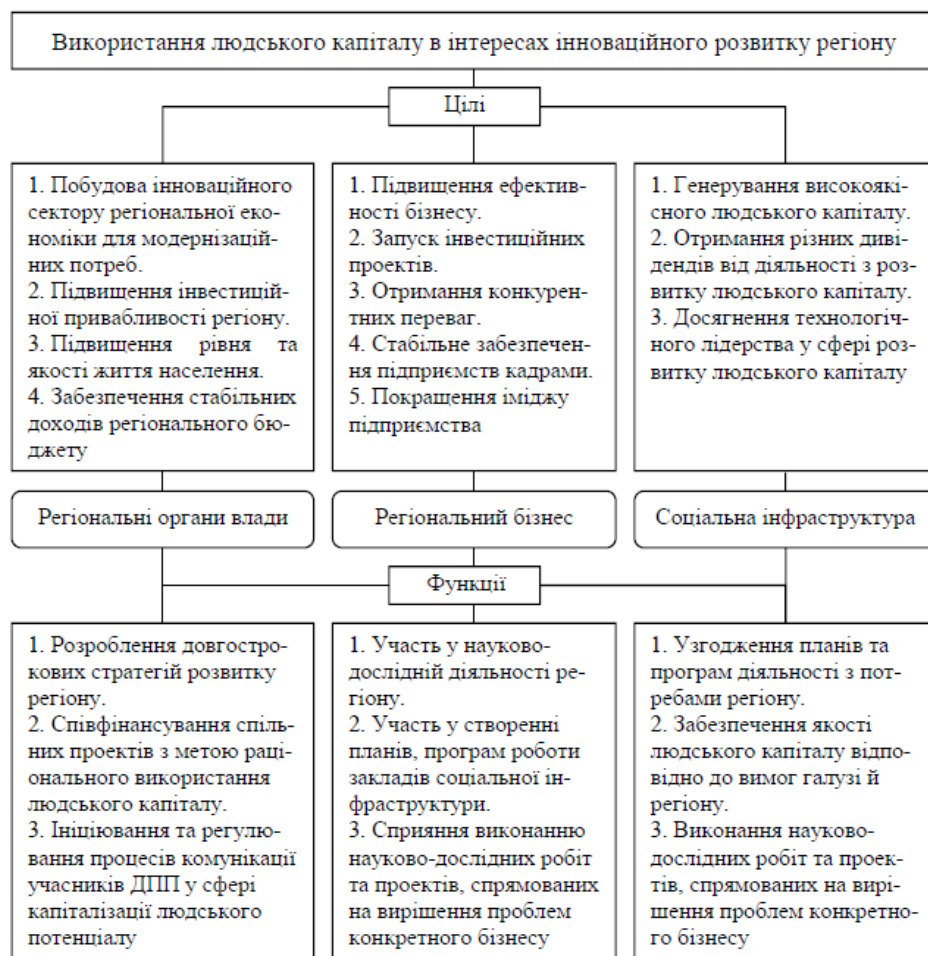


Рис. 3.5. - Цілі та функції учасників управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону

Джерело: побудовано автором.

Виходячи з розроблених концептуальних положень щодо людського капіталу, його використання здійснюється в рамках виробничої діяльності підприємств (установ, організацій та інших типів підприємств), а відтак і органів державного управління.

Беручи до уваги інфраструктуру органів (кількість та функціональний розподіл між відповідними міністерствами), можна зробити висновок, що всі без винятку державні установи використовують людський капітал.

Тому управління процесом капіталізації людського потенціалу має базуватися на державно-приватному партнерстві, яке, з одного боку, дозволяє регіональній владі вирішувати поточні проблеми з фінансуванням інфраструктурних об'єктів та соціальних програм, а з іншого – дозволяє приватним підприємствам інвестувати кошти та отримувати прибуток.

У таких умовах і з метою забезпечення соціальної безпеки необхідно розробити чудовий механізм узгодження інтересів держави та регіонів, створити систему першочергових державних завдань з урахуванням регіональної специфіки та кадрової політики підприємств. . Тому пріоритети необхідно розставляти так, щоб не лише зберегти наявний людський потенціал, але й забезпечити його розвиток та капіталізацію.

