

РИНКОВИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Представлено авторський погляд щодо сутності ринкових закономірностей формування та розвитку людського капіталу, визначено зміст та перспективи застосування маркетингових технологій в процесі оптимізації соціально-трудової сфери України

Постановка проблеми. Ринкова система господарювання вимагає становлення та ефективної взаємодії трьох складових: споживчого ринку, ринку капіталу та ринку праці. Тенденції в межах кожного з ринків обумовлюються дією двох груп регулятивних сил. Перші належать до сфери державного регулювання, другі стосуються ринкових закономірностей формування попиту і пропозиції. В ідеалі – ринкова економіка прагне мінімізувати вплив державного регулювання на будь-який з перелічених вище ринків. Проте на практиці досягти цього вкрай важко. На думку автора, це обумовлюється інертністю дії ринкового механізму у деяких сферах життєдіяльності суспільства, які до того ж мають визначальне значення для розвитку держави в цілому. Внаслідок цього, відсутність ефективного державного регулювання можна вважати невикористаним резервом прискорення позитивних тенденцій як економічного, так і соціального характеру. До таких визначальних сфер життєдіяльності варто віднести соціально-трудова, яка вимагає адекватного використання і ринкових, і суто адміністративних регуляторів свого розвитку.

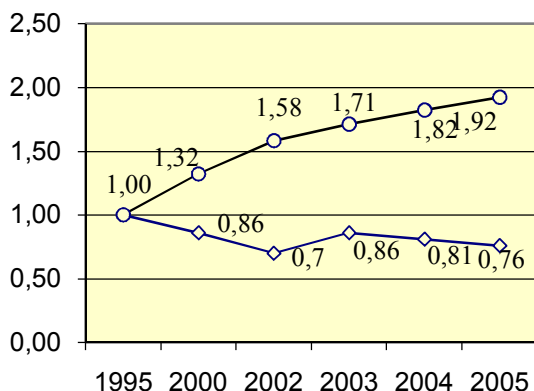
І тут виникає важливе завдання, розв'язання якого потребує неабиякого хисту від науковців та практиків. Мова йде про раціональне узгодження адміністративного впливу з ринковими тенденціями в межах соціально-трудова сфери держави. Іншими словами, з'являється необхідність віднайти той баланс державного впливу, за якого може відбутися позитивна корекція соціально-трудова сфери, проте і сам вплив не призведе

до викривлень національної економіки у бік відродження планових механізмів та відновлення адміністративно-командних підходів державотворення, обмеженість яких доведена нещодавньою історією більшості держав пострадянського простору.

Передумовою узгодженої взаємодії обох секторів регулювання соціально-трудова процесів має виступити ретельне вивчення ринкових закономірностей та визначення специфіки державного впливу на сферу суспільно корисної праці. В тому числі це стосується і проблематики формування та використання людського капіталу України, як запоруки її соціально-економічного розвитку. З приводу останнього О.А. Грішнова у 2001 р. зазначала: “Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти та професійної підготовки як соціальної системи та інфраструктури ринку праці: *не забезпечення потреб держави спеціалістами різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різних освітніх потреб особистості* заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці” [4, с. 101] (*курсив – Д.П.*). Проте, чи актуальні такі твердження сьогодні, коли система освіти майже втратила керованість з боку держави, а ситуація, що склалася в її межах, фактично демотивує і викладацький, і адміністративний склад закладів освіти, погіршуючи тим самим і якість останньої? Чи не варто, все ж таки, переорієнтувати освітній простір, виходячи з *пріоритету державних потреб*, адже, як зазначалося вище, інертність ринкової

кон'юнктури на такому специфічному ринку як ринок освітніх послуг не сприяє швидкому узгодженню попиту і пропозиції у розрізі знань та вмінь, що властиві тим професіям, які сьогодні, на думку широкого загалу, є неперестигними, проте насправді, є перспективними та високооплачуваними?

В розрізі оплати праці, варто відмітити, що сьогодні дисбаланс на ринку освітніх послуг та на ринку праці призвів до формування суттєвої невідповідності між реальною вартістю висококваліфікованої робочої сили і винагородою за послуги праці. Так, за даними [3, с. 365], сьогодні, коли на 1 учня профтехосвіти в Україні припадає більше 5 студентів вищих навчальних закладів, виникає надмірний попит на представників робітничих професій з освітою, що зумовлює невідповідно завищені зарплати таким працівникам.



