

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Природничо-економічний факультет

Кафедра менеджменту

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

Конспект лекцій

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

спеціальності 073 Менеджмент

Кам'янець-Подільський

2025 р.

УДК 005.95/.96:316.4
ББК 65.290-2я73
Л13

Укладач:

Оксана ЛАВРУК – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту підприємства

Рецензенти:

Оксана КУШНІР - кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства К-ПНУ імені Івана Огієнка;

Володимир РУДИК – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи, страхування та електронних платіжних систем Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»

Розглянуто та схвалено кафедрою менеджменту
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
(протокол №5 від 09 квітня 2025 р.).

О. Лаврук

Л13 Людський розвиток. Конспект лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент. Кам'янець-Подільський, 2025. 155 с.

Конспект лекцій «Людський розвиток» підготовлений відповідно до програми курсу «Людський розвиток» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент містить виклад основ науки про розвиток людства загалом та людини частково, формування критеріїв оцінки розвитку людини і методичних підходів до розвитку людства в Україні.

УДК 005.95/.96:316.4

ББК 65.290-2я73

© О.Лаврук

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ТЕМА 1. Людський розвиток» як навчальна дисципліна і галузь наукових досліджень	6
ТЕМА 2. Сталий людський розвиток	20
ТЕМА 3. Теорія людського капіталу – економічна основа концепції людського розвитку	38
ТЕМА 4. Концепція людського розвитку ПРООН	51
ТЕМА 5. Індекс людського розвитку	57
ТЕМА 6. Здоров'я і тривалість життя в контексті людського розвитку	71
ТЕМА 7. Освіта та інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку	88
ТЕМА 8. Економічне зростання, зайнятість і людський розвиток	102
ТЕМА 9. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.....	121
ТЕМА 10. Гендерний розвиток у контексті концепції людського розвитку..	137
ЛІТЕРАТУРА	153

ВСТУП

Необхідність орієнтації країни в бік людського розвитку обумовлена прийняттям Україною національних Цілей Розвитку Тисячоліття, які базуються на матеріалах саміту ООН, в межах якого лідери держав взяли на себе обов'язки зробити цей світ краще для всього людства. Національні цілі спрямовані на ліквідацію таких негативних наслідків державної соціально-економічної політики, як скорочення середньої тривалості життя населення, депопуляції, зниження соціальних стандартів життя, неефективного соціального захисту, занадто високого рівня розшарування населення, низької якості освіти та охорони здоров'я, гендерної нерівності тощо.

Необхідність соціальної переорієнтації економічної політики, визнання пріоритетності людського розвитку зумовили прийняття Україною національних Цілей Розвитку Тисячоліття, спрямованих на вирішення основних проблем у цій царині, притаманних нашій країні: депопуляції, низької тривалості життя, особливо у працездатному віці, поширення соціально залежних хвороб, недостатньої якості освіти, низької оплати праці, неефективного соціального захисту, надмірного майнового розшарування населення, низьких стандартів життя в цілому, гендерної нерівності, забруднення довкілля. Розвиток людського потенціалу має розглядатися як власне мета і критерій суспільного прогресу та економічного зростання в країні. Саме недооцінка економічної значущості людського розвитку є головною причиною відставання України від розвинутих країн. Зосередження уваги лише на матеріально-грошових індикаторах соціально-економічного розвитку зумовлює дедалі негативний вплив на стан здоров'я населення і соціальне середовище, призводить до посилення майнового розшарування і суспільної нерівності, погіршення екологічної ситуації.

Необхідне чітке усвідомлення на всіх рівнях управління та кожним громадянином того, що сам по собі економічний розвиток не в змозі забезпечити вирішення соціальних проблем, становлення демократії, свободи та рівності.

Метою навчальної дисципліни є засвоєння теоретичних засад людського

розвитку, сприяння розширенню можливостей та ідей людського розвитку в Україні серед здобувачів.

Завдання дисципліни:

сформувати у здобувачів систему теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення людського розвитку у світі та Україні;

надати здобувачам загальні ґрунтовні навички в науковому аналізі процесів людського розвитку на державному та регіональному рівнях, зокрема, розрахунку, аналізі й моніторингу показників людського розвитку;

сформувати у здобувачів науково обґрунтовані, адекватні реальності, раціональні знання про процеси, явища й тенденції у сфері людського розвитку нашої країни: здоров'я, тривалість життя населення, освіту, культуру, інтелектуальний потенціал, рівень життя, нерівність, проблеми гендерної диференціації та ін.;

навчити здобувачів використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління в галузі забезпечення ефективного формування й розвитку людського потенціалу на всіх рівнях;

сформувати на цій основі доцільне ставлення здобувачів до власного людського потенціалу, вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати своїми силами власний розвиток, усвідомлено досягати реалізації своїх інтересів у соціальних відносинах.

Предмет дисципліни: чинники, закономірності та способи забезпечення людського розвитку, методи його адекватного вимірювання і реального оцінювання, формування та продуктивного використання людського потенціалу.

Конспект лекцій складено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни «Людський розвиток» для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент.

ТЕМА 1. Людський розвиток» як навчальна дисципліна і галузь наукових досліджень

1. Економічне зростання та людський розвиток в історії економічної думки
2. Мета, задачі, предмет вивчення дисципліни «Людський розвиток»

1. У чому ж головне багатство кожної країни? Що допомагає державам бути розвиненими, успішними та будувати заможне суспільство? Найголовніше надбання будь-якої країни — це її громадяни. Разом вони формують людський капітал держави. Саме він обумовлює, якою буде країна, як швидко і в якому напрямку вона розвиватиметься.

В умовах глобальної конкуренції країн за світову першість найбільше ресурсів кожна з них вкладає саме в людський капітал і його розвиток. І все більше уваги починають приділяти питанню розвитку людського капіталу.

І сьогодні провідні світові держави активно досліджують та розвивають цю сферу, інвестуючи у неї мільярди доларів. Адже добре розуміють, що від цього залежить їхнє майбутнє.

Всесвітній банк розробляє систему масштабних і ефективних інвестицій в людей у рамках створеного проєкту Human Capital Project (HCP). У державах Євразійського економічного союзу орієнтуються на те, що ключовим фактором конкурентоспроможності стає людський капітал, отже, вкладати треба насамперед у цей актив. Європейський Союз одним з найважливіших пріоритетів визначив інвестування в розвиток людського капіталу, керуючись принципом — що раніше почати вкладати, то відчутнішим буде результат.

І саме у цей час Україна зіштовхнулася з найбільшим та найсуворішим викликом за весь час Незалежності — повномасштабним вторгненням російських військ. Зараз наш пріоритет — це вистояти, зберегти державу. І зберегти її найцінніший ресурс — людей. Всі ресурси, зокрема й фінансові, зраз направлені на досягнення цієї мети.

Але вже зараз ми розпочали процес відбудови та відновлення країни, а основною рушійною силою цих процесів є люди.

Звісно ж, потрібні величезні кошти та всебічна допомога наших міжнародних партнерів. Втім відбудовувати країну будуть люди. І хоча зараз тривають важкі бої, ми мусимо думати над розвитком нашого людського капіталу.

