

УДК 331.548

ДО ПИТАННЯ ПРО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

КОЧУМА Інна Юріївна

к.е.н., доцент кафедри економіки та управління Черкаського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи»

Анотація. В статті розкрито механізм взаємозв'язку та взаємовпливу людського розвитку та ефективності використання трудового потенціалу на макрорівні, проаналізовано основні показники, що їх характеризують, визначено несприятливі чинники, що утворюють вітчизняне інституційне середовище, як базову причину відставання України у цих сферах, та надано рекомендації щодо комплексного характеру реформ, покликаних радикально покращити це середовище.

Аннотация. В статье раскрыт механизм взаимосвязи и взаимовлияния человеческого развития и эффективности использования трудового потенциала на макроуровне, проанализированы основные показатели, которые их характеризуют, определены неблагоприятные факторы, образующие отечественную институциональную среду, как базовую причину отставания Украины в этих сферах, и даны рекомендации комплексного характера реформ, призванных радикально улучшить эту сферу.

Ключові слова: людський розвиток, ефективність, трудовий потенціал, продуктивність праці, інституційне середовище.

Ключевые слова: развитие общества, эффективность, трудовой потенциал, производительность труда, институциональная среда.

Постановка проблеми. Проблеми забезпечення сталого економічного зростання в Україні з особливою гостротою постали в умовах сучасної руйнівної соціально-економічної кризи. Одним з найбільш значущих внутрішніх обмежень щодо забезпечення такого зростання є ефективність використання економічних ресурсів, у першу чергу людських, забезпечення продуктивної зайнятості. Основною проблемою непослідовної політики у сфері здійснення реформ в нашій країні є, по-перше, відсутність чіткого бачення українською владою кінцевих цілей цих реформ, а по-друге, нерозуміння того, що в сучасному світі існує нерозривний взаємозв'язок між цілями та інструментами їх реалізації, що виявляється у тому, що мета часто перетворюється на умову виникнення та посилення інструментів її досягнення в майбутньому, але вже на більш високому рівні.

Досвід успішних, високорозвинутих країн свідчить, що єдиною метою і критерієм суспільного, у тому числі економічного, прогресу має стати забезпечення людського розвитку, що через розширення можливостей людини прожити довге й здорове життя, набувати, розширювати й оновлювати знання та мати доступ до засобів іс-

нування, що забезпечують гідний рівень життя, в свою чергу, перетворюється на могутній внутрішній фактор економічного зростання, сприяючи підвищенню ефективності використання людських, у тому числі, трудових ресурсів.

Водночас, аналіз процесів у царині забезпечення умов людського розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу свідчить про погіршення ситуації у цих сферах та збільшення відставання України за цими параметрами відносно не лише розвинутих країн, але й багатьох країн, що розвиваються.

Існування вимушеної незайнятості, недовикористання робочого часу, приховане безробіття і технологічна відсталість виробництва призводять до зниження ефективності використання вітчизняного трудового потенціалу. Відсутність виваженої, послідовної стратегії щодо забезпечення умов для людського розвитку не лише не сприяє підвищенню цієї ефективності, але і виступає як самостійний чинник поглиблення соціально-економічної кризи.

У зв'язку з цим існує нагальна потреба у науковому пошуку шляхів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення ефективності використання вітчизняного трудового

потенціалу за рахунок стимулювання процесів, що здатні забезпечити людський розвиток. Особливої актуальності дана проблема набуває у зв'язку з завданнями підвищення глобальної конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості вітчизняної економіки, що зумовлюється також сучасними завданнями євроінтеграції та різким зниженням рівня добробуту українських домогосподарств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми забезпечення людського розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу є предметом активних наукових досліджень. Вагомий внесок у розвиток концепції людського розвитку здійснили такі визначні українські науковці як: Грішнова О.А., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Онікієнко В.В., Петрова І.Л. та інші. Цим же вченим належить ряд плідних досліджень з проблем забезпечення ефективності використання вітчизняного трудового потенціалу на усіх рівнях.

Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна з впевненістю стверджувати, що механізм взаємовпливу людського розвитку та факторів ефективного використання та розвитку трудового потенціалу в Україні поки що системно не досліджувався. Прояв негативних тенденцій як у сфері людського розвитку так і використання трудового потенціалу в нашій країні та необхідність чіткого визначення ключових «точок докладання зусиль» для вітчизняних реформ диктують гостру необхідність продовження досліджень у зазначеному напрямі.

