

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В КОМПЛЕКСІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ УКРАЇНИ

Проаналізовано вплив характеристик зайнятості населення на стан та динаміку розвитку людського капіталу, визначено пріоритети державного регулювання зайнятості у відповідності до сучасних завдань у сфері управління людським капіталом України

Постановка проблеми. Ефективність державного регулювання зайнятості є найважливішим фактором збалансованості системи формування та використання людського капіталу. Саме на сектор державного регулювання зайнятості в сучасних умовах покладаються завдання, пов'язані із забезпеченням відповідності між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці, що виступає передумовою реалізації стратегічних пріоритетів у сфері управління людським капіталом України.

На макроекономічному рівні управління людським капіталом полягає у послідовному здійсненні заходів, спрямованих на розвиток теоретичних знань та практичних навичок, мотивацій та здоров'я працездатного населення України. Такі заходи мають враховувати кон'юнктуру ринку освітніх послуг, динаміку національного ринку праці, соціально-економічні пріоритети розвитку держави. І як завершальний етап – ефективна система управління людським капіталом повинна орієнтуватися на сприяння практичному застосуванню отриманих знань, навичок та мотивацій, без чого останні нівелюються та знецінюються внаслідок дії об'єктивних психофізіологічних факторів.

З огляду на викладене, стає зрозумілим, що результативність заходів щодо формування та використання людського капіталу багато в чому залежить від ефективності функціонування системи державного регулювання зайнятості, на яку загалом покладаються як тактичні, так і стратегічні завдання. До завдань тактичного характеру можна віднести ті, вирішення яких

дозволяє покращити поточні параметри соціально-економічної сфери і тим самим розв'язати цілу низку проблем, пов'язаних із підвищенням рівня життя населення. Проте, насправді, сам факт вирішення подібних питань не є запорукою економічного зростання та соціального благополуччя у більш-менш далекій перспективі. Це пояснюється тим, що в процесі забезпечення “високих” показників зайнятості далеко не завжди враховується те, чим же зайняте населення. І хоча дійсно, зростання відсотка зайнятих є важливим кроком на шляху соціально-економічного державотворення, воно не може виступати в якості єдиного орієнтиру трансформації системи соціально-трудових відносин в Україні. Таким орієнтиром має бути і забезпечення відповідності фахової підготовки працівників профілю робочих місць, що пропонуються ринком праці. І чим швидше пріоритет фахової відповідності знайде відображення в національній системі управління зайнятістю, тим швидше з'являться підстави для переходу до прогресивних стратегічно-орієнтованих технологій формування та використання людського капіталу України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам зайнятості присвячені роботи багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Зокрема, вагомий внесок у дослідження питань регулювання зайнятості зроблено В.С. Васильченком, В.І. Герасимчуком, О.А. Грішновою, С.М. Злупком, А.М. Колотом, Е.М. Лібановою, В.В. Онікієнком, І.Л. Петровою, В.М. Петюхом та іншими

українськими вченими, котрі розвинули теорію та збагатили практику економіки праці шляхом вивчення та обґрунтування основних закономірностей забезпечення зайнятості населення з урахуванням специфіки соціально-економічних реалій держав пострадянського простору.

Проте, сьогодні проблематика управління зайнятістю отримує нового забарвлення, що обумовлюється швидким розвитком концепції економіки знань, практична цінність якої доведена прикладами багатьох економічно розвинених країн, які вчасно зрозуміли та опанували той потенціал, який міститься в інноваційному мисленні та професійній спроможності людини.

Такий ракурс висвітлення проблем зайнятості не знайшов достатнього опрацювання на сторінках наукової літератури, що, по-перше, обумовлює актуальність теми статті, а по-друге, вимагає розробки дієвого комплексу інструментів забезпечення продуктивної зайнятості населення з метою збереження та подальшого розвитку людського капіталу України.

Мета дослідження полягає у визначенні місця та пріоритетів державного регулювання зайнятості в системі управління людським капіталом України.

Викладення основного матеріалу. Людський капітал є поняттям, що відбиває вартісний характер людських якостей, які знаходять застосування в процесі праці, а це, з одного боку, актуалізує проблематику фінансування системи освіти та сімейного виховання, а з іншого, загострює питання, пов'язані з окупністю інвестованих засобів.

Як і будь який інший капітал, людський капітал має свої специфічні риси, які повинні знайти безпосереднє відображення у відповідній системі управління, зокрема:

– довготривалість формування людського капіталу не гарантує доцільність його довготривалого застосування, що обумовлюється фактором знецінення людських знань внаслідок розвитку науково-технічного прогресу та стрімких технологічних змін у виробничих системах;

– попри довготривалість формування людський капітал швидко знецінюється внаслідок безробіття та непродуктивної зайнятості;

– підгрунтям повернення засобів, інвестованих у розвиток людського капіталу, є продуктивна праця, забезпечення якої є прерогативою функціонування злагодженого механізму взаємодії між всіма суб'єктами соціально-трудова відносин.