Нам треба не тільки повернути максимум з 6,2 млн українців, які вимушені були шукати захисту в інших країнах з початком повномасштабного вторгнення. Не тільки створити необхідні умови для того, щоб залучити додаткову робочу силу серед тих, хто лишився в Україні. Нам треба ще й думати над тим, як примножити та розвивати свій людський капітал.

Після численних досліджень експерти Департаменту з економічних і соціальних питань ООН зробили важливий висновок: інвестувати у розвиток людини — це те ж саме, що й інвестувати в основний капітал країни, тому що це збільшує виробничий потенціал людей.

Своєю чергою такий результат економічно вигідний як самій людині, так і країні загалом: заможні громадяни роблять заможною і державу.

Висновок базується на тому, що національне багатство кожної країни складається з трьох головних компонентів — людського капіталу, виробничих активів і природних ресурсів.

Серед них людський капітал займає від 50 % до 70 %, відповідно, перш за все потрібно розвивати саме його. Фактично людський капітал визнаний одним із ключових елементів національного багатства, оскільки забезпечує довгострокове зростання економіки.

«Людський капітал становить 50 % цінності в корпораціях.

Ми думаємо, що революція стосується речей, але насправді, вона стосується людей». Престон Макафі, корпоративний віцепрезидент та головний економіст Microsoft.

Ми живемо у світі жорсткої конкуренції між країнами.

Ціна програшу у цій боротьбі занадто висока — економічний крах, який веде до соціальних заворушень. Врешті, без перебільшень, це загроза національній безпеці. Це треба визнати, сприйняти як реальність та враховувати

у плануванні руху вперед.

Країни конкурують у багатьох сферах: науковій, економічній, військовій. І все частіше ми спостерігаємо боротьбу за ресурси. Сьогодні все це є предметом боротьби.

Але у всіх цих ресурсів є одна спільна риса: вони мають властивість закінчуватися. Зростання світової економіки уповільнюється, традиційні джерела її підтримки вичерпуються. Проблемою №1 сьогодні стають пошуки нових драйверів стимулювання економічних процесів. Але що може стати таким драйвером?

Й ось тут ми підходимо до найважливішого висновку.

Дійсно, більшість природних ресурсів є невідновлюваними. Окрім одного. Саме за нього почалася найзапекліша боротьба, до якої залучилися і держави, і бізнес.

Цей найцінніший ресурс — людський капітал. Саме його розглядають як один з найпотужніших драйверів економіки.

У нинішніх умовах глобального економічного спаду, який вважають найглибшим з часів Великої депресії, коли МВФ вимушений був провести найбільший за історію свого існування розподіл коштів у \$650 млрд для підтримки світової економіки, не гроші, нафта або газ мають особливу цінність. Людина стає найважливішим економічним ресурсом та активом, який приносить регулярний прибуток.

Ключовим фактором сталого розвитку країни стає не лише модернізація виробництва, інновації, стрімкий розвиток технологій. На перше місце виходить ефективне застосування людського капіталу.

Водночас зараз важливо не стільки те, як використовувати трудові ресурси, а як створити якісно нову робочу силу, втримати її та за необхідності залучити ззовні. Навіщо?

Тому що накопичення та ефективне використання людського капіталу - це стратегічний ресурс та запорука сталого розвитку економіки й суспільства загалом.

Якщо людський капітал недостатньо розвинутий, економіка стає примітивною, із величезним невикористаним потенціалом. Саме тому в пріоритеті забезпечити високу якість цього ресурсу. Своєю чергою він обумовлює формування високої якості життя.

Фактично ці дві категорії тісно взаємопов'язані: якісний людський капітал забезпечує кращі економічні та соціальні результати, а це дає можливість більше інвестувати у подальший розвиток людей, їхню освіту, охорону здоров'я, поліпшення умов праці. Виходить така собі спіраль добробуту, яка підіймає рівень життя все вище.

Лідерами глобальної конкуренції стають країни, які максимально ефективно використовують знання, вміння, компетенції людей, їхню здатність до подальшого навчання. Тобто все те, що містить поняття «людський капітал».

Тож треба визнати одну просту річ: країна, яка не може конкурувати у сфері людського капіталу, неминуче стане ресурсною базою для успішніших держав.

Також треба враховувати, що з кожним роком боротьба за цей ресурс загострюється через демографічні, технологічні, міграційні процеси. Всім охочим зробити економічний прорив та пробитися у світові лідери вже зараз не вистачає якісного людського ресурсу. Дефіцит стає все відчутнішим, водночас і конкуренція за нього стрімко зростає.

Економісти стверджують, що останні 50 років у провідних країнах світу формувалася тенденція, коли інвестиції у людський капітал випереджали інвестиції у фізичний капітал. Тому більша частина світового людського капіталу зосереджена саме в розвинутих країнах.

Уряди й бізнес чудово розуміють, що інвестиції у знання, навички, здоров'я мають вирішальне значення для реалізації потенціалу, формування якісного людського капіталу та прискорення темпів зростання економіки.

Бізнес вбачає у цьому свій потенційний прибуток, тому часто за власною ініціативою фінансує дослідження у сфері розвитку людського капіталу.

Держави зі свого боку також зацікавлені у соціально- економічному прогресі, тому розробляють довгострокову стратегію дій у цьому напрямку.

Конкуренція набирає обертів, але врешті це дає позитивний ефект — активізуються дослідження у сфері формування, розвитку та використання людського капіталу.

Сьогодні провідні країни світу витрачають величезні кошти на створення методик з оцінювання якості цього ресурсу, вивчення перспектив та загроз його розвитку.

Визначити, виміряти, оцінити розмір інвестицій та їхню потенціальну користь у майбутньому — одне з найголовніших завдань, яке розглядають уряди країн світу.

Адже вчені переконують — з економічної точки зору проблемам людського розвитку набагато вигідніше запобігати, ніж їх виправляти. Що довше людина вчиться, то менше ймовірність того, що вона вчинить злочин.

До того ж освіченіші люди більше довіряють один одному, а в суспільстві з вищим рівнем довіри показники економічного зростання, зазвичай, вищі. Також у такому суспільстві вищий і рівень толерантності. Тож у інвестуванні в людський капітал є яскраво виражений соціальний ефект.

Водночас без інвестицій у людей країна не зможе підтримувати економічне зростання, тому що у неї не буде кваліфікованої робочої сили, готової до роботи завтрашнього дня. Така країна не зможе ефективно долучатися до процесів у світовій економіці.

Здоров'я людей, знання, навички, які вони накопичують протягом життя, вкладаючи в них кошти і завдяки цьому реалізуючи свій потенціал, — це і є людський капітал.

Щоб зрозуміти, яким людським капіталом володіє країна, потрібно оцінити його якість: в якому він зараз стані, яка його цінність, скільки в нього потрібно інвестувати і як це відіб'ється на економіці.

Сьогодні у всьому світі сперечаються про методики такої оцінки — що і як вона має враховувати. Економічна і соціальна рада ООН навіть вивела обговорення проблеми формування єдиної точної методики оцінки вартості людського капіталу на світовий рівень. А поки експерти думають над

розв'язанням цієї проблеми, єдиним світовим маркером став Індекс людського капіталу (ІЛК), розроблений Світовим банком.

У чомусь він схожий на Індекс людського розвитку (ІЛР) Програма Розвитку ООН, але враховує більш вузький аспект — як наявний рівень здоров'я і освіти впливає на продуктивність праці.