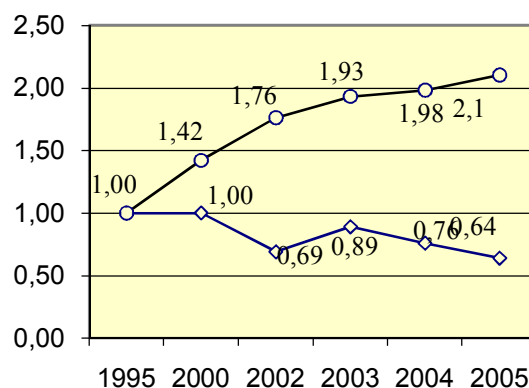
- ◆— Індекс кількості зареєстрованих злочинів в Україні (у порівнянні з 1995 р.)
- Індекс кількості студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації (Україна в цілому, на 10 тис. населення, у порівнянні з 1995 р.)

Рис. 1. Зареєстровані злочини в Україні у порівнянні з кількісними тенденціями у вищій школі

(Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

В цій же праці міститься думка, яку відстоює і автор статті – збільшення чисельності студентів в умовах падіння виробництва – це свого роду відомий прийом стерилізації надлишкової робочої сили серед

молоді. Безперечно, такий підхід зменшує соціальну напругу в суспільстві, перешкоджає девіантним (ті, що суперечать нормам моралі) та делінквентним (крайній вияв девіантної поведінки, порушення норм права) проявам незайнятої трудовою діяльністю молоді (рис. 1-2). Проте, хіба лише в цьому має полягати роль держави?



- ◆— Індекс кількості зареєстрованих злочинів у Жит. обл. (у порівнянні з 1995 р.)
- Індекс кількості студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації (Жит. обл., на 10 тис. населення, у порівнянні з 1995 р.)

Рис. 2. Зареєстровані злочини в Житомирській області у порівнянні з кількісними тенденціями у вищій школі (Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

В силу широти і комплексності поставленої проблеми, матеріал статті торкається лише одного з її аспектів – змісту та специфіки функціонування ринкового механізму формування та розвитку людського капіталу, що, на думку автора, є наріжним каменем визначення і ролі держави у позитивних зрушеннях в межах соціально-трудової сфери України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання, що пов'язані з формуванням та використанням людського капіталу, сьогодні досить часто висвітлюються на шпальтах періодичних видань та обговорюються в ході наукових дискусій. Така увага до означеної

проблематики є обґрунтованою, адже сучасні тенденції у сфері формування людського капіталу та його використання бажають бути кращими. Неякісна освіта, зависокий відсоток непрацевлаштованої молоді, незначна кількість придатних до кваліфікованої праці робочих місць – все це складові тієї незадовільної ситуації, яка гальмує позитивні зміни в Україні.

І це не дивно, адже насправді, підготовка високоякісної робочої сили сьогодні не є *реальним* пріоритетом в комплексі державного впливу на сектор формування людського капіталу України, так як не створено і самих робочих місць, де така робоча сила може бути використана. От і виникає ситуація, за якої великі обсяги капіталовкладень у формування людського капіталу є недоцільними внаслідок відсутності можливостей його подальшого використання, а відсутність таких можливостей, в свою чергу, обумовлюється неякісною чи невідповідною освітою осіб, від яких залежить розвиток держави, а отже і створення продуктивних, наукоємних, сучасних робочих місць. І, до речі, помилково вважати, що такі особи десь “далеко” – на верхівці адміністративної піраміди. Ні. Такою особою є кожна людина, що своїми запитами і сподіваннями, намірами та діями створює напружене “поле” навколо проблем використання висококваліфікованої праці, стимулюючи тим самим розв’язання цього питання у найкоротші строки. Немає напруги – немає і проблеми. Немає прагнення – відсутній і результат. Коло замкнулося.