Мета: поглиблення теоретико-методологічних засад визначення каналів взаємовпливу людського розвитку та ефективності використання трудового потенціалу і розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування інституційних чинників їх забезпечення.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений групою експертів ПРООН і вперше викладений у всесвітній Доповіді про розвиток людини за 1990 рік [1] (ці доповіді відтоді стали щорічними), розглядає розвиток людського потенціалу власне як мету і критерій суспільного прогресу. У фокусі концепції людського розвитку знаходиться людина, максимально повне задоволення її потреб та всебічний

розвиток її здібностей. Розвиток суспільства в ній означає постійне розширення можливостей для задоволення фізичних і духовних потреб людей. Дуже важливою категорією цієї концепції є поняття «вибір», тобто існування широких можливостей для реалізації власних здібностей кожною людиною при вільному виборі напрямів такої реалізації, з максимальним заохоченням з боку держави.

Як кінцева мета суспільного прогресу і найважливіший чинник економічного зростання, людський розвиток суттєво впливає і на інші аспекти суспільного життя. Значною мірою він визначає ряд інших параметрів, що визначають рівень добробуту людей, таких як: політична, економічна, соціальна свобода, свобода пересування і вибору місця проживання, гендерна рівність, благополуччя в сімейному житті й особисте щастя, реалізація творчих здібностей, дотримання прав людини, повага з боку оточуючих, самоповага тощо.

З іншого боку, людський розвиток є чинником економічного зростання, оскільки сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, що знаходить свій вияв в зростанні зайнятості та у підвищенні продуктивності праці.

Продуктивність суспільної праці, як основний показник ефективності використання трудового потенціалу країни, визначається як відношення загального обсягу виробництва (що вимірюється як валовий внутрішній продукт або валова додана вартість) та здійсненими затратами суспільної праці (загальна кількість відпрацьованих годин або загальна кількість зайнятих) [2, 5].

При цьому, на нашу думку, визначення продуктивності суспільної праці як відношення реального ВВП до затрат праці є більш коректним, особливо для міжнародних співставлень, з огляду на те, що в різних країнах на однакову кількість зайнятих може припадати різний фонд робочого часу, тобто може бути різною тривалість робочого дня чи тижня, різний рівень зайнятості тощо. На рис.1 відображено показники продуктивності праці (ВВП в розрахунку на 1 год. витраченого робочого часу (в дол.)) у 2014 р. країн-членів Організації з Економічної Кооперації і Розвитку [3].

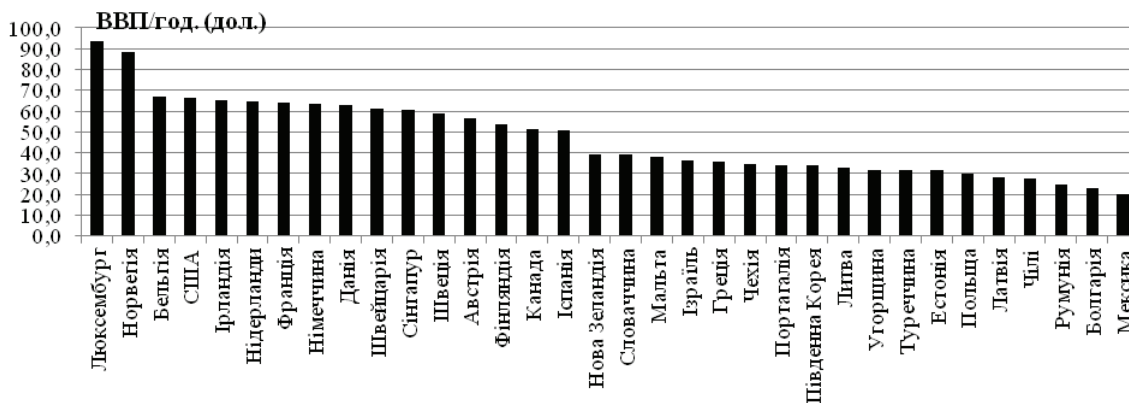


Рис. 1. Продуктивність праці (ВВП розрахунку на 1 год. робочого часу) країн-членів Організації з Економічної Кооперації і Розвитку, 2014 р. (дол.)

Джерело: складено автором на основі [4]

Світовими лідерами з продуктивності праці є Люксембург, де ВВП, в розрахунку на 1 годину витраченого робочого часу, у 2014 р. становив 93,4 дол./год. та Норвегія (88,1 дол./год.). Більше 60 дол. за одну відпрацьовану годину у 2014 р. було створено в Бельгії (66,9 дол./год.), США (66,5 дол./год.), Ірландії (65,0 дол./год.), Нідерландах (64,6 дол./год.), Франції (64,0 дол./год.), Німеччині (63,4 дол./год.), Данії (62,7 дол./год.), Швейцарії (61,1 дол./год.) та Сінгапурі (60,4 дол./год.) [4].

