

телектів; методів навчання які забезпечують розвиток професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників; організаційної культури, яка сприяє консолідації робочої сили окремих працівників у колективну робочу силу. Подальші дослідження автора доцільно спрямувати на детальний аналіз залежності внутрішніх факторів розвитку людського капіталу колективу від індивідуальних характеристик його членів.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Becker G.S. Human capital : A Theoretical and Empirical Analysis. – N. Y., 1964. – 268 p.
2. Бруконг Э. Интеллектуальный капитал : Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
3. Маршалл А. Принципы политической экономии: в 2-х томах. Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1983. – Т. 1. – 415 с.
4. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 448–464.
5. Грیشнова О. Людський капітал: формування освіти і професійної підготовки. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
6. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. І. Дрозач // Наука та інновації. – 2088. – № 3. – С. 88–94.
7. Вакульчик О. М. Структура інтелектуального капіталу підприємства в умовах розвитку постіндустриальної економіки / О. В. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Вісник Харків. соц.- економ. ін.-ту. – 2008. – № 5. – С. 2–7.
8. Ажажа М. А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу / М. А. Ажажа // Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. – Х. : ХІМБ, 2006. – С. 267–271.
9. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП, 2007. – 347 с.
10. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
11. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : зб. наук. праць / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 160 с.
12. Корольова Н. М. Людський капітал: поняття та організаційно-економічний механізм формування на залізничному транспорті / Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. праць. – Харків : УкрДАЗТ. – 2009. – № 26. – С. 234–238.
13. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 282 с.
14. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 238 с.
15. Дієсперов В. С. Продуктивність сільськогосподарської праці [Текст] : моногр. / В. С. Дієсперов. – К. : ННЦ «Ін-т аграр. екон.», 2006. – 274 с.

УДК 005.95/96: 159.9 (02)

**Скібіцький О.М.**  
*професор кафедри менеджменту  
зовнішньоекономічної діяльності підприємств,  
Національний авіаційний університет*

## ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ І ЙОГО РОЗВИТОК У СВІТЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ HUMAN POTENTIAL AND ITS DEVELOPMENT IN THE LIGHT OF ECONOMIC CRISIS

#### АНОТАЦІЯ

Розкрито феноменологію людського розвитку і людського потенціалу та їхню специфіку, визначена концепція антикризового управління та задачі антикризових менеджерів, визначені напрямки антикризової інвестиційно-інноваційної діяльності, окреслені причини фактичної стагнації економіки України, та проблеми підготовки сучасних антикризових менеджерів.

**Ключові слова:** людський розвиток, людський фактор, людський потенціал, людський капітал, індекс людського розвитку, криза, антикризовий менеджмент.

#### АННОТАЦИЯ

Раскрыта феноменология человеческого развития и человеческого потенциала и их специфика, определена концепция антикризисного управления и задачи антикризисных менеджеров, определены направления антикризисной инвестиционно-инновационной деятельности, очерчены причины фактической стагнации экономики Украины, и проблемы подготовки современных антикризисных менеджеров.

**Ключевые слова:** человеческое развитие, человеческое фактор, человеческий потенциал, человеческий капитал, индекс человеческого развития, кризис, антикризисный менеджмент.

#### ANNOTATION

Exposed phenomenology of human development and human potential and their specifics, certain conception of crisis management and tasks of crisis managers, certain directions of anticrisis investment-innovative to activity, outlined reasons of actual stagnation of Ukrainian economy, and problems of preparation of modern crisis managers.

**Key words:** human development, human factor, human potential, human capital, index of human development, crisis, anticrisis management.

**Постановка проблеми.** Важливою умовою для здійснення економічних реформ в Україні є вплив таких чинників, вагомість яких у вітчизняному менеджменті знижується, але які часто є для нашої економіки ключовими. Це – людський потенціал і методи його використання. З усіх організаційних ресурсів саме «людський ресурс» або «людський потенціал» став ресурсом, що має найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. Незалежно від того, скільки часу і коштів вкладається в нові технології або системи, саме люди і те, що вони роблять (та виробляють), і є запорукою успіху.

В Україні тематика людського розвитку, залишаючись цілком прагматичною й ув'язаною із соціально-економічними завданнями, набула нової якості й викликала до життя теоретичні розробки концепцій «людського потенціалу», зокрема, активовані Інститутом людини та Інститутом філософії Російської академії наук.