Іншою специфічною рисою вітчизняної системи соціально-трудових відносин залишається орієнтація роботодавця на залучення робочої сили не за законами конкуренції (чи, якщо вдатися до аналогій, природного добору, коли виграє найбільш сильний), а за протекцією, тобто по знайомству. В таких умовах, формування людського капіталу, як провідна ідея розвитку окремого громадянина України та суспільства в цілому, втрачає сенс. І тут, знову-таки,

постає проблема підготовки сучасних менеджерів, у яких пріоритет залучення розвинутого людського капіталу у виробничий процес не буде вимагати додаткових обґрунтувань, а стане нормою, аксіомою, беззаперечним твердженням.

В підтвердження позиції автора доцільно навести ряд думок вітчизняних економістів. Так, В.В. Близнюк зазначає, що сьогодні під час найму персоналу основна увага приділяється лояльності претендента на робоче місце до керівника та особистим зв’язкам. Не завжди на перший план виходять такі характеристики кандидата на посаду, як рівень кваліфікації, фундаментальність отриманої освіти, адаптованість до ринкових умов, якість і результативність досягнення поставлених цілей [1, с. 66]. Варто пам’ятати, що в таких умовах найбільш важко конкурувати носіям найсучаснішого людського капіталу – випускникам системи професійно-технічної і, передусім, вищої освіти. Крім того, за результатами останніх досліджень, проведених Лісогор Л.С., така ситуація ускладнюється ще й наступними обставинами:

- переважання повільних темпів здійснення структурних змін в економіці, що призводить до виникнення суттєвих диспропорцій у структурі попиту на ринку праці;
- значне посилення конкуренції на ринку праці за певними професіями, за якими ведеться підготовка в навчальних закладах;
- невідповідність отриманої спеціальності потребам ринку праці;
- відсутність практичного досвіду чи стажу роботи за спеціальністю [2, с. 101].

Останнє, до речі, знову-таки пов’язано з відсутністю робочих місць, де можуть бути застосовані сучасні знання, що виявляється у суто формальному підході щодо організації виробничої чи переддипломної практики у вищій школі. Разом з цим, на невідповідності характеристик освіти вимогам роботодавців зазначає і В.І. Куценко: “... підготовка спеціалістів у більшості ВНЗ не відповідає потребам економіки ні за якістю, ні за

кількістю. Іншими словами, у роботі вищої школи спостерігається невідповідність випускників вимогам роботодавців як за кваліфікацією, так і за чисельністю підготовлених спеціалістів”. На думку того ж автора, людський капітал є найбільш дефіцитним ресурсом України та основою її економічного зростання, проте, зосередивши увагу на “зароблянні грошей”, вища освіта стає все більш неадекватною часу, виробництву, технологіям, способу життя [3, с. 360-365]. З огляду на викладене, стають зрозумілими причини та обсяги тієї уваги, яка сьогодні має приділятися системі формування людського капіталу України, а також удосконаленню структури ринку освітніх послуг, як її невід’ємного елемента.

Загалом, на підставі дослідження останніх публікацій, присвячених проблематиці людського капіталу, можна зробити висновок про актуальність теми статті та важливість розширення меж наукових пошуків задля формування практичних рекомендацій щодо розвитку людського капіталу України.

Мета дослідження полягає у висвітленні змісту та специфіки ринкового механізму формування та розвитку людського капіталу, а також в обґрунтуванні ролі маркетингового підходу в процесі удосконалення структури ринку освітніх послуг, що виступить підставою для оптимізації тенденцій у соціально-трудовій сфері України.

Викладення основного матеріалу дослідження. Ринок освітніх послуг як нива формування та розвитку людського капіталу України, маючи власну специфіку, функціонує за загальними законами конкурентної взаємодії. Під ринком освітніх послуг у статті розуміється система відносин, що формуються між суб’єктами освітнього процесу для досягнення певного рівня освіти, здійснення навчання впродовж усього життя з метою всебічного розвитку особистості та задоволення потреб держави. Основним структурним елементом в системі взаємовідносин на даному ринку і є, власне, освітня послуга – обсяг навчальної та наукової інформації, що трансформується в

процесі навчання в певну сукупність знань. Сьогодні, впровадження ринкових відносин у систему освіти має сприяти задоволенню:

- потреб особистості в інтелектуальному, культурному, професійному, фізичному та моральному розвитку й саморозвитку;

- потреб суб’єктів господарювання у сформованому на належному рівні висококваліфікованому трудовому потенціалі;

- потреб держави у формуванні, нагромадженні, розвитку освітньо-інтелектуального та науково-технічного потенціалів з метою активізації процесів національного відродження та суспільного розвитку.