Дані індексу дають змогу побачити, яку частку доходу втрачає країна через низьку якість людського капіталу, і наскільки швидко можна виправити ситуацію.

Індекс людського капіталу вперше розраховували у 2018 році, а оновили у 2020-му. Наразі він охоплює 98 % населення світу.

Багато в чому ІЛК досить умовний, оскільки в його основі відкриті бази даних за різними категоріями, але вони не завжди повні та актуальні. Втім, індекс дає загальне уявлення про стан справ у кожній країні і про те, яким є внесок систем охорони здоров'я та освіти у продуктивність окремих людей і країни загалом.

Який рівень життя міг би бути у людини за умови, що у період до 18 років у неї буде відмінне здоров'я і якісна освіта? І як це позначиться на економічному стані країни? Все це показують дані ІЛК. Фактично це прогноз, які доходи будуть у людини і країни. Це орієнтир, в якому становищі знаходиться країна зараз і чого може досягти.

Наприклад, ІЛК України станом на 2020 рік був 0,63.

Це означає, що рівень майбутнього доходу дитини, яка народилася сьогодні, у дорослому віці становитиме 63 % від доходу, який вона могла б отримати за умови гарного здоров'я та якісної освіти. А для країни це означає те, що держава недоотримає 37 % майбутнього ВВП на кожного працівника.

Відразу ж скажу — не потрібно сприймати цю інформацію, як невідворотну біду. ІЛК не вирок, а перший крок до діагностики та трансформації і позитивних змін. Інвестуючи у якість харчування, освіти, медичної допомоги країна здатна розвивати та підвищувати якість людського капіталу.

Причому швидкість цих процесів багато в чому залежить від того, наскільки велике бажання бути кращими й успішнішими. Є безліч прикладів

швидкої трансформації людського капіталу — Сінгапур, Південна Корея, Ірландія.

І цей шлях доступний кожній країні, кожній людині.

Економісти стверджують, що питання розвитку людського капіталу актуальне для будь-якої країни, на якій би стадії розвитку воно не знаходилося. І цей процес розвитку має бути постійним. Зокрема, це означає постійні інвестиції в основні складові людського капіталу — медицину та освіту.

Чому треба інвестувати у медицину? Тому що гарне здоров'я — це один із ключових чинників здатності ефективно навчатися та продуктивно працювати.

Знаєте, який із головних висновків 2020 року за версією Організації економічного співробітництва і розвитку? Усвідомлення того, наскільки взаємопов'язані здоров'я суспільства і глобальна економіка.

У Світовому банку підрахували, що пандемія COVID-19, уклавши на лікарняне ліжко мільйони людей по всьому світу, обвалила глобальний ВВП більш ніж на 4 %. Загальні збитки оцінюють у 11 трлн доларів і ще 10 трлн доларів складають недоотримані доходи населення — це вже назвали найтяжчою кризою за останні 90 років.

Чому треба інвестувати в освіту? Тому що це основа високої кваліфікації працівників, які здатні навчатися протягом усього життя та залишатися затребуваними у мінливих умовах.

Справа в тому, що актуальність професійних навичок на ринку праці швидко змінюється. І тут важливо грати на випередження: потрібно отримувати знання і навички, які не просто відповідають сучасним потребам суспільства та економіки, але випереджають їх. Тільки за такої умови можливий інтелектуальний та технічний прогрес у суспільстві й збереження конкурентоспроможності країни у світі.

Свою роль відіграє і ще один фактор. Старіння населення в найрозвиненіших країнах веде до того, що термін виходу на пенсію відсувається. Відповідно, зростає потреба в оновленні навичок та підвищенні рівня освіти, щоб залишитися затребуваним на ринку праці. Тому інвестиції в освіту —

обов'язкова умова розвитку людського капіталу.

Такий внесок дає позитивний ефект, який зберігається протягом тривалого часу, впливаючи на життя наступних поколінь. Ось як це виглядає на практиці.

В середині 19 століття в штаті Сан-Паулу в Бразилії почали цілеспрямовано селити освічених іммігрантів з Європи тільки у певні містечка. Більш ніж через 100 років рівень освіти там був вищим, більше людей працювало у промисловості, а не у сільському господарстві, і дохід на душу населення був більшим, ніж в інших регіонах.

Загострення конкурентної боротьби між країнами призводить до того, що уряди починають розглядати можливість інвестувати в медицину й освіту на все більш ранньому етапі розвитку людини — що раніше почати, то раніше буде результат.

Дійсно ми з вами живемо у кризові часи, коли урядам та суспільству вже не до того, щоб забезпечувати чіткий поступ до визначених ООН Цілей сталого розвитку.

Але як парадоксально це б не звучало, саме у кризовий час інвестиції у ранній розвиток людського капіталу залишаються економічно вигідними та ефективними. Адже інвестування у людей може забезпечити державі одні з найвищих прибутків.

Звісно ж, в умовах обмеження бюджетів не завжди вистачає коштів для таких інвестицій навіть у найрозвиненіших країнах. А втім коли держава продовжує інвестувати у людей попри фінансову нестабільність та кризу, вона виграє. Тому що вкладає у створення потужної робочої сили, яка здатна ефективно адаптуватися до глобальних змін у часи кризи.

І саме ця робоча сила рухатиме економіку та створюватиме добробут нації.

Наразі для України це величезний виклик, адже повномасштабне російське вторгнення призвело до наймасштабнішого відтоку робочої сили та скорочення ВВП — 14 % довоєнного населення країни виїхало закордон.

І це ще більше поглибило проблему, яку фіксували останнє десятиліття — неухильне скорочення населення та зменшення зайнятості. У період 2016-2021

роки середньорічний темп зниження зайнятих в Україні становив майже 1 %.

Водночас нові дослідження Віденського інституту міжнародних економічних досліджень свідчать про те, що у часовому горизонті до 2040 року чисельність населення України може не повернутися до довоєнного рівня. Наслідком стане скорочення чисельності українців працездатного віку, а дефіцит робочої сили, скоріше за все, стане одним з головних викликів для ефективного відновлення післявоєнної країни.

Для розуміння глибини проблеми: за підрахунками Міжнародної організації праці, для досягнення запланованого урядом України рівня ВВП у \$246 млрд до 2032 року економіка потребуватиме додатково 8,6 мільйона працівників. З них 4,73 млн працівників мають мати високий рівень освіти, 2,27 млн — середній рівень освіти та 1,58 млн — базовий рівень.

Щоб сформувати такий потенціал потрібні масштабні інвестиції для післявоєнної відбудови інфраструктури, сприяння поверненню українців з-за кордону, збільшення рівня зайнятості населення.

2. Взаємозв'язок економічного зростання й людського розвитку традиційно є однією з ключових проблем економічних, філософських, соціологічних і багатьох інших наукових досліджень. Вже стародавні мислителі твердили, що людина має розглядатися не лише як засіб збільшення виробництва, а й як найважливіша мета розвитку. Арістотель вважав, що „багатство – це явно не те благо, якого ми прагнемо, оскільки воно всього лише корисне для досягнення чогось більшого”, і наголошував на необхідності відрізнити „добре політичне рішення від поганого” з погляду того, чи сприяє воно добробуту людей.