Наразі й у нашій країні, й за рубежом, з'являється все більше прихильників розуміння економічного розвитку як, насамперед, людського розвитку, розширення функцій і потенцій людини, нагромадження людського потенціалу і його використання в розширеному суспільнім відтворенні в інтересах кожного члена суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В результаті економічної реформи з'явилась необхідність розглядати розвиток людського потенціалу через призму стратегічного управління. Отже, в умовах ринкової

економіки для успішної й стійкої роботи керівництву будь-якого підприємства потрібно розробляти стратегію використання людського потенціалу.

Проте, концепція використання трудових ресурсів на підприємстві, відома з кінця XIX ст. до 60-х років XX ст., замість людини на виробництві розглядала лише її функції – працю, вимірювану витратами робочого часу й заробітною платою. Ця концепція знайшла відбиття в марксизмі й тейлоризмі, а в нашій країні (колишньому СРСР) – в експлуатації праці державою. Центральне місце тут посідають питання витрат і результатів праці, оцінки внеску співробітників у загальні результати підприємства, зниження витрат праці й збільшення випуску продукції.

Наразі в концепції управління людськими ресурсами підприємства, людина стала розглядатися не як посада (елемент структури), а як ресурс – елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів: трудової функції, соціальних відносин, стану працівника. В наукових публікаціях ця концепція визначається як «активізація людського фактору». Людські ресурси та їхній розвиток визначаються сукупністю якостей людини (здоров'я, освіти, професіоналізму), що впливають на результати її діяльності.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці, управління людським потенціалом взагалі і персоналом зокрема дістали значного розвитку в наукових працях українських учених: Е. Лібанової, Д. Богині, Г. Дмитренка, М. Долішнього, А. Колота, В. Онікієнка, М. Сіроштан, Д. Черваньова, Ф. Хміля, А. Шегди, Г. Щокіна, В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грیشної, Л. Керб та росіян: А. Єгоршина, П. Журавльова, А. Кібанова, С. Шекшні тощо.

В порядку попередньої констатації необхідно відмітити, що для вітчизняної науки на сучасному етапі термін «людський потенціал», скоріше, позначає програмні задані об'єкт аналізу та практичних зусиль, ніж об'єкт наукового вивчення та науково обґрунтованих оцінок. Ця вихідна методологічна ситуація пояснюється тим, що сьогодні наукове товариство не має такого поняття людського потенціалу, яке можна було б вважати визначеним та якщо не загальнозначним, то хоча б узгодженим в середовищі науковців з даного напрямку досліджень.

Розробки російських дослідників суттєво збагатили концепцію людського розвитку в теоретико-методологічному (застосуванням тезаурусного підходу, концепції соціального проектування, теорії молоді тощо) і прикладному плані (в області гуманітарної експертизи) [1, с. 11-12].

**Метою статті** є розкриття феноменологію людського розвитку і людського потенціалу та їхню специфіку, визначити концепцію антикризового управління та задачі антикризових менеджерів, визначити напрямки антикризової інвестиційно-інноваційної діяльності, окреслити причини фактичної стагнації економіки України, та проблеми підготовки сучасних антикризових менеджерів. Це і визначає певну наукову новизну роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У науковій літературі людський потенціал визначається як «цілісна характеристика, що відображає найважливіший фактор життєздатності суспільства, а саме *готовність і здатність національної спільноти до активного саморозвитку*, своєчасної й адекватної відповіді на численні виклики зовнішнього середовища й успішної конкуренції з іншими суспільствами».

**Людський потенціал** – це сукупність фізичних і духовних чинностей людини, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей – як інструментальних, пов'язаних із забез-

печенням необхідних умов життєдіяльності, так і екзистенційних, що включають розширення самих потенцій людини й можливостей її самореалізації [2].

Людський потенціал є інтегральною характеристикою життєздатності суспільства (країни, держави) як суб'єкта власного відтворення, розвитку і взаємодії з іншими суспільствами [4].

За змістом поняття «людський потенціал» і «людський капітал» явно співвідносяться, але мають значні відмінності.

**Людський капітал** як функціональна складова інноваційного потенціалу – це *знання, навички, практичний досвід, одухотворені інтелектуальною активністю, що є формою реалізації інтелектуальних, морально та культурно орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, що забезпечує одержання інтелектуальної ренти та різних переваг перед конкурентами* [2].