З поміж колишніх країн так званого «соціалістичного табору», за цим показником найвищу позицію займають Словаччина (38,9 дол./год.) та Чехія (34,7 дол./год.), а серед пострадянських

республік – Литва (33,0 дол./год.) та Естонія (31,6 дол./год.) [4].

На цьому фоні аналогічний показник в Україні, 4,5 дол./год., виглядає просто катастрофічним. Навіть якщо припустити, що половина вітчизняної економіки знаходиться у «тіні», це набагато менше, ніж у аутсайдерів групи – Болгарії (22,8 дол./год.) та Мексики (19,9 дол./год.). При цьому, у 2014 р. найвищі темпи зростання продуктивності праці продемонстрували Ірландія (2,7%), Латвія (3,2%) та Сінгапур (2,6%) [4]. Якщо наприкінці 90-х - на початку двохтисячних років продуктивність праці в Україні зростала достатньо швидко, то у 2014 р., після дворічного падіння, вона зростає лише 1,8% (рис. 2).

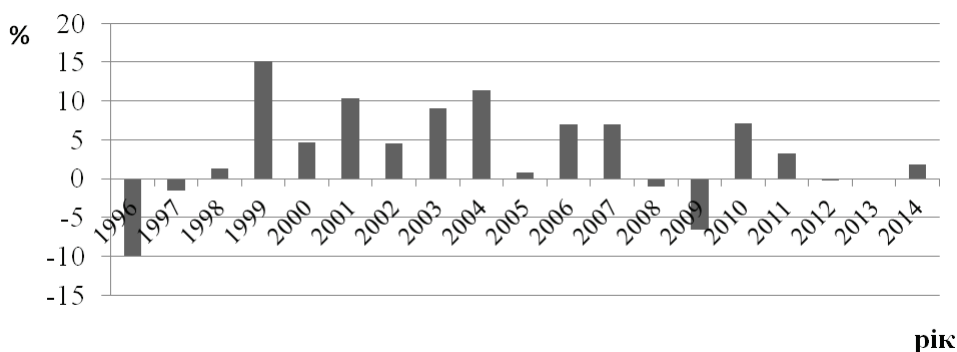


Рис. 2. Темп приросту продуктивності праці (ВВП розрахунку на 1 год. робочого часу, в постійних цінах 2005 р.) в Україні, 1995-2014 рр. (дол./год.)

Джерело: складено автором на основі [5]

Зважаючи на таку низьку продуктивність праці в Україні важко очікувати високий рівень доходів зайнятих. Так, погодинна середня заро-

бітна плата в країні, у доларовому еквіваленті (за офіційним середньорічним курсом), у 2014 р. становила близько 1,5 дол. Для порівняння, у

Норвегії вона сягає 58,9 дол./год. Після Норвегії за рівнем заробітних плат очікувано лідирують ті країни, що досягли високої продуктивності праці. Це, наприклад, Данія (44 дол./год.), Бельгія (42,6 дол./год.), Люксембург (39,2 дол./год.), Франція (37,8 дол./год.), Ірландія (32,5 дол./год.) тощо. Найнижча середня заробітна плата у Європі у 2014 р. – у Болгарії (2,19 дол./год.) [6].

Як відомо, підвищення продуктивності праці дозволяє без збільшення затрат праці, а можливо навіть за їх зменшення, збільшити обсяги виробництва. В сучасному демократичному суспільстві, за умови справедливого розподілу сукупного суспільного продукту, це означає зростання рівня доходів домогосподарств, а отже зростання можливостей щодо забезпечення людського розвитку. Це узгоджується з базовим принципом концепції людського розвитку, згідно якого економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. Економічне зростання, за-

безпечене за рахунок зростання продуктивності праці, розширює ці можливості. З іншого боку, людський розвиток створює можливості для підвищення продуктивності праці.

Свідченням наявності тісного взаємозв'язку між людським розвитком і ефективністю використання трудового потенціалу є значна кореляція між показниками, що їх вимірюють. Ті країни, що досягли високих параметрів людського розвитку, демонструють високу продуктивність праці. І навпаки.

Коефіцієнт парної кореляції ВВП, в розрахунку на витрачену годину робочого часу країн-членів Організації з Економічної Кооперації і Розвитку та їх індексом людського розвитку у 2014 р. – близький до одиниці (0,88), що демонструє також висхідна лінія загального тренду на рис. 3, яка демонструє взаємозв'язок між зазначеними параметрами.