Більше ніж через два тисячоліття після Арістотеля засновник німецької класичної філософії І. Кант вказував: „...дій так, щоб ти завжди ставився до людей і в своїй особі, і в особі будь-кого іншого як до мети, і ніколи б не ставився до них лише як до засобу”.

В. Петті першим висловив ідею, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство. Він вважав: „Вбачається розумним те, що

ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково”.

Економічне зростання у XX ст. в індустріально розвинутих країнах (включаючи Україну) відбувалося із загостренням соціально-економічних суперечностей, а нерідко супроводжувалося глибокими кризами.

Криза виявилася у стагнації відтворення й неефективній зайнятості в традиційних галузях виробництва, в загостренні глобального конфлікту між досягнутим рівнем матеріального виробництва та можливостями екологічного середовища, між речовими і людськими складовими продуктивних сил, підпорядкуванні людини у виробництві можливостям техніки тощо.

Закономірною реакцією на таку ситуацію в світі став пошук принципово нових орієнтирів суспільно-економічного прогресу, що зокрема в економічній науці виявилось тріумфом концепції людського капіталу (починаючи з 60-х рр. XX ст.). Теорія людського капіталу має принципове, базове значення для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.

Основна увага економічних концепцій розвитку стала зміщуватися у бік вивчення й регулювання розподілу доходів. Однією з визначальних віх на цьому шляху стала розроблена в середині 70-х рр. XX ст. концепція „базових потреб”, орієнтована на забезпечення добробуту людей, передусім бідних. Ця концепція стала основою програмної доповіді Міжнародної організації праці „Зайнятість, зростання та базові потреби” (1976 р.). Вона ґрунтується на трьох основних елементах:

- 1) розширенні, особливо в країнах з надлишком людських ресурсів, трудомістких виробництв, які навіть за порівняно низької продуктивності праці можуть забезпечити зростання ВВП, підвищення заробітної плати і доходів населення;

- 2) масштабній державній підтримці масової освіти, охорони здоров’я, соціальної допомоги бідним, здійснення програм громадської санітарії і гігієни, планування сім’ї;

3) залученні найширших верств населення до активної участі в розробці, плануванні та здійсненні соціальних програм, що в країнах, які розвиваються, значною мірою було викликано нестачею дипломованих спеціалістів і необхідністю виплачувати їм порівняно високу зарплату.

До „базових потреб” було віднесено товари та послуги, що виробляються державним сектором (охорона здоров’я, освіта, в деяких країнах – житло), а також продукти, що зазвичай купуються за рахунок приватних доходів (їжа та одяг). За такого уявлення про „основні потреби” поняття злиденності розширювалося та охоплювало товари, що виробляються державним сектором, а також доходи домогосподарства. Однак поряд з іншими дана концепція мала на меті лише забезпечити отримання помітної частини вигід від зростання виробництва групами населення з низькими доходами.

Подолання кризи 70-х – початку 80-х р. ХХ ст. в країнах, що розвиваються, було пов’язане зі структурною перебудовою та лібералізацією економіки в поєднанні з новою техніко-економічною парадигмою. Ця парадигма включала широке розповсюдження ПК, мікроелектроніки, телекомунікацій, робототехніки, біотехнології та інших досягнень науково-технічного прогресу. Така перебудова передбачала пошук нових шляхів піднесення продуктивності праці та збільшення доходів населення, що посилило увагу вчених і політиків до теорії людського капіталу, слушність якої на той час була вже переконливо доведена багатьма науковими дослідженнями. Поширення ідей цієї теорії, що доводить економічну доцільність інвестицій в освіту, охорону здоров’я, професійну підготовку та мобільність економічно активного населення, має на меті розширення не лише державних, а й приватних інвестицій у людський розвиток (як з боку роботодавців, так і з боку родин та особисто працівників).

Однак концепція людського капіталу орієнтується на підтримку й розвиток передусім тих здібностей людей, які використовуються в процесі праці, позитивно впливають на її продуктивність і, відповідно, сприяють зростанню доходу працівника, прибутку підприємця та валового національного продукту. Тобто розглядаючи людину як найважливіший фактор виробництва та об’єкт

найефективніших інвестицій, дана концепція концентрує увагу лише на реально чи потенційно економічно активному населенні, тож виявляється недостатньою для забезпечення прогресивного руху соціальної системи в цілому.

Вирішальний вплив на формування сучасних уявлень про розвиток як про процес, у центрі якого має бути найповніша реалізація прав і потреб людей, розвиток та реалізація їхніх здібностей і талантів, мали новаторські наукові розробки Амартьї Сена, передусім запропонована ним концепція розширення можливостей вибору людини. Основна ідея цієї концепції — пропозиція оцінювати добробут за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним, а не за рівнем доходу на душу населення чи іншими макроекономічними показниками. Згідно з цією концепцією, дохід має розглядатися не як кінцева мета, а як засіб розширення можливостей вибору людини в таких принципово важливих галузях життєдіяльності, як здобуття освіти, професійний розвиток, зміцнення здоров'я, економічна та громадська діяльність. А. Сен розглядає розвиток як процес розширення можливостей людей, що передбачає більшу свободу вибору та більше варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу. Тобто, за А. Сеном, мета розвитку – не розширення виробництва, а надання можливості людям розширювати свій вибір: здійснювати більше важливих для них справ, жити довго, запобігати хворобам, мати доступ до знань і благ цивілізації тощо. Варто зазначити, що можливості і вибір тісно взаємопов'язані між собою та зі свободою: як негативною (наприклад, свободою від голоду чи хвороб), так і позитивною (наприклад, свободою повніше реалізувати власні життєві наміри). У праці „Розвиток як свобода” А. Сен робить однозначний висновок, що в кінцевому підсумку розвиток – це питання свободи.

Дедалі глибше усвідомлення економічних процесів як складової частини системних соціально-культурних взаємозв'язків водночас не заперечує серцевинної ролі економічного зростання в суспільному прогресі. Однак природа цього зростання бачиться по-новому: вирішальна роль у ньому належить нематеріальним чинникам, передусім позитивним людським якостям і

характеристикам, формування яких і є змістом людського розвитку, та розглядається тепер не як засіб економічного зростання, а насамперед як його мета.

Необхідність в орієнтації країни в бік людського розвитку обумовлено прийняттям Україною Національних цілей розвитку тисячоліття, які ґрунтуються на матеріалах саміту ООН, у межах якого лідери держав узяли на себе зобов'язання зробити цей світ кращим для всього людства.

Національні цілі спрямовано на ліквідацію таких негативних наслідків державної соціально-економічної політики, як: скорочення середньої тривалості життя населення, депопуляції, зниження соціальних стандартів життя, неефективного соціального захисту, занадто високого рівня розшарування населення, низької якості освіти та охорони здоров'я, гендерної нерівності тощо.

Комплекс макроекономічних заходів, що нагадує дії "шокової терапії", має виконати поставлені перед урядом завдання у сфері людського розвитку (ЛР), відповідного європейським стандартам життя, повній реалізації можливостей, забезпеченні прав і свобод громадян України. До того ж економічне зростання має слугувати не стільки економічному розвитку, скільки розширенню можливостей людей обирати здобуття кращої освіти, кращої охорони здоров'я, кращих можливостей для самореалізації.