За визначенням Програми розвитку ООН (ПРООН) – **людський капітал** – це *знання, здатності, навички та досвід* [3].

Таким чином, категорія «людський потенціал» припускає, що в процесі виробничої діяльності використовується не тільки робоча сила, але й творчі здібності людини. Цієї концепції в управлінні працівниками на виробництві дотримуються С. Валентей і Л. Нестеров, вважаючи важливим уведення поняття «людський потенціал» в якості базового елемента в духовному розвитку людей, що відображають духовні потреби суспільства [5, с. 92]. Основну проблему дослідження людського потенціалу вони вбачають в оцінці можливостей людського розвитку й управління ними з урахуванням внутрішніх організаційних і зовнішніх факторів навколишнього середовища.

Наразі вже очевидно, що економічний ріст країн у великій мірі залежить від інноваційної активності підприємницьких структур, від їхніх прагнень, зусиль і здатності використовувати у своїй діяльності новітні технології, творчо підходити до визначення способів задоволення потреб споживачів. Ринкова динаміка, постійні загрози настання криз в економіці, вимагає від підприємств щоденної кропіткої роботи, спрямованої на вдосконалення своєї діяльності.

Дослідження динаміки основних економічних процесів різних країн дали можливість виділити інновації як наймогутніший фактор економічного росту й антикризову профілактику.

Інноваційний процес нерозривно пов'язаний з інвестуванням. Інвестиції являють собою вкладення капіталу з метою подальшого його збільшення. Джерелом приросту капіталу й рушійним мотивом здійснення інвестицій є отримана від них прибуток. Інноваційно-інвестиційна діяльність перебуває в динамічній єдності й боротьбі протилежностей із процесом виробничої діяльності підприємства.

*З одного боку*, добре налагоджений виробничий процес має раціонально підібрані ресурсні складові й пручається нововведенням, оскільки це перешкоджає його стабільності, змушує прибігати до змін, які не завжди приносять реальні результати.

*З іншого боку*, сталий розвиток підприємства залежить не стільки від його ресурсних можливостей, скільки від інноваційного характеру його зусиль: для підтримки виробничої діяльності підприємству потрібно забезпечити конкурентоспроможність продукції, яка неможлива без інновацій і відновлення.

Отже, без глибокого розуміння сутності феноменів «інноваційний потенціал» та «людський потенціал» неможливі відповіді на багато питань, що стосуються нашої національної, культурної та цивілізаційної ідентичності, перспектив подальшого розвитку українського суспільства у контексті глобальних викликів сьогодення [6, с. 8].

Так, на більшості вітчизняних підприємств, як і раніше, використовується дешева праця, а заробітна плата розглядається як джерело економії витрат виробництва, а не вид інвестицій. Тому говорити про те, що наймана робоча сила (що також є однією з соціально-економічних форм буття людського потенціалу в системі ринкових відносин) відтворюється у формі капіталу, а не товару, а не обставина, на думку Р. Чорного підстав немає [7, с. 427].

Феноменологія людського потенціалу має наступну специфіку:

а) людський потенціал має системні властивості, і не може зводитися до простої суми переліку якостей людей;

б) для формування й реалізації людського потенціалу визначальне значення мають «зовнішні» стосовно нього умови й фактори, характер середовища його існування;

в) для людського потенціалу характерна наявність прихованих властивостей, які при зміні певних умов можуть виявитися;

г) властивості людського потенціалу обумовлюють можливість людського розвитку як на найближчу перспективу, так і в більш віддаленому майбутньому [7, с. 425].

В розумінні різних учених склад компонентів людського потенціалу різний, хоча його значення є ядром подібне, зводить структуру даного феномена до чотирьох взаємозалежних, але відносно самостійних елементів: соціально-демографічного, соціально-економічного, соціо-культурного та дієвого потенціалу суспільства [8, с. 6].

Тема «людського потенціалу» знайшла відбиття в концепції «людського розвитку», яка одержала в останні роки широкого визнання, у тому числі, завдяки теоретичним розробкам індійського вченого, лауреата Нобелівської премії з економіки (1998 р.) Амартії Сена [9, с. 487]. В своїх дослідженнях А. Сена використовував підхід «з погляду можливостей» (*capability approach*) і обґрунтував положення про те, що процес розвитку – це не зростання тільки матеріального або економічного добробуту, а розширення можливостей людини, яке має на увазі «більшу свободу вибору, щоб кожний міг вибирати з великої кількості варіантів ту мету й той спосіб життя, які він вважає найкращими» [10, с. 56].