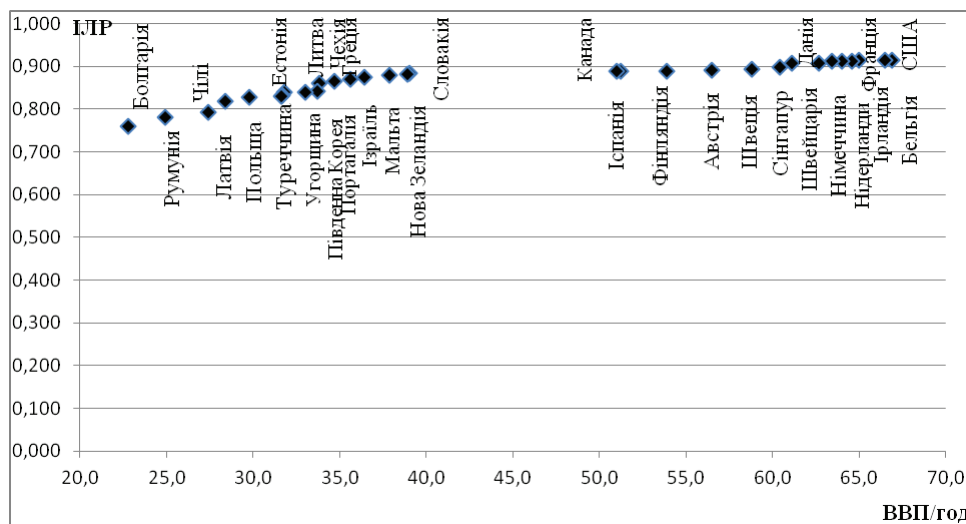


Рис. 3. Парна кореляція ВВП, в розрахунку на годину витраченого робочого часу, та індексом людського розвитку (2014 р.)

Джерело: на основі даних [6; 8]

Дві країни, що мають найвищі показники з продуктивності праці у 2014 р. очікувано очолюють рейтинг з людського розвитку. Це Норвегія (ІЛР=0,923) та Люксембург (ІЛР=0,944). Дана закономірність є ще одним свідченням того, що досягнення високих стандартів розвитку людського потенціалу можливе лише за умови високої продуктивності суспільної праці. З іншого боку, підвищення продуктивності праці, високої ефективності використання трудового потенціалу неможливо без забезпечення умов для людського розвитку.

Чинники, що створюють умови для підвищення ефективності використання трудового потенціалу, сприяють та безпосередньо визначають її рівень, достатньо ґрунтовно досліджені вітчизняними та зарубіжними економістами. Кількість та зміст цих, пропонованих в науковій літературі, чинників залежить від ступеню їх агрегації та дезагрегації, здійснюваними кожним конкретним автором, залежно від рівня об'єкту його дослідження. Особливо велике практичне значення має обґрунтування ступеню їх впливу

на продуктивність в Україні на основі економічних моделей [7].

Але узагальнюючи різні підходи до визначення чинників підвищення ефективності використання трудового потенціалу на макrorівні можна зробити висновок, що ключовими з них є: технічний прогрес та розподільна ефективність.

Як відомо, з одного боку, продуктивність праці виступає індикатором інтенсивності технічного прогресу, вимірником швидкості технологічних змін, а з іншого, є його результатом. При цьому, в контексті людського розвитку, важливо, щоб технологічні зміни супроводжувались збільшенням кількості вільного часу, що розширює можливості для людського розвитку, але в жодному разі не відбувались за рахунок зростання безробіття та скорочення доходів, що ці можливості, навпаки, звужує.

Щоб технологічний прогрес відповідав цілям людського розвитку потрібно, щоб він сприяв не лише підвищенню продуктивності праці, але й зменшенню тиску на оточуюче середовище та зменшенню екологічних проблем. Це можливо лише за рахунок зростання свобод і демократії в країні, посилення контролю з боку громадянського суспільства за діяльністю влади, соціальної відповідальності бізнесу, подолання корупції тощо, що також стає можливим за умови реалізації заходів, спрямованих на формування в країні сприятливого інституційного середовища для забезпечення людського розвитку.

Крім того, вільна, високоосвічена особистість більш схильна до продукування і впровадження інновацій, які в свою чергу підвищують продуктивність праці. З іншого боку, технологічні зміни стимулюють працівників до саморозвитку, підвищення освітнього та професійного рівня, а також створюють умови для людей з обмеженими можливостями для участі в процесі суспільного виробництва, що означає кількісне збільшення трудового потенціалу та більш повну його реалізацію, що в свою чергу є передумовою людського розвитку.

Слід зазначити, що перехід до ринкової системи господарювання, що розпочався в Україні після проголошення незалежності завжди мав дуже серйозну ваду: недооцінку соціального, людського виміру соціально-економічного розвитку. І за 25 років існування нашої країни не лише не відбулось відчутного прогресу в ставленні до людини та у створенні умов для її розвитку, але й за багатьма напрямками відбулись відчутні втрати порівняно з далеко не безпроблемним радянсь-

ким періодом. Нині важко назвати вітчизняне підприємство, яке в своїй діяльності безперечно орієнтується на розвиток персоналу та високу якість трудового життя працівників.