Метою навчальної дисципліни є засвоєння теоретичних засад людського розвитку, сприяння розширенню можливостей та ідей людського розвитку в Україні.

Завдання дисципліни:

сформувати систему теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення людського розвитку у світі та Україні;

надати здобувачам загальні ґрунтовні навички в науковому аналізі процесів людського розвитку на державному та регіональному рівнях, зокрема, розрахунку, аналізі й моніторингу показників людського розвитку;

сформувати науково обґрунтовані, адекватні реальності, раціональні знання про процеси, явища й тенденції у сфері людського розвитку нашої країни:

здоров'я, тривалість життя населення, освіту, культуру, інтелектуальний потенціал, рівень життя, нерівність, проблеми гендерної диференціації та ін.;

навчити використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління в галузі забезпечення ефективного формування й розвитку людського потенціалу на всіх рівнях;

сформувати на цій основі доцільне ставлення до власного людського потенціалу, вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати своїми силами власний розвиток, усвідомлено досягати реалізації своїх інтересів у соціальних відносинах.

Предмет дисципліни: чинники, закономірності та способи забезпечення людського розвитку, методи його адекватного вимірювання і реального оцінювання, формування та продуктивного використання людського потенціалу.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть основний метод дослідження тенденцій людського розвитку.
2. Що є метою навчальної дисципліни «Людський розвиток»?
3. Які загальнонаукові та специфічні методи використовуються при дослідженні проблем людського розвитку?
4. Назвіть установи, які займаються питанням людського розвитку.
5. Що є предметом вивчення дисципліни «Людський розвиток»?
6. Що означає поняття «людський розвиток»?
7. У чому полягає сутність людського розвитку?
8. Покажіть зв'язок між людським розвитком і цілями розвитку тисячоліття.

Література: 1, 8, 11-14, 22.

ТЕМА 2. Сталий людський розвиток

1. Особливості сталого розвитку.
2. Людський капітал у системі сталого розвитку
3. Концепція людського розвитку ПРООН.

1. Стійкий розвиток, сталий розвиток (англ. sustainable development) — загальна концепція стосовно необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довкіллі. Як сформулювала визначення сталого розвитку у своїй доповіді Комісія Брундтланд, це «розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління без шкоди для можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби». Теорія сталого розвитку є альтернативою парадигмі економічного зростання, яка ігнорує екологічну небезпеку від розвитку за екстенсивною моделлю.

Ряд теоретиків і прихильників сталого розвитку вважають його найперспективнішою ідеологією 21 століття і навіть усього третього тисячоліття, яка, з поглибленням наукової обґрунтованості, витіснить усі наявні світоглядні ідеології, як такі, що є фрагментарними, неспроможними забезпечити збалансований розвиток цивілізації.

Сталий розвиток — це систематично керований розвиток. Основою його керованості є системний підхід та сучасні інформаційні технології, які дозволяють дуже швидко моделювати різні варіанти напрямків розвитку, з високою точністю прогнозувати їх результати та вибрати найбільш оптимальний.

Варто відзначити, що досягнення оптимального варіанту розвитку декларують ряд країн, у кожної країни свій шлях розвитку. В одних цей шлях «тільки починається, у інших вже розпочався, треті вже стали на шлях сталого економічного розвитку (США, Японія, країни Європейського Союзу)». Існує багато і таких країн, яким не до сталого розвитку і вони його не сприймають. На перше місце вони ставлять одну стратегічну мету — вижити. Саме такі країни провокують загрози, що поширюються до інших держав та їхніх регіонів.

Досягти сталого розвитку регіонів надзвичайно важко, адже близьке сусідство з іншими державами формує загрозу екологічної небезпеки, а глобалізація, що стрімко набрала обертів, сприяє утворенню та загостренню економічних та соціальних небезпек, що зрештою торкаються регіонального розвитку.

Парадигма сталого розвитку містить вимоги до захисту довкілля, соціальної справедливості, відсутності расової та національної дискримінації і спрямована на підвищення рівня життя населення. У країнах, де на державному рівні зазначені вимоги ігноруються, в поняття сталого розвитку намагаються вкласти «зручний» зміст, вихолощуючи справжній. Так, в Україні термін «сталий розвиток» часто вживають для означення лише неухильного зростання економічних показників країни, її регіонів, міст, сіл і окремих галузей економіки. Інколи до цього додають здійснення безсистемних заходів щодо збереження довкілля та поліпшення санітарних умов проживання й праці людей.

Концепція сталого розвитку ґрунтується на п'яти головних принципах:

1. Людство дійсно може надати розвитку сталого і довготривалого характеру, для того щоб він відповідав потребам людей, що живуть зараз, не втрачаючи при цьому можливості майбутнім поколінням задовольняти свої потреби.
2. Обмеження, які існують в галузі експлуатації природних ресурсів, відносні. Вони пов'язані з сучасним рівнем техніки та соціальної організації, а також із здатністю біосфери до самовідновлення.
3. Необхідно задовольнити елементарні потреби всіх людей і всім надати можливість реалізувати свої надії на благополучне життя. Без цього сталий і довготривалий розвиток просто неможливий. Одна з головних причин виникнення екологічних та інших катастроф — злидні, які стали у світі звичайним явищем.
4. Необхідно узгодити стан життя тих, хто користується надмірними засобами (грошовими і матеріальними), з екологічними можливостями планети, зокрема щодо використання енергії.
5. Розміри і темпи росту населення повинні бути узгоджені з

виробничим потенціалом глобальної екосистеми Землі, що змінюється.

Приклади впровадження концепції

–Будівництво доріг, будівель має супроводжуватися відповідним зростанням зелених насаджень, щоб не погіршувати стан довкілля.

–Зростання виробництва зерна не повинно супроводжуватися виснаженням чи іншим погіршенням стану ґрунту.

–Видобування корисних копалин (наприклад, металевих руд, вугілля) має супроводжуватися створенням підприємств, що не залежать від цього видобутку, щоб після вичерпання майбутні покоління (а часто й сучасні) не мали економічних проблем.

–У приватному сенсі — заробітна плата повинна компенсувати витрати на відновлення здоров'я, погіршене через виконання роботи.

–Медичні препарати та хірургічні операції повинні не лише вирішувати наявну проблему, а й не спричиняти погіршення стану здоров'я пацієнта у майбутньому, часто це передбачає і здоров'я наступних поколінь.

Концепція сталого розвитку з'явилася в результаті об'єднання трьох основних складових: економічної, соціальної та екологічної.

Економічна складова

Економічний підхід до концепції стійкого розвитку заснований на теорії максимального потоку сукупного доходу Хікса-Ліндаля, який може бути зроблений за умови, принаймні, збереження сукупного капіталу, за допомогою якого і здійснюється цей дохід. Ця концепція передбачає оптимальне використання обмежених ресурсів і використання екологічних — природо-, енерго- і матеріало-зберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно прийнятної продукції, мінімізацію, переробку і знищення відходів.