Знецінення, а отже і втрата людського капіталу внаслідок відсутності бажаного прогресу у сфері зайнятості, означає і втрату тих коштів, які в свій час були спрямовані на його формування. Якщо взяти до уваги те, що лише у 2006 році було випущено 137,9 тис. фахівців з вищою освітою, то можна стверджувати, що їх підготовка супроводжувалася значними витратами держави та окремих домогосподарств. Проте, чи працюватимуть ці особи за фахом, і чи не поповнили вони ряди безробітних, внаслідок перенасичення ринку праці представниками окремих професій?

Існує думка, що будь-яка зайнятість є доцільною для збереження людського капіталу, проте це не так. Можна переконливо стверджувати, що до руйнування людського капіталу в однаковій мірі призводить як безробіття, так і зайнятість громадян у сфері, що не властива їх професійній групі. І навіть більше того – досить часто збереження людського капіталу є більш здійсненним завданням для безробітних громадян, ніж для тих, котрі втратили професійну ідентичність, працюючи не за фахом, проте зберігаючи статус “зайнятого”.

Офіційна статистика не дає відповідь на питання про те, скільки лікарів, педагогів, інженерів, економістів та юристів, змарнувавши роки життя, державні та власні кошти, витрачені на освіту, поповнили верстви працівників торгівлі, забезпечуючи тим самим “прогрес” у сфері зайнятості та “створенні” нових робочих місць. Але, що є результатом їх праці, якщо такий результат розглянути у площині пріоритетів розвитку держави?

Відповіді на це питання у науковій формі досить важко, як важко спостерігати і за тією морально-етичною деградацією суспільства, яка є неминучим наслідком безробіття та непродуктивної зайнятості.

Аналіз динаміки зареєстрованого ринку праці України свідчить про суттєве зменшення навантаження на одне вільне робоче місце у період 2004-2006 рр. саме за такими професійно-кваліфікаційними групами як технічні службовці (на 33,3 %), найпростіші професії (на 50 %), працівники сфери торгівлі та послуг (на 50 %). Якщо ж взяти до уваги, що зростання зайнятості в Україні у відповідний період склало лише 2,14 % (з 20295 тис. осіб до 20730 тис. осіб), то виникає запитання про зміст тих резервів, за рахунок яких вдалося досягти такого значного зменшення навантаження на одне вільне робоче місце за наведеними вище професійно-кваліфікаційними групами.

Відповідь на це питання можна шукати у двох площинах. З одного боку, це збільшення самої кількості робочих місць, що дозволило зменшити конкуренцію між працівниками відповідних професійно-кваліфікаційних груп. Так, наприклад, зменшення навантаження на одну вакансію у сфері

торгівлі та послуг на 50 % було забезпечено зростанням чисельності зайнятих у відповідній сфері на 16 % (з 1161,3 тис. осіб у 2004 р. до 1347,1 тис. осіб у 2006 р.). З іншого боку, коли йдеться про зареєстрований ринок праці, значну роль відіграє покращення механізмів співпраці служб зайнятості з іншими суб'єктами соціально-трудоких відносин. Саме покращення такої взаємодії вплинуло на зменшення досліджуваного показника у зазначених вище професійно-кваліфікаційних групах. Проте, чи спостерігаються подібні тенденції за іншими групами працівників, які в розрізі проблематики стратегічно-орієнтованого управління людським капіталом України становлять першочерговий інтерес? До таких груп варто віднести професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників з інструментом, тобто ті групи працюючих, підготовка яких вимагає суттєвих витрат як з боку держави, так і окремих домогосподарств. За цими групами темпи зменшення навантаження на одне вільне робоче місце є значно повільнішими або відсутні взагалі.



Рис. 1. Навантаження на одне вільне робоче місце, осіб (Житомирська область, на 1 січня відповідного року)

Разом з тим варто пам'ятати, що поведінка висококваліфікованих працівників на ринку праці є принципово іншою, а тому і сам показник навантаження на одне вільне робоче місце не може дати дійсної картини проблем зайнятості за відповідними групами.

У порівнянні з Україною загалом, аналіз динаміки ринку праці Житомирщини дозволяє стверджувати про більш суттєву поляризацію тенденцій за різними професійно-кваліфікаційними групами працівників (рис. 1).

Так, якщо конкуренція між працівниками сфери торгівлі та послуг на зареєстрованому ринку праці Житомирщини зменшилася з 42 до 12 осіб на одне вільне робоче місце (у 3,5 рази), то ситуація за іншими групами працюючих бажає бути кращою. Наприклад, вкрай незадовільною залишається ситуація у групі "фахівці", про що свідчить той факт, що навантаження на одну вакантну посаду зросло з 7 до 12 осіб (на 71%). Така тенденція є непоодиноким свідченням суттєвих дисбалансів на ринку праці області, що вимагає негайних змін, які мають починатися з активізації регулюючої ролі держави у сфері забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Загалом, сьогодні проблеми у сфері зайнятості населення є відголоском специфіки взаємовідносин у трудовій сфері, сформованій за радянських часів. Так, О. Полтавець зауважує, що великі витрати робочого часу, утримання надлишкової чисельності персоналу, низька продуктивність праці і всі інші ознаки неефективного її використання за часів планової економіки об'єктивно обумовлювали відповідну структуру зайнятості, основними рисами якої були:

– гранично високий загальний рівень залучення трудоактивного населення у суспільне господарство;

– значне переважання матеріального виробництва і, відповідно, низька частка невиробничої сфери у загальній структурі зайнятих;

– зависока питома вага промисловості і сільського господарства у сфері матеріального виробництва;

– більша частка представників добувної промисловості і менша – переробної, зокрема, галузей, що виробляли продукцію народного споживання;

– надзвичайно низький порівняно з розвинутими країнами рівень зайнятості у сфері інформаційного обслуговування, причому серед зайнятих у цій сфері переважали працівники традиційних професій (бухгалтери, економісти, друкарки і т.п.), в той час, як чисельність працюючих на сучасній електронній техніці була мізерною;

– обумовлена низьким рівнем матеріально-технічної бази нераціональна структура зайнятих за якісними характеристиками (висока питома вага працівників ручної праці, переважання в структурі зайнятості фізичної праці над розумовою, невисокий професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, значна питома вага зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці та ін.) [4, с. 28].

Сьогодні у Законі України зайнятість трактується як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі [1].

Не сперечаючись із законодавством, дозволимо собі взяти до уваги також інше визначення: "Зайнятість – це *ступінь участі* працездатного населення у діяльності, що пов'язана із задоволенням суспільних та особистих потреб, яка, як правило, приносить дохід" [3, с. 261]. На нашу думку, такий підхід до тлумачення зайнятості є більш вдалим, адже тут робиться акцент на розшируванні суспільства, за якого працездатне населення поділяється на дві групи – тих, що знайшли роботу, і тих, знання, досвід та трудові навички яких, не віднайшли гідного застосування. Можна стверджувати, що останні, як носії людського капіталу, вимагають першочергової уваги з боку держави, на яку покладається ряд функцій щодо покращення ситуації на ринку праці шляхом реалізації активної політики зайнятості населення. У відповідності до рекомендацій МОП остання має відповідати таким принципам:

– поживлення економічної ситуації та інвестиційної активності в країні;

– створення нової виробничої структури підтримки вітчизняного товаровиробника;

– розвиток системи нових робочих місць, збільшення потреби в робочій силі в пріоритетних галузях економіки;

– стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць;

– удосконалення системи оплати праці та соціального захисту;

– удосконалення та оновлення системи професійного навчання в навчальних закладах та на виробництві;

– недопущення масового вивільнення працівників.

Таким чином, не викликає сумніву той факт, що на сучасному етапі розвитку України основним пріоритетом державного регулювання у соціально-трудовій сфері є забезпечення продуктивної зайнятості населення, що досягається шляхом встановлення відповідності між профілем підготовки робочої сили і сформованою структурою робочих місць, яка має бути узгоджена з генеральним вектором соціально-економічного розвитку держави. Адже, навряд можна говорити про зростання рівня продуктивності зайнятості, якщо взяти до уваги те, що, наприклад, кількість зайнятих у Житомирській області з 2004 р. по 2006 р. у віці 15-70 років зросла на 1,15 % (з 561,6 до 568,1 тис. осіб), а темпи промислового виробництва скоротилися з 118,5 % до 105,1 %. Загальнодержавні тенденції подібні – в період 2004-2006 рр. 2-х відсоткове зростання чисельності зайнятих супроводжувалось скороченням темпів зростання промислового виробництва з 112,5 % до 106,2 % [5;6]. Така ситуація вимагає суттєвих коректив з боку системи державного регулювання зайнятості як на макро-, так і на мезоекономічному рівнях.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Роль державного регулювання зайнятості в комплексі управління людським капіталом важко переоцінити, адже саме від нього великою мірою залежатиме те, чи буде збережено та розвинуто продуктивні якості населення, які є найнеобхіднішим джерелом

соціального прогресу та економічного розвитку держави. І передусім, система державного регулювання зайнятості має бути зорієнтована на підвищення попиту на працю в галузях економіки, що потребують робочої сили високої кваліфікації та спроможні забезпечити її продуктивне використання в цілях збереження та подальшого розвитку людського капіталу України.

Список використаної літератури:

1. Закон України “Про зайнятість населення”.

2. Кочума О. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2005. – №6. – С. 19-23.

3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабышина Л.С. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т. 2 – М.: Издательство “Альфа-Пресс”, 2007. – 924 с.

4. Полтавець О. Соціально-економічна суть зайнятості населення та тенденції її структурних зрушень на сучасному етапі // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 4. – С. 26-30.

5. Праця Житомирщини у 2006 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – Ж.: Видавництво головного управління статистики у Житомирській області, 2007.

6. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України. – К.: Видавництво “Консультант”, 2007.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедрою управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

– економіка праці, соціальна економіка і політика;

– управління персоналом та психологія управління