Якщо такі підприємства в Україні і є, то це ті, що повністю або частково засновані на іноземних інвестиціях і орієнтуються на західну культуру роботи з персоналом. То ж і не дивно, що українські виробники дедалі більше втрачають свої позиції у науко- та інтелектуаломістких сферах виробництва, орієнтуючись на просту, дешеву, безперспективну, екологічно проблемну продукцію (наприклад, металургійну чи сільськогосподарську), а за показниками продуктивності праці Україна, як зазначалось вище, відстає навіть від пострадянських країн. Державну політику в цьому напрямку також важко назвати виваженою та послідовною.

Наступним важливим чинником підвищення продуктивності праці є досягнення в суспільстві розподільної ефективності, яка полягає в досягненні такої оптимальної структури економічних ресурсів, що повністю відповідає структурі потреб виробництва. Стосовно людських, трудових ресурсів, це означає, що структура попиту на працю (за професіями, кваліфікацією, географічно) співпадає з їх пропозицією, одночасно з забезпеченням повної зайнятості.

Тобто, кожен працівник зайнятий саме у тій сфері, на тому робочому місці, що максимально відповідає його здібностям і компетенціям, а отже його трудовий потенціал максимально реалізується і він отримує максимально можливий рівень доходів, що, як відомо, одночасно є і умовою, і результатом людського розвитку. Це означає, що з одного боку, процеси людського розвитку забезпечують доступ кожній особі до можливостей здобувати освіту, підвищувати кваліфікацію, а з іншого – визначають свободу вибору сфери застосування її здібностей та її трудову мобільність (як міжгалузеву, так і географічну).

У цьому зв'язку особливого значення набуває забезпечення тісного взаємозв'язку системи освіти з виробництвом щодо визначення та прогнозування його потреб у кадрах, змісту навчальних програм, а також забезпечення з боку суспільства можливостей для талановитої людини здобувати освіту, незалежно від її фінансових можливостей. Безперечно, розподільна ефективність передбачає повну зайнятість і сприяє підвищенню продуктивності праці та виробничої ефективності. Отже, інвестиції в освіту не лише сприяють людському розвитку, але й виступають

важливим, необхідним чинником, передумовою підвищення продуктивності праці.

Таким чином, механізм взаємозв'язку ефективної трудової діяльності та людського розвитку, виявляється в тому, що:

1) трудова діяльність людини дозволяє їй самотійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, на підвищення якості життя. Підвищення її ефективності збільшує ці доходи та приватні інвестиції у ці сфери. А це, в свою чергу, є передумовою для подальшого зростання виробничої ефективності та доходів домогосподарств;

2) підвищення продуктивності праці дозволяє кожному члену суспільства максимально реалізувати накопичений людський капітал, а отже створює стимули для одержання освіти та інших приватних інвестицій у його зростання, у тому числі у людський капітал майбутніх поколінь, що є передумовою підвищення продуктивності праці та розвитку людського потенціалу у майбутньому;

3) підвищення ефективності використання трудового потенціалу, сприяючи зростанню доходів суспільства, а відтак і податкових надходжень до державного бюджету створює можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ,

що забезпечують умови для людського розвитку, та дозволяє державі зосередитися на підтримці і захисті окремих соціально вразливих категорій населення, надаючи, таким чином, більшу рівність можливостей для людського розвитку і трудової реалізації;

4) заходи з підвищення продуктивності праці в більшості випадків сприяють покращенню умов праці, підвищенню якості трудового життя працівників, що є складовою частиною загальних умов і стандартів життя людей та людського розвитку.

5) ефективна трудова діяльність, зумовлюючи доходи, що забезпечують людині гідні умови існування, багато в чому визначає процес соціалізації особистості, формує ціннісні установки й орієнтири, позитивний соціальний капітал, перешкоджає формуванню і поширенню девіантної і криміногенної поведінки в суспільстві. В результаті якість трудового потенціалу та ефективність його використання зростають, а можливості для людського розвитку - розширюються.

Отже, можна зробити висновок, що підвищення ефективності використання трудового потенціалу є визначальною умовою забезпечення людського розвитку. А досягнуті високі стандарти людського розвитку – необхідною умовою ефективного використання трудового потенціалу (рис. 4).