Однак при вирішенні питань про те, який капітал повинен зберігатися (наприклад, фізичний або природний, чи людський капітал) і якою мірою різні види капіталу є взаємозамінними, а також при вартісній оцінці цих активів, особливо екологічних ресурсів, виникають проблеми правильної інтерпретації і

розрахунку. З'явилися два види стійкості — слабка, коли мова йде про не зменшуваний в часі природний та виробничий капітал, і сильна — коли повинен не зменшуватися природний капітал (причому частина прибутку від продажу невідновних ресурсів повинна спрямовуватися на збільшення цінності відновлюваного природного капіталу).

Соціальна складова

Соціальна складова стійкості розвитку орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціальних і культурних систем, в тому числі, на скорочення числа руйнівних конфліктів між людьми. Важливим аспектом цього підходу є справедливий розподіл благ. Бажано також збереження культурного капіталу і різноманіття в глобальних масштабах, а також повніше використання практики стійкого розвитку, наявної в не домінуючих культурах. Для досягнення стійкості розвитку, сучасному суспільству доведеться створити ефективнішу систему ухвалення рішень, що враховує історичний досвід і заохочує плюралізм. Важливо досягнення не тільки внутрішньої, а й міжпоколінної справедливості. У рамках концепції людського розвитку людина є не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Спираючись на розширення варіантів вибору людини як головну цінність, концепція сталого розвитку передбачає, що людина повинна брати участь у процесах, які формують сферу її життєдіяльності, сприяти прийняттю і реалізації рішень, контролювати їх виконання.

Екологічна складова

З екологічної точки зору, сталий розвиток має забезпечувати цілісність біологічних і фізичних природних систем. Особливе значення має життєздатність екосистем, від яких залежить глобальна стабільність всієї біосфери. Більш того, поняття «природних» систем і ареалів проживання можна розуміти широко, включаючи в них створене людиною середовище, таке як, наприклад, міста. Основна увага приділяється збереженню здібностей до самовідновлення і динамічної адаптації таких систем до змін, а не збереження їх у деякому «ідеальному» статичному стані. Деградація природних ресурсів, забруднення довкілля і втрата біологічного розмаїття скорочують здатність екологічних

систем до самовідновлення.

Єдність концепцій

Узгодження цих різних поглядів та їх переклад на мову конкретних заходів, які є засобами досягнення сталого розвитку — завдання величезної складності, оскільки всі три елементи сталого розвитку повинні розглядатися збалансовано. Важливі також і механізми взаємодії цих трьох концепцій. Економічний і соціальний елементи, взаємодіючи один з одним, породжують такі нові завдання, як досягнення справедливості всередині одного покоління (наприклад, щодо розподілу доходів) та надання цілеспрямованої допомоги бідним верствам населення. Механізм взаємодії економічного та екологічного елементів породив нові ідеї щодо вартісної оцінки та інтерналізації (обліку в економічній звітності підприємств) зовнішніх впливів на довкілля. Нарешті, зв'язок соціального та екологічного елементів викликала інтерес до таких питань як внутрішньопоколінна і міжпоколінна рівність, включаючи дотримання прав майбутніх поколінь, та участі населення в процесі прийняття рішень.

Індикатори

Важливим питанням у реалізації концепції сталого розвитку — особливо у зв'язку з тим, що вона часто розглядається як така що еволюціонує — стало виявлення її практичних і вимірюваних індикаторів. У цьому напрямку зараз працюють як міжнародні організації, так і наукові кола. Виходячи з вищевказаної тріади, такі індикатори можуть пов'язувати всі ці три компоненти і відображати екологічні, економічні та соціальні (включаючи психологічні, наприклад, сприйняття сталого розвитку) аспекти.

Цілі сталого розвитку ООН



2. Діалектика розвитку людського капіталу в умовах сучасної інноваційної економіки розглядає його як важливіший фактор реалізації концепції сталого розвитку. Людський капітал посідає центральне місце в системі сталого розвитку. Цілі сталого розвитку ООН визначають, у якому напрямі суспільству слід рухатися й чого слід досягати, а принципи ООН у частині соціальної відповідальності - якими мають бути організації та як вони повинні діяти у відносинах із зацікавленими сторонами, щоб забезпечувати сталий розвиток.

При цьому кожна людина має бути в центрі уваги як на національному, так і на міжнародному рівні. Кінцевою метою має бути розвиток людини, а економічне зростання розглядається лише в якості засобу для досягнення мети.

При цьому, мірою розвитку людини пропонується вважати не кількість отриманих благ, а ступінь збагачення матеріального та духовного життя людини, підвищення її якості. Ці положення наразі покладено в основу “нових теорій зростання” (ендогенного зростання) і моделей, за допомогою яких визначається вплив величини людського капіталу на темпи зростання ВВП.

Розглядаючи людський капітал як фактор сталого розвитку, його накопичення визначається як:

- головна умова продовження технічного прогресу;
- засіб зниження економічного дефіциту;
- передумова більш оптимальної перетворення природничих запасів у виробничий капітал.

Таким чином, накопичення та ефективне використання людського капіталу виступає в якості стратегічного ресурсу сталого розвитку економіки та суспільства в цілому.

Концепцію сталого розвитку покладено в основу моделі розвитку ЄС, спрямовану на те, щоб відповідати викликам сучасності, не загрожуючи можливостям майбутніх поколінь стосовно задоволення їх потреб.

Економічна та фінансова криза гостро поставила питання про необхідність внесення змін до економічної політики ЄС. Вироблена європейськими країнами ще в червні 2001р. та оновлена в березні 2010р. нова європейська стратегія економічного розвитку на найближчі 10 років - “Європа 2020: стратегія розумного, сталого та всеохоплюючого зростання” (Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth) має на меті визначити та запровадити заходи, за допомогою яких країни ЄС будуть здатні досягти постійного довгострокового поліпшення якості життя шляхом утворення сталих спільнот, здатних управляти та ефективно використовувати природні ресурси, підвищувати екологічний та соціальний, інноваційний потенціал економіки та,

врешті- решт, здатних забезпечити процвітання, охорону довкілля та єдність суспільства з метою забезпечення необхідних умов.

Метою Стратегії є поліпшення умов життя людини за збереження її життєвого простору в коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі. Тобто сталий розвиток держави передбачає забезпечення економічно ефективного, соціально справедливого та екологічно чистого розвитку. Документ чітко окреслює сучасні тренди та виклики, формулює головні пріоритети та механізми їх реалізації.

“Європа 2020” встановлює три основних фактори, які сприятимуть досягненню цілі:

- розумне зростання: розвиток економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях;
- стає зростання: створення економіки, заснованої на доцільному використанні ресурсів, екології і конкуренції;
- есеохоплююче зростання: сприяння підвищенню рівня зайнятості населення, досягнення соціальної та територіальної згоди.

Індикаторами успішності виконання поставлених цілей визначено п'ять ключових показників, серед яких:

- 75% населення віком 20-64 років повинні бути працевлаштовані;
- 3% ВВП держав ЄС має інвестуватися у проекти дослідження та розвитку;
- досягнення цілі енергетичної політики з приводу змін клімату (включаючи 30%ве зниження забруднення довкілля);
- частка людей із початковою освітою повинна становити не більше 10% і не менше 40% молоді повинні мати вищу освіту;
- чисельність населення, яке живе на межі бідності, повинна зменшитися на 20 млн.

Регулювання розвитку людського капіталу в ЄС залишається переважно прерогативою національних держав. Єдина система оцінки реалізації Стратегії непридатна через різний рівень розвитку економік країн ЄС.