Найсучаснішим інструментом впливу на ринок освітніх послуг є маркетинг. Так, з точки зору окремої організації, маркетинг ринку освітніх послуг призначений для визначення адекватних форм підвищення кваліфікації або перенавчання її персоналу з огляду на зміст проголошених стратегічних цілей. З точки зору навчального закладу, маркетинг ринку освітніх послуг призначений для позиціонування закладу освіти, визначення тих форм та напрямків підготовки, які сьогодні користуються попитом у споживача освітніх послуг – чи то окремої особистості, чи то підприємства, яке поставило за ціль застосувати постулати розвитку персоналу на практиці.

За такої позиції, маркетингова діяльність в межах ринку освітніх послуг має бути усвідомлена і підприємствами, і навчальними закладами як важлива складова порозуміння та взаємного прогресу. Адже саме освіта в умовах ринку забезпечує соціальний розвиток особистості, формуючи майбутнього фахівця, і тим самим – людський капітал окремих підприємств та суспільства загалом.

Сьогодні освіта повинна виступити стратегічним ресурсом соціально-економічного і культурного розвитку України. У зв’язку з цим, концептуальні основи і державні пріоритети розвитку освітнього процесу мають визначатися з позицій його ролі й місця в забезпеченні життєдіяльності

соціуму, безпосереднього взаємозв'язку із сферою праці. Проте, що насправді відбувається на освітянській ниві сьогодні і як ці тенденції вплинуть на соціально-економічну ситуацію завтрашнього дня?

До найбільш загрозливих тенденцій на сучасному ринку освітніх послуг України варто віднести розбалансованість його структури, адже ситуація, коли кількість випускників ВНЗ в'ятеро перевищує пропозицію праці за робітничими професіями, ставить під сумнів майбутнє країни в цілому. Так, вже понад 10 років спостерігаються вражаючі темпи зростання контингенту студентів ВНЗ, що супроводжується регресуючим показником кількості останніх як таких, що загалом піднімає питання якості послуг системи вищої освіти (рис. 3-4).

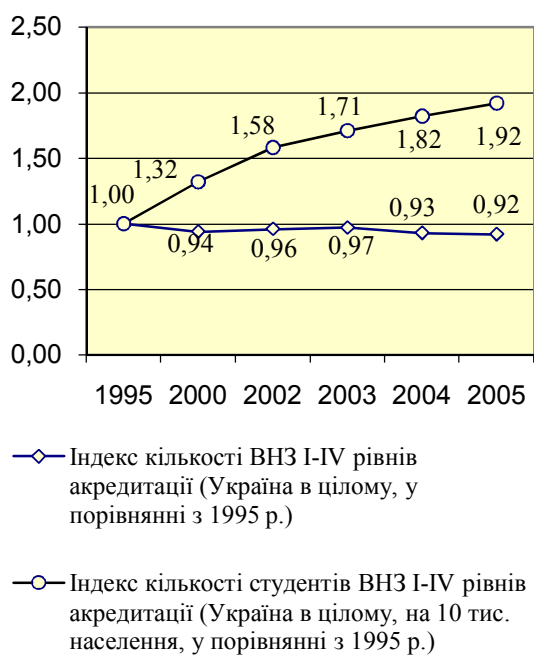


Рис. 3. Співвідношення темпів зростання кількості ВНЗ та контингенту студентів в Україні

(Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

Аналізуючи причинно-наслідкові зв'язки такої ситуації, можна зазначити наступне. Надмірне завантаження навчальних площ створює відчуття дискомфорту як студентами, так і викладачами, що неминуче веде до зниження якості освітніх послуг внаслідок

зникнення самого духу університетської освіти, перетворення творчо-орієнтованого навчального процесу у формальну процедуру отримання оцінок. Крім того, перенавантаження професорсько-викладацького складу взаємостосунками зі студентами внаслідок постійного збільшення навчальної роботи (разом з тим, тут відіграє роль й інший фактор – падіння загального рівня виховання у суспільстві, внаслідок чого викладачеві необхідно мати неабиякий хист та витримку для того, щоб освітній процес відбувся як такий; звісно, в цілях збереження якості вищої освіти розумним було б зменшити навантаження на викладача внаслідок ускладнення співпраці із “сучасним” студентом, проте, цього не відбувається, так як майже кожен ВНЗ опинився сьогодні у стані “виживання” в умовах жорсткої конкуренції), а також необхідністю опанування нових знань навздогін за навчальними дисциплінами, які поперемінно то вводяться, то виводяться з навчальних планів спеціальностей, створює додаткові труднощі у підвищення якості освітніх послуг.