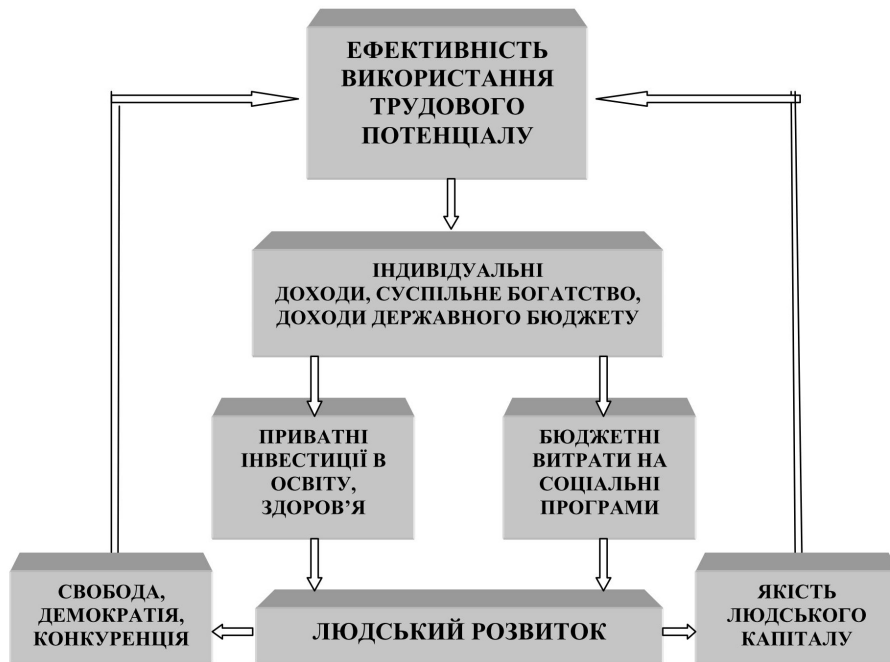


Рис. 4. Взаємозв'язок ефективності використання трудового потенціалу та людського розвитку

Джерело: власна розробка автора

Як зазначається в Доповіді з Людського Розвитку за 2015 р., зв'язок між працею і людським розвитком носить синергетичний характер. «Праця підвищує рівень людського розвитку, надаючи дохід і засоби до існування, сприяючи скороченню бідності і забезпечуючи справедливе зростання. Людський розвиток, підвищуючи рівень здоров'я, знань, навичок і свідомості, примножує людський капітал і розширює можливості і діапазон вибору» [8].

У 2014 р. за індексом людського розвитку (0.747) Україна посіла 81-е місце, з поміж 188 країн, що дає підстави віднести її до країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу. Проте, даний результат переважно було досягнуто за рахунок освітньої компоненти загального індексу людського розвитку (далі ІЛР). А саме: кількість очікуваних та фактичних років навчання (15,1 років та 11,3 років, відповідно).

Але, якщо звернутись до інших параметрів, що визначають загальний ІЛР (очікувана середня тривалість життя при народженні та ВВП, в розрахунку на душу населення), то виявиться, що наші співгромадяни в середньому живуть на 4,4 років менше, ніж жителі, наприклад, Македонії, країни, що поділяє з Україною 81-е місце у рейтингу з ІЛР.

Вищий у Македонії також ВВП, в розрахунку на душу населення (11,054 дол. проти 8,178 дол.). Можна додати, що за обома останніми показниками Україна знаходиться позаду ряду країн, що опинились навіть на нижчих позиціях у загальному рейтингу з розвитку людського потенціалу. Це, зокрема: Алжир, Перу, Албанія, Боснія та Герцеговина, Еквадор, Китай та інші [8].

Слід зазначити, що українці не лише порівняно довго навчаються. З-поміж 144-х країн, дані яких представлені в Звіті з Глобальної Конкурентоспроможності (Всесвітнього Економічного Форуму), за 2015 р., Україна посідає досить високе, 39-е, місце за рівнем охоплення середньою освітою та 14-е - за рівнем охоплення вищою професійною освітою [9]. При цьому, загалом на систему освіти спрямовується достатньо висока частка вітчизняного ВВП (близько 6,5%). Це більше, наприклад, ніж у США та у Великобританії [10]. (Хоча це є незрівнянно менше, ніж в цих країнах, в абсолютному значенні).

Водночас приклад нашої країни є черговим свідченням того, що ні кількість навчальних закладів, ні кількість громадян з дипломами про вищу освіту не справляє скільки-небудь значного впливу на ефективність економіки. В пер-

шу чергу, дані показники потрібно оцінювати у взаємозв'язку з параметрами якості освіти та її відповідності завданням інтенсифікації виробництва.