Кожна країна ЄС розробила свої національні цілі по кожному напрямку, а

також конкретні заходи на національному рівні, яких необхідно вжити з метою їх імплементації. Для досягнення зазначених цілей в якості пріоритетних висунуті наступні сім напрямів діяльності:

1.**“Інноваційний Союз”**. Об’єднання зусиль для створення та втілення інновацій, що дозволить використати інноваційні ідеї у виробництві товарів і послуг. Це повинно сприяти створенню нових робочих місць та зростанню економіки.

2.**“Рух Молоді”**. Підвищення якості освіти. Залучення молоді на ринок праці.

3.**“Розвиток цифрових технологій”**. Прискорення широкого використання високошвидкісного інтернету та надання можливостей участі фізичних та юридичних осіб у загальному цифровому комерційному просторі.

4.**“Доцільне використання ресурсів в Європі”**. Розумне використання джерел енергії, перехід на економіку з низьким споживанням вуглеводної сировини. Збільшення використання джерел відновлювальної енергії. Модернізація транспортного сектору. Зниження залежності зростання економіки від кількості ресурсів, що споживається.

5.**“Індустріальна політика спрямована на глобалізацію”**. Поліпшення умов для підприємництва, в першу чергу для малого та середнього бізнесу. Розвиток потужної та сталої промислової бази всеохоплюючої глобалізації.

6.**План розвитку нових здібностей та збільшення кількості робочих місць**. Модернізація ринків праці. Збільшення мобільності трудових ресурсів. Надання можливостей для отримання нових знань і навичок з метою збільшення можливостей для працевлаштування.

7.**Європейська політика подолання бідності**. За рахунок економічного розвитку та підвищення зайнятості знизити рівень бідності на всій території ЄС.

У чинній версії Стратегії “Європа-2020” концепція людського капіталу стає ключовою для досягнення поставленої в ЄС цілі.

Цілі Стратегії “Європа-2020”, пов’язані з якістю людського капіталу	
Розумне зростання (<i>smart growth</i>)	Інклюзивне зростання** (<i>inclusive growth</i>)
<i>Інновації.</i> Європейська ключова ініціатива “Інноваційний союз” для поліпшення рамкових умов і доступу до фінансування НДР, інновацій з метою посилення інноваційних ланцюжків і прискорення інвестування в ЄС.	<i>Зайнятість і кваліфікація.</i> Європейська ключова ініціатива “Порядок денний для створення нових робочих місць і кваліфікації”(прийнята ЄК 10 червня 2016р.): модернізація ринків праці шляхом підвищення мобільності трудових ресурсів і розвитку навичок, які сприяють успішному працевлаштуванню.
<i>Освіта.</i> Європейська ключова ініціатива “Молодь у русі” для вдосконалення функціонування систем освіти та підвищення міжнародної привабливості європейської вищої освіти.	<i>Боротьба з бідністю.</i> Європейська ключова ініціатива “Європейська платформа боротьби з бідністю” (схвалена 31 березня 2011р.): соціальне і територіальне згуртування, щоб люди, які живуть у бідності або виключені з життя суспільства, жили гідно та були активними членами суспільства.

У зв’язку з ухваленням на Саміті ООН зі сталого розвитку 17 глобальних Цілей сталого розвитку на період до 2030 року потребує актуалізації Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020».

В Україні внаслідок домінування протягом багатьох років ресурсо- та енергоємних галузей і технологій, сировинної орієнтації експорту та надмірної концентрації виробництва у промислових регіонах сформувалася така структура управління розвитком, яка загалом є неефективною та екологічно небезпечною; – рівень економічного розвитку та добробуту населення не відповідає природному, науково-технічному, аграрно-промисловому потенціалу України та кваліфікаційно-освітньому рівню населення, соціальноісторичним і культурним традиціям народу України; – Україна має міжнародні зобов’язання щодо сталого розвитку, визначені стратегічними документами ООН; – основою для впровадження інноваційних перетворень в Україні у напрямі сталого розвитку є Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом; – у розроблених та затверджених стратегічних загальнодержавних, галузевих та регіональних документах не повною мірою відображені цілі та завдання сталого розвитку; – українські вчені підготували наукове обґрунтування переходу України до сталого розвитку та була сформована відповідна громадська підтримка цього

процесу. Основою для розроблення Стратегії стали 17 глобальних Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» та Оновлена стратегія сталого розвитку ЄС. Стратегія також ґрунтується на SWOT-аналізі та аналізі прогалин політики, законодавчих актів, програм і планів у восьми сферах діяльності: економіка, соціальна політика, природокористування та охорона довкілля, сільське господарство, енергетика, транспорт, регіональний і місцевий розвиток, освіта та наука. Проект Стратегії сталого розвитку України на період до 2030 року був обговорений з червня до грудня 2016 року на регіональних та національних консультаціях, у яких взяли участь представники органів державної влади та місцевого самоврядування всіх областей України, депутати різних рівнів, науковці та освітяни, представники інститутів громадянського суспільства, професійних об'єднань, бізнесу, ЗМІ, експерти міжнародних організацій. Стратегія спрямована на досягнення визначеної мети розвитку, а інструментом її впровадження є Національний план дій (дорожня карта) переходу України до сталого розвитку, який буде ухвалено після затвердження Стратегії. Стратегія встановлює цілісну систему стратегічних та операційних цілей переходу до інтегрованого економічного, соціального та екологічного розвитку країни до 2030 року. Вона також визначає інституційні засади впровадження Стратегії, напрями міжгалузевої та міжсекторальної взаємодії, основні рушійні сили та інструменти її реалізації. Цільові показники зазначено для трьох етапів реалізації Стратегії: 2017–2020 рр., 2021–2025 рр., 2026–2030 рр.

Програма розвитку ООН (ПРООН в Україні) представляє собою глобальну ініціативу, спрямовану на сприяння стійкому розвитку та зменшення бідності на всій планеті. Як частина системи ООН, ПРООН в Україні відіграє важливу роль у реалізації Цілей сталого розвитку, зосереджуючи увагу на таких ключових аспектах, як боротьба з бідністю, захист навколишнього середовища, підтримка демократичних процесів та забезпечення гендерної рівності.

Основна місія ПРООН в Україні полягає у наданні допомоги країнам у вирішенні проблем економічного, соціального та екологічного розвитку. Через

свою широку мережу офісів по всьому світу, ПРООН в Україні сприяє налагодженню партнерства між урядами, приватним сектором та громадянським суспільством для реалізації ефективних стратегій, спрямованих на подолання викликів у сфері розвитку.

Одним з ключових пріоритетів ПРООН в Україні є сприяння впровадженню інноваційних рішень, які можуть прискорити прогрес у досягненні Цілей сталого розвитку. Організація здійснює значні інвестиції у наукові дослідження, технологічний розвиток та збір даних, які допомагають урядам та місцевим спільнотам краще розуміти та вирішувати місцеві проблеми.

ПРООН в Україні також активно співпрацює з молоддю та сприяє розвитку лідерських навичок серед молодих людей, розуміючи важливість їхньої ролі у формуванні майбутнього світу. Через навчання, обмін знаннями та підтримку молодіжних ініціатив, ПРООН в Україні допомагає молодим людям стати активними учасниками процесу сталого розвитку.