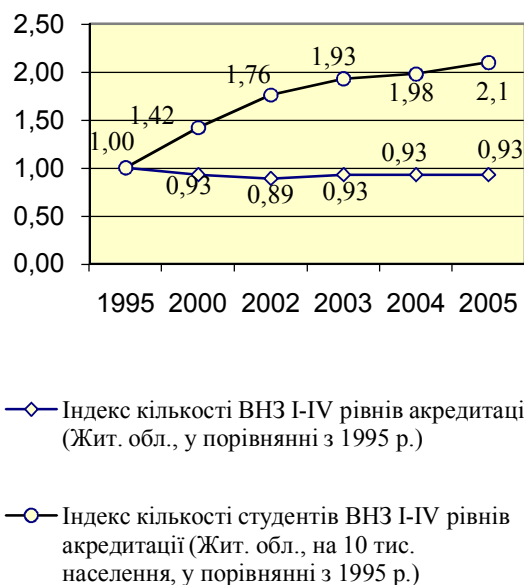


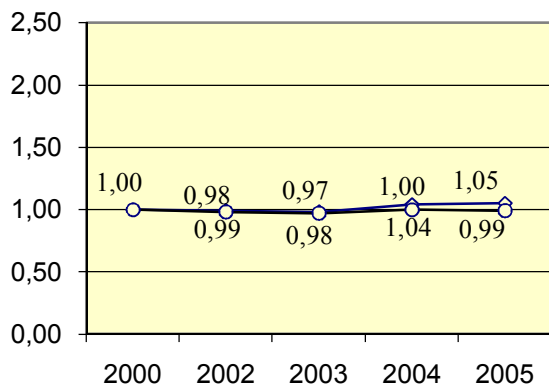
Рис. 4. Співвідношення темпів зростання кількості ВНЗ та контингенту студентів в Житомирській області

(Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

Разом з цим, гостро відчувається і нестача бібліотечного фонду у переважній більшості ВНЗ України, апаратного та програмно-інформаційного забезпечення, спостерігається фактична невідповідність приміщень (площ) спортивного та гігієнічного призначення вимогам сьогодення.

Такий перелік є, звісно, неповним, але для того щоб зрозуміти наслідки вищої освіти в Україні (назвати це якось по іншому – “продукт” чи “результат” – якось складно) цього достатньо. На жаль, ні про що інше окрім стерилізації зайвої робочої сили на молодіжному сегменті ринку праці не йдеться. А цей сегмент, окрім можливої трансформації у бік криміналізації (про що йшлося вище), ще й, до речі, є найбільш вибухонебезпечним у соціально-політичному аспекті – то ж важливо, щоб він “не заважав проводити реформи” – хоча, які реформи без застосування найпрогресивнішого ресурсу нації – людського капіталу молоді – незрозуміло.

Тенденції у сфері професійно-технічної освіти (ПТО) як сегменту ринку освітніх послуг дещо інші (рис. 5-6).

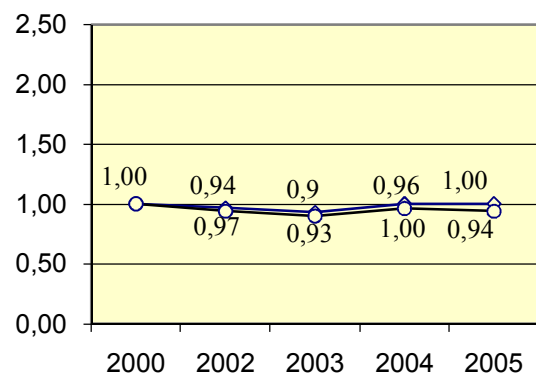


◆ Індекс кількості закладів ПТО (Україна в цілому, у порівнянні з 2000 р.)
 ○ Індекс кількості учнів, слухачів ПТО (Україна в цілому, на 10 тис. населення, у порівнянні з 2000 р.)