Зазначені заходи є репрезентативними для більшості дотаційних регіонів України та за умови реалізації можуть забезпечити якісне управління людським капіталом з метою створення стабільного механізму розвитку економіки держави та регіону, підвищення добробуту населення України та досягнення європейських стандартів життя.

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що управління процесом капіталізації людського потенціалу має базуватися на державно-приватному партнерстві, яке, з одного боку, дозволяє регіональній владі вирішувати актуальні проблеми з фінансуванням інфраструктурних та соціальних програм, а з іншого боку – реалізовувати державно-приватне партнерство. з іншого боку, дозволяє приватним підприємствам інвестувати та отримувати прибуток. В таких умовах і з метою забезпечення соціальної безпеки

необхідно розробити чудовий механізм узгодження інтересів держави та регіонів, створити систему першочергових державних завдань з урахуванням регіональної специфіки та кадрової політики підприємств. Тому пріоритети необхідно розставляти так, щоб не лише зберегти наявний людський потенціал, а й забезпечити його розвиток та капіталізацію.

ВИСНОВКИ

Магістерська робота присвячена науковому вивченню важливої прикладної проблеми, пов'язаної з управлінням людським потенціалом регіону. Основні висновки і результати роботи полягають у такому.

Необхідність більш комплексного та поглибленого вивчення людського потенціалу зумовлює необхідність побудови регіональних індикаторів людського потенціалу всередині країни, орієнтованих на врахування специфіки внутрішніх соціально-економічних умов та конкретного рівня адміністративно-територіального управління. Необхідно більш детально вивчити регіональні особливості демографічного розвитку, рівня освіти, диференціації населення за доходами. Це визначає обґрунтованість дослідницьких підходів до оцінки кадрового потенціалу регіонів України.

Людський потенціал це економічна категорія, що характеризує сукупність продуктивних здібностей, особистісних властивостей і мотивацій індивідів, створених і розвинених з використанням доступних їм інвестицій, які використовуються в економічній діяльності. діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і, як наслідок, збільшенню доходу (винагороди) її власника та національного доходу.

Тривалий час основним статистичним показником, що характеризує рівень розвитку людського потенціалу, був валовий національний продукт (ВНП) на душу населення, і його позитивна зміна є найважливішою ознакою прогресу. В даний час рівень розвитку людських здібностей характеризується індексом людського розвитку (НДІ; в інших перекладах Індекс людського розвитку), придуманим Мегнадом Десаї (лордом Десаї) і Амарт'я Сенем. Індекс людського розвитку (ІЛР) призначений для порівняння країн і публікується в щорічних звітах Програми розвитку ООН з 1990 року. Важливо розуміти, що НРІ і ВНП на душу населення не вимірюють те саме. ВНП на душу населення є мірою економічного процвітання, тоді як ІЛР є мірою рівня людських можливостей.

Переходячи до оцінки закономірностей відтворення та застосування людського потенціалу, слід зазначити, що більшість факторів і сфер, під впливом яких він перебуває, достатньо описані в науковій літературі. При цьому щоразу привертає увагу факт зміни дії факторів серед усієї їхньої можливої різноманітності. Тобто цілком логічно у виділеній сфері аналізу виділити дві площини, де перша характеризує всю сукупність факторів формування людського потенціалу без конкретизації їх впливу, а друга визначає домінуючий чи другорядний характер таких факторів, відповідно, їх вплив на отриманий або очікуваний результат.

З точки зору прогнозування й управління людським потенціалом вимогу до першої площини слід розглядати як комплексний характер, що враховує весь комплекс факторів, важелів і закономірностей, здатних на неї впливати, і водночас результат їхньої ймовірної взаємодії між собою. Друга вимога – визначення домінуючого характеру окремих факторів, закономірностей і важелів, тобто моделей розвитку потенціалу людини в конкретний момент або період часу. Для отримання точних даних та інформаційної бази для прийняття регуляторних рішень важливо використовувати обидві площини, які ідеально доповнюють одна одну. Водночас, дотримуючись поставленої мети, на цьому етапі ми звернемося до сукупності факторів формування людського потенціалу, тобто до їх переліку та характеристики як соціальних, економічних, політичних та інших явищ.