Дохід, згідно з концепцією людського розвитку – це тільки один з виборів, якого би мала прагнути людина, і, незважаючи на всю його значущість, він не визначає всю складність і різноманіття людському життю. Згідно з висновками А. Сена економічний ріст може сприяти людському розвитку тоді, коли він забезпечує не тільки підвищення доходу на душу населення, але й дозволяє мати достатній рівень державних видатків, які інвестуються в соціальну сферу (а не в озброєння!), а також супроводжується слухним розподілом ресурсів в економіці [11].

Концептуальні розробки Сена одержали продовження в щорічних доповідях ООН «Про людський розвиток», перша з яких була підготовлена у 1990 році групою дослідників під керівництвом друга А. Сена – пакистанського економіста Махбуб-уль-Хака (*Mahbub ul-Haq*) [12, с. 126].

Отже, в 1990 року ПРООН опублікувала першу доповідь із оцінкою економічного й соціального прогресу країн світу, в якій було сформульоване поняття людського розвитку: *«Розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору – жити довгим і здоровішим життям, отримати освіту й мати гідний рівень життя. Додаткові елементи вибору містять у собі політичну волю, гарантовані права людини й самоповага»* [12]. Дана система поглядів орієнтована на підвищення якості життя людини, розширення й удосконалюван-

ня її можливостей в усіх областях. Концепція людського розвитку замінила так звані «класичні» теорії економічного розвитку, які базувалися на показнику валового національного продукту, розглядали людину тільки в якості рушійної сили економічного розвитку й проголошували економічний ріст головною метою суспільного прогресу.

Отже, доповідь про рівень людського розвитку в ООН готують щороку, починаючи з 1990-го. Для визначення індексу людського розвитку в них аналізують рівень життя, грамотності, освіти й довголіття. Для цього використовується офіційна статистика, дані преси, регіональних агентств ООН, звіти Світового банку, інших міжнародних організацій.

В доповіді про людський розвиток 2010 року визначення поняття «розвиток людини» було суттєво доповнене [13]. На думку авторів проекту, визначення розвитку людини як розширення можливостей людського вибору є основним, але недостатнім. Розвиток людини припускає збереження позитивних результатів протягом тривалого часу й протидію процесам, які ведуть до гноблення людей і підсилюють структурну несправедливість. Тому ключовими є й такі принципи, як соціальна справедливість, стабільність і повага до прав людини. Виходячи з цього, експерти організації запропонували нове, уточнене визначення, відповідне до практики й науковим дослідженням із проблем людського розвитку: *«Розвиток людини являє собою процес розширення свободи людей жити довгим, здоровішим і творчим життям, на здійснення інших цілей, які, на їхню думку, мають цінність; брати активну участь у забезпеченні справедливості й стабільності розвитку на планеті»* [13, с. 38].

В світлі даного визначення розвиток людини має три компоненти:

1. Добробут: розширення реальних свобод людини таким чином, щоб вони могли розквітнути.

2. Розширення прав і можливостей, а також «агентність» – можливість людини й груп людей діяти й одержувати цінні результати.

3. Справедливість: підвищення соціальної справедливості, забезпечення стабільності результатів у часі, повага прав людини й інших цілей суспільства.

Опрацьована в доповідях ПРООН концепція людського розвитку виходить, у першу чергу, з необхідності пошуку балансу між економічною ефективністю й соціальною справедливістю [14].

Державна політика, орієнтована на ріст і ефективність, не завжди враховує життєво важливі потреби тієї частини суспільства, яка нездатна самостійно розв'язати проблему їх задоволення. Але, з іншого боку, перекладання відповідальності за задоволення потреб членів суспільства на державу здатне породжувати утриманські настрої, що неминуче знижує індивідуальну економічну активність [15]. Отже, пропонується виходити з того, що держава забезпечує не стільки рівність споживання, скільки рівність можливостей, насамперед у сфері освіти, охорони здоров'я, безпеки, політичних і цивільних прав.

Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб на ринку праці з урахуванням наслідків поточної і можливих майбутніх фінансово-економічних криз. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідне й державі для запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття в кризових і посткризових умовах.