Рис. 5. Співвідношення темпів зростання кількості закладів професійно-технічної освіти та контингенту їх учнів, слухачів в Україні

(Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

Так, у загальних рисах система ПТО зберігає свої пропорції. Динаміка кількості ПТУ супроводжується відповідними тенденціями у кількісному складі їх учнів. Проте, внаслідок популяризованої неprestижності робітничих професій і доступності вищої освіти для широкого загалу молоді в Україні, якісна складова професійно-технічної освіти також зазнала значних втрат, що й зумовило кризу відносин у відповідному сегменті ринку праці.



◆ Індекс кількості закладів ПТО (Жит. обл., у порівнянні з 2000 р.)
 ○ Індекс кількості учнів, слухачів ПТО (Жит. обл., на 10 тис. населення, у порівнянні з 2000 р.)

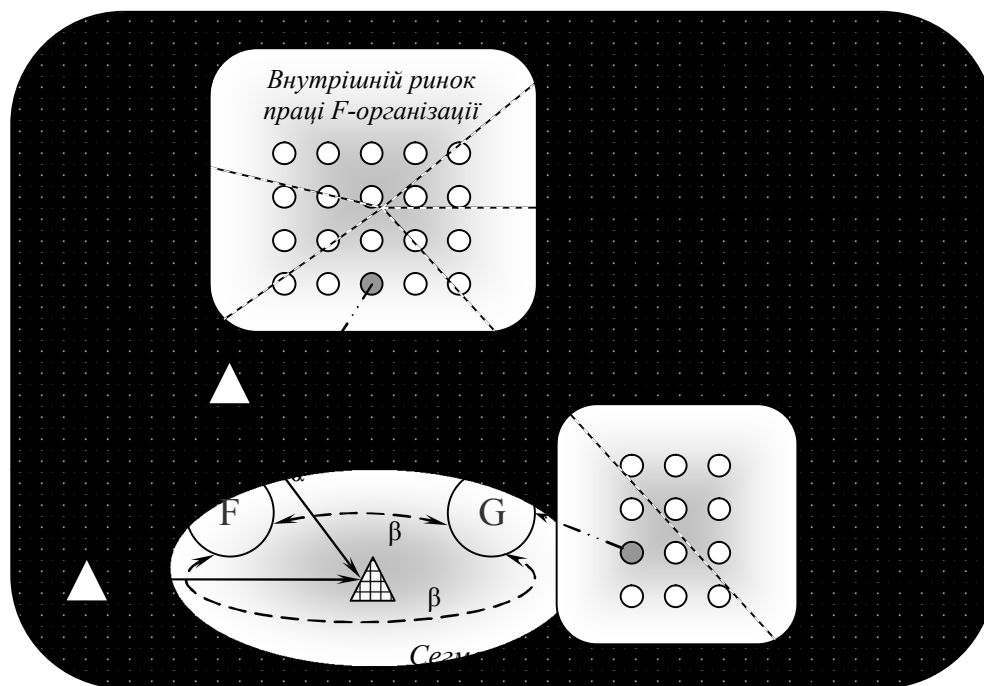
Рис. 6. Співвідношення темпів зростання кількості закладів професійно-технічної освіти та контингенту їх учнів, слухачів в Житомирській області
 (Джерело: [5], розрахунки і графічне представлення автора)

З огляду на викладене, не викликає заперечень теза про важливість активної системної роботи по створенню умов для трансформації освітньої системи з урахуванням тих дисбалансів, що існують на ринку праці. Вихідним пунктом відповідної роботи є розуміння сутності ринкового механізму формування та розвитку людського капіталу.

В цілому такий механізм є інтегрованим комплексом, складниками якого є окремі ринкові механізми, що визначають зміст та характер взаємодії у сфері освіти, у сфері працевлаштування, а також у сфері суспільно-корисної праці. Раціональність

такого триєдиного підходу обумовлюється технологічними стадіями накопичення людського капіталу суспільства – його первинне формування, атрибуція, а також використання (що ставить за мету не лише повернення інвестованих засобів, але й подальший, так би мовити, вторинний розвиток людського капіталу шляхом оновлення і розширення знань, відпрацювання трудових навичок та поглиблення професійного досвіду).