ООН проводить щорічні розрахунки Індексу людського розвитку (ІЛР) для оцінки людського капіталу та відстеження його динаміки в країнах світу. ІЛР підсумовує середні досягнення країни в ключових аспектах людського розвитку, таких як довге і здорове життя, знання та гідний рівень життя. Параметр довгого і здорового життя оцінюється на основі очікуваної тривалості життя при народженні. Рівень знань (освіти) вимірюється середньою кількістю років навчання для дорослих віком 25 років і старше та очікуваною кількістю років навчання для дітей шкільного віку, а рівень життя вимірюється валовим національним доходом на душу населення. ІЛР

використовує логарифм доходу, щоб відобразити зменшення важливості доходу в міру його зростання. Значення показника розраховується як середнє геометричне нормованих показників для кожного з трьох вказаних параметрів.

Як свідчить позитивна динаміка ІЛР України, за роки незалежності наша держава вжила низку заходів щодо розвитку конкурентоспроможного людського капіталу. Так, середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні у 1990 році становила 65,7 років для чоловіків та 75 років для жінок, а станом на 2021 рік цей показник становив 68 років та 77,1 років відповідно [38]. У цей період було досягнуто значних успіхів у галузі освіти. Зокрема, відбувся перехід до нового змісту, структури та тривалості повної середньої освіти; інформатизація та інформатизація навчальних закладів; приєднання до Болонського процесу; модернізація освітнього законодавства в контексті сформованого курсу на євроінтеграцію; прийняття Концепції розвитку STEM-освіти; зміна підходів до навчання людей з особливими освітніми потребами тощо.

Людський капітал є важливим фактором соціально-економічного розвитку країни. Здоров'я, знання та професійні навички населення надають бізнес-структурам важливий ресурс для розвитку та підвищення ефективності їх діяльності, роблять їх більш гнучкими та готовими до інновацій. Це стає все більш важливим у глобалізованій та конкурентоспроможній світовій економіці. Як показує світова практика, забезпечення сталого розвитку регіону та країни в цілому неможливе без підвищення людського потенціалу та його потенціалу. Його значення в умовах модернізації всіх сфер суспільного життя постійно зростає. За даними Світового банку, у розвинених країнах 64% структури національного багатства належить людському капіталу, 16% – фізичному капіталу і лише 20% – сировинному фактору. У зв'язку з цим людський капітал та його потенціал є одними з ключових факторів переходу до інноваційного типу розвитку регіону та країни.

Слід зазначити, що в Україні доцільно здійснювати всі заходи щодо підвищення людського потенціалу, які базуються на економічному зростанні

ВВП (на душу населення), а не на очікуваній тривалості життя, як в інших країнах, незважаючи на те, що згідно з цим За цим показником Україна посідає останнє місце серед розвинених країн світу. Така ситуація свідчить про доцільність модернізації важелів і механізмів розвитку та підвищення ефективності регулювання процесів людського розвитку та підвищення якості життя населення. Головною основою розвитку людського потенціалу регіонів і країни в цілому має стати реалізація заходів щодо трансформації політики доходів, охорони здоров'я, освіти населення та збільшення обсягів фінансування соціальної сфери. Більшість досліджень свідчить про тісний взаємозв'язок між розвитком людського потенціалу та загальним соціально-економічним розвитком країни. Тому для підвищення рівня людського потенціалу в Україні необхідно розробити відповідні заходи щодо покращення місцевої економіки.

З метою підвищення кадрового потенціалу модернізації економіки області пропонується система відповідних дій, які реалізуються спільно: з боку обласних адміністрацій (створення умов для підвищення рівня життя населення області) області: створення сприятливих умов для покращення демографічної ситуації в сільській місцевості: сприяння інтелектуалізації трудових процесів); організаціями системи освіти (розширення обсягу послуг, що надаються в рамках програм підготовки та перепідготовки кадрів: надання можливостей продовження навчання членам їх колективів), а також суб'єктами господарювання регіону – потенційними роботодавцями (організація стажування іноземні спеціалісти компанії з метою використання позитивного досвіду, застосування інформаційних технологій у сфері управління персоналом). Реалізація запропонованих заходів у єдності та взаємозалежності створює мотиваційний механізм, що забезпечує розширене відтворення фізичної та інтелектуальної складових людського потенціалу регіонів.