Концептуальна схема людського розвитку, пропонує ООН, будується на наступних основних принципах:

- *продуктивність праці* (люди повинні мати можливість підвищувати продуктивність своєї діяльності й брати участь у процесі формування доходу, тому економічний ріст, динаміка зайнятості й оплати праці є складовими моделями людського розвитку);

- *рівність можливостей* (ліквідація бар'єрів, пов'язаних з расою, статтю, місцем проживання, рівнем добробуту, які перешкоджають участі в політичній, соціальній і економічній житті);

- *стабільність розвитку* (відсутність фінансових, соціальних, демографічних, екологічних боргів, по яких прийде платити майбутнім поколінням, забезпечення слушного розподілу можливостей розвитку між поколіннями);

- *розширення можливостей* (сприяння самостійності, підвищення відповідальності людей за свою долю, активну участь населення в процесах прийняття розв'язків і підвищення ролі громадянського суспільства);

- *суспільне благополуччя* (необхідність у соціально відповідальних формах розвитку вільних ринкових відносин, наявність почуття соціальної згуртованості) [14].

Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП – *Human Development Index – HDI*) використовуються ПРООН для зіставлення рівня розвитку різних країн. ІРЛП розраховується виходячи з економічних (ВВП на душу населення за паритетною купівельною спроможністю), соціальних (рівень грамотності дорослого населення країни й сукупна частка учнів) і демографічних (середня тривалість майбутнього життя при народженні) показників.

У загальному вигляді індекс людського розвитку (*Human development index – HDI*) розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення (1):

$$ІРЛП (HDI) = \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}, \quad (1)$$

Індекс тривалості життя (Pife) обчислюється за формулою

$$I_{life} = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (2)$$

де  $X_i$  – очікувана тривалість життя при народженні населення  $i$ -тої території;

$X_{max}$  – максимальне значення показника (прийняте на рівні 85 років);

$X_{min}$  – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25 років).

Індекс рівня освіченості ( $I_{educ}$ ) обчислюється за формулою

$$I_{educ} = \frac{(2 \cdot I_{adult} + I_{child})}{3}, \quad (3)$$

де  $I_{adult}$  – індекс грамотності дорослого населення;

$I_{child}$  – індекс сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку.

Складові цього індексу  $I_{adult}$  та  $I_{child}$  обчислюються за такою самою формулою, що й очікувана тривалість життя при народженні (1.2). При цьому

$X_i$  означає частку грамотних серед дорослого населення  $i$ -ої території в % (для розрахунку  $I_{adult}$ ) і сукупну частку учнів у % (для розрахунку  $I_{child}$ );

$X_{max}$  – максимальне значення обох показників (прийняте на рівні 100 %);

$X_{min}$  – мінімальне значення обох показників (прийняте на рівні 0 %).

Крім цього, треба враховувати:

- кількість вищих навчальних закладів;

- кількість учених, (наприклад, можна відзначити що в Парижі з 1841 по 1850, і у великому Нью-Йорку с 1901 по 1941 була висока частота народження нобелівських лауреатів);

- участь школярів і студентів в олімпіадах по різних предметах.

Індекс скоригованого реального ВВП ( $I_{inc}$ ) на душу населення обчислюється за формулою

$$I_{inc} = \frac{\lg x_i - \lg x_{min}}{\lg x_{max} - \lg x_{min}}, \quad (4)$$

де  $X_i$  – скоригований реальний ВВП у розрахунку на рік (за паритетом купівельної спроможності) на душу населення  $i$ -тої території;

$X_{max}$  – максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 000 доларів на рік);

$X_{min}$  – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 100 доларів на рік).

Таким чином, показник ІЛР для кожної країни свідчить про те, скільки ще належить зробити цій країні для досягнення певних цілей – середньої тривалості життя 85 років, повної грамотності населення та суцільного охоплення навчанням молоді і рівня середньорічних доходів на душу населення у розмірі 40 000 доларів за паритетом купівельної спроможності національної валюти. Ці цілі тим ближчі, чим ближчим є значення ІЛР до одиниці.

Отже, три складові цього індексу можна трактувати як ресурси людського розвитку, – чим вище значення цих складових, тим більше можливості для реалізації потенціалу людини. При цьому дефіцит кожного виду ресурсів суттєво обмежує, якщо не робить взагалі неможливим, розвиток людини. Багато аналітиків вважають цей перелік ресурсів не достатнім і пропонують використовувати більш розгорнуту сукупність характеристик людського потенціалу.