Фази атрибуції (*від лат. attributio – приписування*; термін введений автором на заміну загальнозживаного “розподіл”, який в умовах визнання права власності на людський капітал за його носієм – вільною людиною, втрачає зміст) та використання людського капіталу формують конкурентні відносини на ринку праці, які і визначають механізм його функціонування (рис. 7).



Умовні графічні позначення:

- | | | | |
|--|---|--|---|
| | – людина, що пропонує товар “робоча сила” на ринку праці | | – робоче місце як товар на внутрішньому ринку праці (вакантне або ні) |
| | – людина, що виграла у конкурентній боротьбі, яка виникла навколо робочого місця F | | – робоче місце як товар, що виставляється на продаж в межах зовнішнього ринку праці |
| | – контур конкурентної боротьби за володіння товаром “робоче місце F” (α -конкуренція) | | – робоче місце, яке є вакантним в межах організації G, що вимагає залучення робочої сили з сегменту G зовнішнього ринку праці |
| | – контур конкурентної боротьби за володіння товаром “робоча сила” (β -конкуренція) | | |

Рис. 7 Механізм функціонування ринку праці

Залишаючи елементарні речі поза увагою наукового аналізу, зупинимо увагу на двох типах конкурентних відносин, що чітко

визначені в межах авторської моделі механізму функціонування ринку праці (Рис. 7). Вони отримали назву α - і

β-конкуренція. На нашу думку, саме збалансованість цих *рушійних сил* ринкової взаємодії є запорукою становлення оптимальної структури ринку праці. Дією цих же сил автор пояснює і характер динаміки інших ринків, в тому числі і ринку освітніх послуг, який має таку специфіку:

✧ невідчутність послуг освіти, тобто неможливість їх підтвердження до моменту надання, що ускладнює процес вибору конкретного навчального закладу;

✧ невіддільність послуг освіти від навчальних закладів та неможливість їх складування;

✧ непостійність якості освітніх послуг, яка залежить від рівня підготовки викладачів, надання освітніх послуг у денний чи вечірній час доби, місця їх надання (наявність спеціалізованих аудиторій, забезпечених сучасним обладнанням тощо);

✧ відсутність права володіння послугою освіти, оскільки її неможливо продати;

✧ довготривалість надання освітніх послуг та залежність результативності навчання від умов майбутньої роботи й життя випускника.

Викладені ознаки ринку освітніх послуг, як складової частини комплексного механізму формування та розвитку людського капіталу України, не суперечать запропонованому автором підходу (див. рис. 7). В такому випадку змістом *α-конкуренції* буде боротьба за право навчання у певному закладі освіти, а функцією *β-конкуренції* виступить змагання закладів освіти за “найкращого” абітурієнта. І в тому, і в іншому випадку спонукальною причиною розвитку ринку освітніх послуг виступатиме конкуренція, що загалом дозволяє її визнати рушійною силою оптимізації ринкового механізму формування та розвитку людського капіталу України.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сьогодні сталий розвиток держави неможливий без змістовно-орієнтованого формування та раціонального використання людського капіталу суспільства. Виходячи із пріоритету піднесення конкурентних відносин, відповідний ринковий механізм, заснований на

принципах маркетингового підходу, має уособлювати особливості і освітянської, і соціально-трудової сфери, що сприятиме визначенню та реалізації адекватних шляхів економічного піднесення України.

Список використаної літератури:

1. *Близнюк В.В.* Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського капіталу // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під. наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.

2. *Лисогор Л.С.* Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під. наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.

3. *Куценко В.І.* Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії та практики): Монографія / За наук. ред. д.е.н., поф., член.-кор НАН України Б.М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин: ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2008. – 818 с.

4. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, 2001. – 254 с.

5. Регіони України 2006: статистичний збірник. – Ч.1. / Держкомстат України. – К., 2006. – 510 с.

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

Наукові інтереси:

– економіка праці, соціальна економіка і політика;

– управління персоналом та психологія управління