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що управління процесом капіталізації людського потенціалу має базуватися на державно-приватному

партнерстві, яке, з одного боку, дозволяє регіональній владі вирішувати актуальні проблеми з фінансуванням інфраструктурних та соціальних програм, а з іншого боку – реалізовувати державно-приватне партнерство. з іншого боку, дозволяє приватним підприємствам інвестувати та отримувати прибуток. В таких умовах і з метою забезпечення соціальної безпеки необхідно розробити чудовий механізм узгодження інтересів держави та регіонів, створити систему першочергових державних завдань з урахуванням регіональної специфіки та кадрової політики підприємств. Тому пріоритети необхідно розставляти так, щоб не лише зберегти наявний людський потенціал, а й забезпечити його розвиток та капіталізацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. European Commission. The EU Regional Human Development Report (2014). JRS Science and Policy Reports, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 97 p.
2. European Guidelines on cardiovascular disease prevention in clinical practice. 2016 / M. F. Piepoli et al. *European Heart Journal*. 2016. № 37 (29). P. 2315–2381.
3. Grishnova, O. A. (2006). Human development [Liudskyi rozvytok], KNEU, Kyiv, 308 s.
4. Human Development Index (HDI). United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
5. Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents//hdr2019pdf.pdf>
6. Human development: a new dimension of social and economic progress (2008). Ed. By V. P. Kolesov [Chelovecheskoe razvitie: novoe izmerenie sotsialno-ehkonomicheskogo progressa; pod red. V. P. Kolesova], 2-e izd., Prava cheloveka, Moskva, 636 s.
7. National Human Development Report – Poland 2012 (2013). Local and Regional Development, UNDP Project Office in Poland, Warsaw, 188 p.
8. Poston D. L., L. F. Bouvier. Population and society: an introduction to demography. 2nd edition. New York: Cambridge University Press. 2017. 532 p.
9. Quality education. The Global Goals. URL: <https://www.globalgoals.org/goals/4-quality-education/>
10. Tupikina, E. N., Kocheva, E. V. (2011). Human development: statistical research: monograph.[Razvitie chelovecheskogo potentsiala: statisticheskoe issledovanie: monografiya], TGEHU, Vladivostok, 183 s.

11. Афанасьєва Ю. В. Чинники дисфункції сучасної української сім'ї як об'єкта державної демографічної політики. Актуальні проблеми державного управління. 2014. №1. С. 309–316.
12. Афанасьєва Ю. В. Чинники дисфункції сучасної української сім'ї як об'єкта державної демографічної політики. Актуальні проблеми державного управління. 2014. №1. С. 309–316.
13. Бузецький І.Г. Складові елементи формування людського потенціалу регіону. Вісник Хмельницького національного університету 2017, № 6 Том 2. С.42-47.
14. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. К.: Т_во "Знання", 2001. 254 с.
15. Гедзь М. Напрями удосконалення людського потенціалу модернізації економіки регіону. Збірник наукових праць ЧДТУ. Випуск 39. Частина 1. С.116-120.
16. Єрмішев О.В., Бацилєва О.В., Шумігай І.В. кученко Т.А. Людський потенціал регіону: проблеми відтворення, збереження та використання в контексті сталого розвитку. Наукові доповіді НУБіП України. № 6 (88), 2020.
17. Єрошкіна Т. В., Дерев'янко Д. В. Основні показники стану здоров'я населення промислового регіону України за роки незалежності. Україна. Здоров'я нації. 2019. № 1 (54). С. 7–14.
18. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 р.: статистичний збірник. К. : Держслужба статистики України, 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
19. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 р.: статистичний збірник. К. : Держслужба статистики України, 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
20. Захист дітей, які потребують особливої уваги суспільства: Статистичний збірник. К. : Державна служба статистики України, 2014. 79 с.