Індекс людського розвитку для України у 2012 році склав 0,74. Він майже не змінився в порівнянні з 2011 роком (0,73) і на 4% покращився у порівнянні з 1990 роком (0,71). За даними ООН, найменшим цей індекс був у 1995 році (0,67).

У глобальному рейтингу, який оцінює показники економіки, рівня життя й довголіття в 187 країнах світу, Україна за 2012 рік посіла 78-е місце між Македонією (77) і Маврикієм (79). У порівнянні з 2011 роком наша країна втратила дві позиції в рейтингу. За роки незалежності вдалося просунути вперед лише в освіті, при цьому економічна ситуація в Україні погіршилася. За роки незалежності середня тривалість життя знизилася на рік: з 69,8 років в 1990 році до 68,8 років – в 2012. Україна розвивається на місці. За роки незалежності жити краще не стало, не дивлячись на деякі «покращення».

Крім іншого, у звіті ПРООН за 2012 рік відзначається скорочення рівня ВВП на душу населення України. Так, із 1990 (\$8,252) до 2012 року (\$6,428) він знизився приблизно на 22%. Україна зберігає структуру слаборозвинутої країни, що розвивається, яка не користується перевагами від вигідного географічного розташування й власних ресурсів. У наявності падіння промисловості, аграрного сектору, будівництва, низький ріст ВВП.

Інвестори не прагнуть йти в Україну, а це впливає на соціальну сферу – середня зарплата в Україні залишається на рівні \$400. Так, у грудні 2012 р. на межі абсолютної бідності жили 11% українців – ці громадяни оцінювали свої доходи як недостатні навіть для покупки їжі.

Дієвий потенціал українського суспільства характеризується низькою продуктивністю праці та низькою інноваційністю (38-е місце), що пов'язано із несприятливими умовами для його розвитку та ре-

лізації. В Україні п'ять з семи найбільш проблемних аспектів підприємництва, визначених у дослідженні Світового економічного форуму, стосується державних інституцій, а саме:

1. Податкового регулювання.
2. Політичної нестабільності.
3. Урядової корупції.
4. Нестабільності державних процедур.
5. Неефективності державних процедур.

Проте, теорія та практика антикризового управління дозволяє виділити три фактори успіху подолання кризових ситуацій:

1. Використання кваліфікованого кризового менеджера і забезпечення глибокого причинного аналізу ситуації.

2. Послідовне впровадження заходів по вдосконаленню культури управління фірмою на оперативному і стратегічному рівнях.

3. Покращення мотивації персоналу і залучення його до управління кризою на всіх можливих етапах для забезпечення співробітництва і зацікавленості.

Для конкретного визначення задач антикризових менеджерів потрібно враховувати:

- зміст і динаміку параметрів кризової ситуації за окремими її фазами та етапами;
- зміст завдань діагностики, розробки концепції запобігання кризі і безпосередньої реалізації антикризової програми;
- специфіку сприйняття кризової ситуації і пов'язані з нею інформаційно-емоційні переваги.

Отже, для антикризового управління підприємством необхідно знати:

- економічний механізм виникнення кризового стану виробничих систем та місце цього управління в стратегії підприємства;
- методологію та систему показників оцінки ризику в управлінні підприємством і шляхи підвищення ефективності управління ризиком;
- концепцію побудови системи діагностики кризового стану підприємства;
- вміти визначати конкурентоздатність підприємства як основу його ризикозахищеності та знати шляхи їх зміцнення;
- розуміти маркетинг як філософію виживання підприємства на ринку;
- сприймати санацію та банкрутство як методи антикризового управління підприємством;
- вміти формувати портфель заходів санації;
- вміти проводити організаційні зміни як засіб подолання і запобігання кризі;
- психологію відповідальності в антикризовому менеджменті;
- стилі управління подолання кризі та їх характеристики;
- розуміти конфлікти як чинник виникнення, розвитку і ліквідації кризи в організації;
- організацію контролінгу на підприємстві як засіб запобігання і подолання кризі.