Але якщо за якістю середньої освіти, згідно Звіту з Глобальної Конкурентоспроможності, за 2015 р., Україна займає досить високу позицію, (32-е місце з-поміж 144-х країн), то за якістю системи вищої освіти лише 65-е. Водночас, значну кількість талановитих людей, висококласних спеціалістів, що вдається виростити, наша країна не здатна ефективно використати та втримати від еміграції. Відповідно, за показником ефективності використання талантів Україна знаходиться на 70-му місці, а за їх утриманням в країні - на 130-у. Причому, за останній рік позиції України у цих сферах погіршилися. Більш того, як свідчать дані вищезгаданого звіту, вітчизняний бізнес не дуже прагне вкладати зусилля та кошти в освіту своїх працівників, в примноження їх людського капіталу. Відповідно, Україна за цим критерієм посідає лише 88-е місце [9].

Однак, як свідчать опитування, у українського бізнесу є більш фундаментальні перешкоди для ефективності, на фоні яких тьмяніє низька кваліфікація персоналу. (У вищезазначеному звіті українські підприємці помістили їх лише на 15 місце). Звичайно, це не означає, що їх взагалі не хвилює стан таких параметрів людського розвитку як освіта та й рівень здоров'я, але очевидно, що жодна діяльність, спрямована як на зростання ефективності, так і на розвиток людського потенціалу не може повноцінно реалізуватись в тому несприятливому інституційному середовищі, що склалось, на даний момент, в Україні.

Загалом інституційне середовище можна визначити як фундаментальні формальні й неформальні політичні, соціальні та юридичні правила, в рамках яких відбуваються соціально-економічні процеси в країні. В даному випадку ці правила, що утворюють інституційне середовище на усіх рівнях, можуть виступати в якості як стимуляторів, так і дестимуляторів зростання ефективності використання трудового потенціалу та підвищення рівня людського розвитку [11].

Слід зазначити, що за якістю інституцій Україна у 2014 р. посіла лише 130-е місце, з поміж 144-х країн [9]. Особливо низькі позиції України - за такими параметрами як: гарантування прав власності, ефективність і зрозумілість законодавчої бази, незаконні виплати і хабарі, незалежність судів тощо (рис. 5).

На нашу думку, саме зазначені чинники, фор-

муючи несприятливе інституційне середовище для здійснення в нашій країні будь-якої економічної чи соціальної діяльності, і є глибинними причинами як низької ефективності української економіки взагалі, та використання трудового потенціалу зокрема, так і недостатніх можливостей щодо забезпечення високого рівня людського

розвитку в країні. Адже очевидно, що в корумпованій, клептократичній політичній та економічній системі, з високим рівнем монополізації ключових галузей, втрачаються стимули до ефективного використання економічних ресурсів, у тому числі трудових.



Рис. 5. Позиція України за основними параметрами інституційного середовища, згідно Звіту про глобальну конкурентоспроможність Світового Економічного Форуму, за 2014-2015 рр.

Джерело: складено автором на основі [9]

В країні, де відсутні гарантії права власності та процвітає таке явище як рейдерство марно очікувати від власників бізнесу інтенсивні інвестиції в підвищення ефективності. Зокрема через те, що в ряді випадків це лише посилює ризики його втрати. В таких умовах більший зиск приносять витрати на збереження монопольного становища в галузі, лобіювання своїх інтересів в органах державної влади, підкуп чиновників та реалізація корупційних схем, з використанням державного бюджету, ніж інвестиції в розробку та впровадження інновацій, переоснащення виробництва та навчання персоналу. Одночасно, такі витрати, які ще називають «корупційним податком», збільшуючи середні витрати виробництва, також призводять до зменшення продуктивності суспільної праці.

Крім того, в умовах процвітання корупції та фаворитизму кар'єрне зростання та рівень доходів часто мало корелює з талантами особи, рівнем її кваліфікації, складністю та інтенсивністю праці, що також призводить до недовикористання творчого, інтелектуального потенціалу кожного працівника і суспільства в цілому [12]. Це зменшує суспільне замовлення на якісну, сучасну

освіту, яка б максимально відповідала вимогам роботодавців, та послаблює готовність платити за неї дорого.

В результаті, навчання часто перетворюється на формальне здобуття диплому, що не супроводжується набуттям високого рівня кваліфікації. Порівняно невелика плата за навчання, з одного боку, породжує знижені вимоги з боку здобувача освіти до її якості, а з іншого, є причиною низького рівня матеріальної бази навчальних закладів та низького рівня оплати праці освітян. Останнє позначається на якісному складі викладацького персоналу (не формальному, а реальному рівні кваліфікації), дестимулює його до впровадження освітніх інновацій, саморозвитку та до інтенсивної наукової діяльності.

Численні контролюючі інституції не вирішують проблему, а лише ще більше знижують ефективність використання наявних фінансових ресурсів в освітній галузі. Застаріла матеріальна база навчальних закладів позбавляє викладачів можливості забезпечувати здобувачів освітніх послуг якісними, сучасними знаннями та навичками. Але найгіршим наслідком низького рівня фінансування навчальних закладів та освітян є

мультиплікація корупції в українському суспільстві через формування толерантності до неї в молодіжному середовищі.