21. Клепанчук О. Ю. Управління знаннями в системі розвитку людського капіталу на ринку праці. Освітня аналітика України. 2022. № 1. С. 80–90. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-1-80-90>.
22. Козар М.В. Трудовий потенціал регіонів України у євро інтеграційному вимірі: дис. на здобуття наук. ст.к.е.н./ М.В. Козар. Вінниця. 2016.
23. Кривцова М.С. Оцінка людського потенціалу регіону: теоретичний аспект. Вісник соціально-економічних досліджень. № 2 (66). 2018. С.162-173.
24. Кубній Н.Ю., Кубній В.В., Мошак С.М., Теличко Т.В. Механізми активізації людського потенціалу як стратегічного фактора регіональної конкурентоспроможності. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2014. №2 (64). С.18-22.
25. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. Економіка та держава. 2018. № 4. С. 7–11. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2018/4.pdf
26. Маркович І. І. Вплив медико- демографічних показників на реформування медичної галузі як складової системи безпеки України. Україна. Здоров'я нації. 2013. № 4 (28). С. 29–34.
27. Новые горизонты автоматизации URL: <http://www.erman.ru/articles/horizons.html>.
28. Огієнко М.М. Система показників оцінювання людського потенціалу: регіональний аспект. Інвестиції: практика та досвід № 4/2018. С.72-76.
29. Освіта в незалежній Україні: розвиток та конкурентоспроможність : інф.-аналіт. зб. / М-во освіти і науки України. Київ, 2021. 450 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2021/19.08/Inform.zbirnykOsv.v.nezalezhniy.Ukrayini/Inform.zbirnyk-Osv.v.nezalezhniy.Ukrayini.17.08-1.pdf>
30. Палієнко О. А. Демографічна криза в Україні: шляхи її подолання. Young Scientist. 2017. № 9,1 (49,1). С. 133–136.

31. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.
32. Позняк О. В., Шевчук П. Є. Демографічні перспективи України до 2060 року. Демографія та соціальна економіка. 2014. № 1. С. 72–84.
33. Порівняльний аналіз підходів до профілактики в Європі та Україні / В. М. Лехан та ін. Україна. Здоров'я нації. 2017. № 3 (44). С. 159–165.
34. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934>
35. Радіонов Ю. Д. Видатки зведеного бюджету України на розвиток людського капіталу. Освітня аналітика України. 2021. № 5. С. 18–31. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-5-18-31>.
36. Регіони України проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: [монографія / за ред. З. С. Варналія] - К.: ШСД, 2005. - 498 с.
37. Світовий банк прогнозує падіння ВВП України на 45 %. Економічна правда. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/04/11/685540/>
38. Скільки живуть і коли виходять на пенсію громадяни різних країн. Слово і діло : вебсайт. 2021. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/28/infografika/suspilstvo/skilkyzhvut-koly-vuxodyat-pensiyu-hromadyany-riznyx-krayin>
39. Смачило В.В. Теоретико_методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону / В.В. Смачило // Соціально_трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун_т ім. В. Гетьмана"; Ін_т соц._труд. відносин; редкол.: А.М. Колот (голова) [та ін.]. — К.: КНЕУ, 2016. — Вип. 1. — С.230—239.
40. Статистична інформація Головного управління статистики у Вінницькій області за 2019 рік // <https://www.vn.ukrstat.gov.ua/>.

41. Статистична інформація Державної служби статистики України. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. URL: <http://database.ukrcensus.gov.ua/>
42. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. док. від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
43. Чепелевська Л. А. Тенденції медико-демографічних показників України у XXI столітті. Україна. Здоров'я нації. 2018. № 1 (47). С. 48–52.
44. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2016 рік / МОЗ України, ДУ «УІСД МОЗ України». К., 2017. 516 с.
45. Ясінська Т.В. Розвиток людського капіталу як основа соціально-економічного відновлення України. “Освітня аналітика України”. 2022. № 2 (18). С.88-98.

Виконала:

студентка магістратури за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування заочної форми навчання

« ____ » _____ 2023 р.

_____ Підпис

Ірина Греля

_____ Ініціали, прізвище

Науковий керівник:

« ____ » _____ 2023 р.

_____ Підпис

Дмитро Бондар

_____ Ініціали, прізвище

Робота допущена до захисту:

« ____ » _____ 2023 р.

_____ Підпис

Едуард Щепанський

_____ Ініціали, прізвище