#### Висновки.

1. Проблема виживання підприємств у швидкозмінному оточуючому середовищі є дуже гострою в усіх розвинутих країнах. Важливою є вона і в Україні на сучасному етапі формування ринкових економічних відносин в умовах жорстокої світової економічної кризи. Підприємство, як і будь-яка система іншого походження та призначення, незалежно від форми власності, галузі та масштабу діяльності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності і закономірно не уникає кризі. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації.

2. Кризовий стан окремих підприємств у ринкових умовах викликаний головною причиною цього явища – грубими прорахунками керівників, низьким рівнем менеджменту. В цьому зв'язку дуже важливо визначити концепцію антикризового управління. Так, стратегічне антикризове управління повинне починатися не з аналізу балансу підприємства і здійснення надзвичайних заходів по запобіганню неплатоспроможності (банкрутства) і санації, а з моменту вибору місії підприємства, створення концепції і встановлення цілей його діяльності, формування й підтримки на достатньому рівні стратегічного потенціалу. Основним профілактичним антикризовим заходом по-нашій думці отут є апріорне інвестування інновацій.

3. Оскільки людський капітал посідає провідне місце серед конкурентних переваг підприємства, остільки – аналіз і оцінка персоналу є найважливішою умовою успішного лідерства будь-якої організації. Без інвестицій у персонал, забезпечення конкурентних переваг неможливо. Отже, вимір ефективності діяльності співробітників компанії важливий для втримання конкурентної позиції на ринку. Проте, слід урахувати, що універсального підходу до визначення вартості людського капіталу комерційних підприємств наразі не існує.

4. Оскільки антикризова інвестиційна діяльність підприємства спрямована на власне створення і залучення із зовнішнього середовища таких інновацій, які б сприяли підвищенню його конкурентоспроможності, зміцненню ринкових позицій, забезпечували б перспективу розвитку, подолання кризі, остільки, прямуючи до гнучкого використання своїх внутрішніх можливостей підприємство повинно забезпечувати собі технічну та економічну ефективність. Дослідження (моніторинг і аналіз) інновацій, який здійснюється як у сфері інноваційних продуктів, створених суб'єктами інноваційної діяльності, так і в сфері підприємницької діяльності, дасть змогу правильно оцінити тенденції розвитку попиту і пропозиції, кон'юнктури ринку і сформулювати оптимальну науково-обґрунтовану інноваційну політику конкретних підприємств щодо реалізації інноваційних програм і проєктів в умовах до кризового функціонування.

5. Криза, яку переживають економіки пострадянських держав, проявляється не тільки в падінні виробництва, але й у деградації накопиченого економічного й науково-технічного потенціалу. Економічна криза зачепила й високотехнологічні, наукомісткі й соціально-орієнтовані області, в яких були зайняті найбільш висококваліфіковані кадри.

6. Причини фактичної стагнації економіки України лежать в адміністративній площині: надмірне втручання держави в економічну сферу, політизованість рішень і корупція не дозволяють бізнесу розвиватися. На думку експертів Центру імені Разумкова, в найближчі п'ять років поліпшення прогнозувати не варто.

7. Потреба в підготовці сучасних кризових менеджерів для підприємств України вкрай необхідна, адже криза керівництва підприємствами спричинила, поряд з іншими факторами, кризу цілих перспективних та стратегічно важливих галузей господарства. Потрібні «нові» знання, «нові» люди, «новий» (економічний) тип мислення. Управляти змінами зможуть лише менеджери-професіонали.

**Перспективи подальших розробок у даному напрямку.** Вивчення та врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку підприємств дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані антикризові управлінські рішення.

Отже, об'єктивна необхідність у подальшому розвитку теоретичних та методико-прикладних засад форму-

вання ефективних систем управління на вітчизняних підприємствах з урахуванням особливостей сучасних тенденцій розвитку менеджменту визначає актуальність теми для подальших досліджень даної проблеми.

Вітчизняні підприємства очікують науково обґрунтованих рекомендацій у галузі формування стратегій розвитку людського потенціалу, які б забезпечували виживання підприємств, їх здатність до саморозвитку, ефективного використання ресурсів, практичну реалізацію науково-технічних ідей. Саме від забезпечення умов для співпраці з персоналом та зовнішнім середовищем залежить майбутнє процвітання підприємств [16, с. 237].