Від молодої людини, яка з дитинства спостерігає хабарництво з боку людей, що самою професією покликані бути моральними авторитетами, важко очікувати нетерпимості до цього явища в майбутньому. Цілком закономірно, що у щорічному Всесвітньому Звіті з Сприйняття Корупції, що надається міжнародною недержавною організацією «Transparency International», Україна у 2015 р. посіла 130-е місце з-поміж 168-и країн [13]. При цьому, цю позицію вона ділить з такими країнами, як Камерун, Іран, Непал, Нікарагуа і Парагвай. Навіть усі сусіди України обігнали її у цьому рейтингу: Росія займає 119-у позицію, Білорусь - 107-у, Молдова - 103-у, Румунія - 58-у, Словаччина та Угорщина - 50-у, Польща - 30-у.

У першій же десятці індексу очікувано знаходяться лідери як в сфері ефективності використання трудового потенціалу, так і людського розвитку. А саме: Данія, Фінляндія, Швеція, Нова Зеландія, Нідерланди, Норвегія, Швейцарія, Сінгапур, Канада. Німеччина, Люксембург та Великобританія спільно ділять 10-ту позицію [13].

Висновки та рекомендації. Отже, вирішення завдань підвищення ефективності використання трудового потенціалу і, на цій основі, забезпечення високого рівня людського розвитку, потребують термінових заходів з розробки та реалізації стратегії щодо кардинального демонтажу інститутів, що перешкоджають підвищенню ефективності використання трудового потенціалу та створенню умов для людського розвитку. Перш за все, це має сприяти подоланню монополізму та

корупції, на усіх рівнях, специфікації та гарантуванню прав власності, подоланню диктатури державної бюрократії, в усіх сферах, підпорядкуванню її інтересів інтересам соціально-економічного прогресу тощо.

Оскільки причини низької ефективності використання трудових ресурсів та низького рівня розвитку людського потенціалу в Україні є комплексними, це вимагає комплексного характеру реформ, що необхідно здійснити. При цьому, реформи, спрямовані на кардинальну перебудову інституційного середовища визначатимуть ефективність реформ в інших сферах (таких як, наприклад, освітня галузь, інновації, чи охорона здоров'я), реформування яких має також бути спрямовано на підвищення їх віддачі та, в свою чергу, повинне призводити до полегшення умов для здійснення бізнесу, продукування та впровадження інновацій, взагалі підвищення ефективності використання економічних ресурсів та розвитку людського потенціалу.

Очевидно, що, наприклад, вдосконалення системи освіти, як інституту, що одночасно забезпечує людський розвиток і сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу має супроводжуватись ліквідацією усіх несприятливих чинників, що утворюють вітчизняне інституційне середовище. Без такого підходу усі галузеві реформи приречені на провал. Визначення змісту і основних пріоритетів, а також розробка рекомендацій щодо покрокових заходів влади і суспільства з формування сприятливого інституційного середовища в Україні має стати предметом подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Human Development Report 1990. UNDP.- New York: Oxford University Press, 1990.- 178p.

2. Rebecca Freeman. Labour Productivity Indicators Comparison of Two OECD Databases ProductivityDifferentialials&TheBalassa-Samuelson Amuelson Effect // OECD Publications. – 2008. - 76 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/std/labour-stats/41354425.pdf>

3. Measuring Productivity OECD Manual Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity // Growth OECD Publications. – 2001. - 154 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/std/productivity->

<stats/2352458.pdf>

4. The Conference Board Total Economy Database Summary. Tables. – May. – 2015. - P.10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=The-Conference-Board-2015-Productivity-Brief-Summary-Tables-1999-2015.pdf&type=subsite>

5. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: ukrstat.gov.ua

6. Hourly labour costs // Statistics Explained Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>

index.php/Hourly_labour_costs

7. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека] за наук ред. д-ра економічних наук, проф. О.А. Грішнкової. - Черкаси: видавництво ТОВ «Маклаут», 2011. – 360 с.

8. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf

9. The Global Competitiveness Report 2014–2015 // World Economic Forum. - 2015. - 384 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016>

10. Government Expenditure on Education as %

of GDP (%) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator>

11. Пустовійт Р.Ф. Трансформація вітчизняного інституційного середовища / Розвиток України в контексті актуальних соціально-економічних проблем: монографія / авт. кол., за ред. д-ра екон. наук Пустовійта Р.Ф. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2013. – С. 17-51.

12. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.

13. Corruption Perceptions Index. 2015. Table of Results [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.transparency.org/cpi2015#results-table>