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Долгушкин Н. К., Новиков В. Г., Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание // *Аграрная наука*. – 2001. – № 4. – С. 11–12.
2. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2000. – 895 с.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток: [підручник] / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2010. – 308 с.
4. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посібник. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 188 с.
5. Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // *Вопросы экономики*, 1999. – № 2. – С. 92–93.
6. Лысков А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // «*Менеджмент в России и за рубежом*». – № 6. – 2009. С. 3–11.
7. Чорний Р. С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // *Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 424–427.
8. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Текст] / Т. И. Заславская // *Общественные науки и современность*. – 2005. – № 3. – С. 5–6.
9. Сен А. Об этике и экономике. – М.: Наука, 1996.
10. Сен А. Развитие как свобода. – М.: Новое издательство, 2004.
11. Сенге П. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: «Олимп – Бизнес», 1999 - 408 с.
12. Доклады о развитии человека за 1990–2003 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org>.
13. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. По заказу ПРООН. – М.: Весь мир, 2004. – 312 с.
14. Доклад о развитии человека. 2010 г. – Нью-Йорк, Оксфорд, ПРООН, Оксфорд Университи Пресс, 2010. – С. 102–234.
15. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И. Т. Фролова. – М.: Конкорд, 1999. – 176 с.

УДК 330.354

Цимбал Л.І.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри міжнародної економіки,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана»

## ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ РЕГУЛЮЮЧОГО ВПЛИВУ ДЕРЖАВИ НА РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

### WAYS OF IMPROVEMENT OF REGULATIVE INFLUENCE OF THE STATE ARE TO THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES

#### АНОТАЦІЯ

У статті висвітлено основні питання щодо покращення регулюючого впливу держави на ринок освітніх послуг в Україні. Визначено основні шляхи покращення такого впливу в сучасних умовах господарювання.

**Ключові слова:** освіта, ринок освітніх послуг, регулювання ринку, вплив держави, оптимізація впливу.

#### АННОТАЦИЯ

В статье раскрыты основные вопросы, касающиеся улучшения регулирования и влияния государства на рынок образовательных услуг в Украине. Определены основные пути улучшения такого влияния в современных условиях хозяйствования.

**Ключевые слова:** образование, рынок образовательных услуг, регулирование рынка, влияние государства, оптимизация влияния.

#### ANNOTATION

The article highlights the key issues for improving the regulatory influence of the state on the education market in Ukraine. The basic ways of improving such influence in the contemporary economy.

**Key words:** education, education market, market regulation, the impact of state, optimizing exposure.

**Загальна постановка проблеми.** Аналіз функціонування освітньої галузі на сучасному етапі вказує на існування великої кількості проблем. Та все ж Україна має значний потенціал для вирішення цих проблем і передумови для формування конкурентоспроможної галузі. По-перше, велика кількість навчальних закладів дає можливість провести реструктуризацію таким чином, щоб під егідою найбільших сформувати комплекси по підготовці фахівців. По-друге, високий імідж вищої освіти серед населення формує впевне-

ність у стабільності функціонування галузі. По-третє, зміна основи діяльності суспільства, коли знання та інформація стають найсуттєвішим об'єктом продажу, супроводжується структурною перебудовою економіки. В рамках цього варто визначити основні напрямки удосконалення державної політики на ринку освітніх послуг.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Регулювання ринку освітніх послуг та вплив держави на процеси на цьому ринку досліджуються великою кількістю науковців. Частково увагу проблемам участі держави у загальному аспекті розвитку суспільства знань можна виділити у працях Г. Беккера, Е. Денісона, Дж. Кендріка, Я. Мінсер, Т. Шульца. В роботах вітчизняних вчених Л. І. Антошкіної, В. М. Гейця, О. А. Грішнєвої, Б. М. Данилишина, Г. А. Дмитренка, Т. А. Заєць, І. С. Каленюк, О. А. Кратта, В. Г. Кременя, В. І. Куценко, О. П. Сологуб, Д. М. Стеценка, Л. А. Янковської та інших висвітлені окремі організаційно-економічні проблеми функціонування системи вищої освіти. Так, питання методів впливу держави, зокрема ліцензування, розглядається у працях Б. Деревянко. Проте, зміна умов господарювання, форм функціонування системи вищої освіти вимагають напрацювання нових форм участі держави у розвитку ринку освітніх послуг.

**Метою роботи** є виокремлення шляхів покращення регулюючого впливу держави на ринок освітніх послуг.

**Виклад основного матеріалу.** Стратегічним питанням для вирішення завдань, що стоять перед держав-