Завдяки своїй всеохоплюючій діяльності, ПРООН в Україні відіграє вирішальну роль у підтримці міжнародних зусиль, спрямованих на створення більш стабільного, справедливого та процвітаючого світу для всіх.

Пріоритети діяльності Програми розвитку ООН (ПРООН в Україні)

Боротьба з бідністю: Розробка та впровадження стратегій для скорочення бідності, особливо у сільських районах, з акцентом на створення стійких економічних можливостей для найбідніших груп населення.

Підтримка ефективних моделей соціального і економічного розвитку: Зосередження на інноваційних підходах для розвитку, що включають місцеві спільноти та враховують унікальні умови кожної країни.

Розвиток навколишнього середовища: Впровадження заходів, спрямованих на забезпечення стійкого управління природними ресурсами, збереження біорізноманіття та адаптацію до кліматичних змін.

Підтримка демократичних процесів та мереж: Робота з урядами та громадянським суспільством для зміцнення демократичних інституцій, прав людини та прозорості в управлінні.

Прискорення прогресу в досягненні цілей розвитку тисячоліття: Забезпечення підтримки країнам для досягнення глобальних цілей у таких сферах, як забезпечення якісної освіти, гендерна рівність, покращення здоров'я матерів та дитячої смертності, боротьба зі СНІДом та туберкульозом, та інші.

3. Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі лежить принцип, згідно якого економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки.

Концепції людського розвитку та людського капіталу мають багато спільного, однак вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є трудовий потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. В концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність. В концепції людського розвитку високорозвинена благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, трудовий потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як невід'ємний компонент їхнього добробуту.

Концепція людського розвитку характеризується такими принциповими особливостями:

- акцентування уваги на активності людей як суб'єктів процесу свого власного розвитку;
- увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей

загалом, включаючи непрацездатних та економічно не активних;

- постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;

- підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови покращання продуктивних здібностей людей;

- визнання високої значимості невиробничої активності жінок, підтримка рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;

- надання пріоритетності тим секторам, які сприяють підвищенню якості життя, не впливаючи, однак, безпосередньо на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона навколишнього середовища, санітарія тощо);

- підтримка не лише з боку економічних та фінансових інститутів, але і з боку неурядових, громадських організацій, церкви, закладів культури тощо.

Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку ООН (далі – ПРООН) і вперше викладений у всесвітній „Доповіді про людський розвиток за 1990 рік”, розглядає розвиток людського потенціалу як власне мету і критерій суспільного прогресу.

Людський розвиток розглядається і як процес розширення людського вибору, і як досягнутий рівень добробуту людей. Говорячи про розширення вибору, мається на увазі, що фактично цей вибір стосується безкінечно великого кола проблем, які впливають на життя людей, і коло це історично й територіально змінюється.

Разом з тим, на будь-якому етапі розвитку людства залишаються три ключові блоки проблем, три групи потреб людини:

- 1) прожити довге й здорове життя;
- 2) набувати, розширювати й оновлювати знання;
- 3) мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

Той чи інший рівень вирішення цих проблем визначає і спосіб життя, і перспективи вирішення інших життєвих питань. Політична, економічна,

соціальна свобода, свобода пересування і вибору місця проживання, благополуччя в сімейному житті й особисте щастя, реалізація творчих здібностей, дотримання прав людини, повага з боку оточуючих і самоповага – це далеко не повний перелік прав, які високо цінуються людьми в усьому світі. Однак забезпечення цих прав буде вкрай проблематичним, якщо не будуть реалізованими права на охорону здоров'я, отримання освіти, доступу до засобів існування.

Як кінцева мета суспільного прогресу і найважливіший чинник економічного зростання, людський розвиток суттєво впливає і на інші аспекти суспільного життя. Одним з його суттєвих наслідків є зменшення народжуваності в результаті довгострокового ефекту зміцнення здоров'я та зменшення смертності (передусім дитячої), суттєвого впливу підвищення освітнього рівня жінок, низки інших причин. Важливе значення має протистояння цілей людського розвитку нестримній гонитві за збільшенням доходу, їх сприяння становленню виваженого ставлення до природи, збереженню і відтворенню довкілля. Людський розвиток, що має за мету забезпечення гідного життя для всіх людей, сприяє подоланню бідності, становленню й розвитку демократії, збереженню соціальної та політичної стабільності в суспільстві. Завдання людського розвитку, об'єднуючи зусилля різних країн, стають важливим чинником обмеження військових витрат і зменшення небезпеки військових конфліктів.

Концепція людського розвитку включає наступні основні елементи:

1. Реалізація базових можливостей. Наділення людини певними правами ще не означає наявності можливості для їх реалізації. Існуючий у людей вибір буде обмеженим, якщо немає можливості його здійснити. Наділення правами також має значення для можливості людей брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя. Люди не повинні бути пасивними одержувачами, їхня роль полягає в активній участі у процесі власного розвитку.

2. Співробітництво. Люди живуть у складному сплетінні соціальних структур – від родини до держави. Людина – це передусім соціальна істота, яка

цінує участь у житті суспільства. Це відчуття приналежності – важливий аспект добробуту, воно породжує почуття наповненості життя змістом. Розвиток людини неминуче пов'язаний із способами організації громадського життя людей, але почуття соціальної злагоди, заснованої на культурі й загальних цінностях і переконаннях, формує розвиток кожної людини окремо. Якщо люди співробітничать в інтересах взаємного збагачення, це призводить до розширення індивідуального вибору.

3. Справедливість. Справедливість розглядається з погляду рівномірності багатства або доходу, але розвиток людини передбачає більш широкий підхід – забезпечення справедливості стосовно базового потенціалу і можливостей. У цьому плані кожна людина повинна мати можливість, наприклад, одержати освіту і жити довгим і здоровим життям. Забезпечення справедливості в деяких випадках може призводити до нерівномірного розподілу ресурсів. Бідні, наприклад, потребують більшого обсягу державної допомоги, ніж багаті. Хворі або інваліди потребують більшого обсягу ресурсів для забезпечення однакового потенціалу у порівнянні з іншими людьми.

4. Сталість. Сталий людський розвиток дозволяє задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь задовольняти їхні потреби. Тому він пов'язаний з поняттям справедливості відносно різних поколінь людей. Разом з тим, від покоління до покоління має передаватися не стільки певний обсяг багатства, скільки потенціал для забезпечення належного рівня людського розвитку. Цей рівень передбачає відсутність бідності і збереження можливостей вибору.

5. Безпека. Мільйони людей у країнах, що розвиваються, живуть під загрозою різного роду небезпек. І навіть у розвинених країнах людям постійно загрожують злочинність, насильство і безробіття. Безперечно, базовою потребою людства є наявність коштів до існування, але разом з тим, люди бажають бути вільними від нестатків іншого роду: хвороб, репресій, соціальних вибухів, екологічних катастроф тощо. Людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя.

Концепція людського розвитку пропонує такі способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком:

- нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ;
- справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;
- досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;
- розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, причому особливої уваги потребують ті групи населення, чії можливості були з різних причин обмеженими (наприклад, жінки).

Таким чином, концепція людського розвитку об'єднує вирішення питань виробництва і розподілу товарів та послуг з вирішенням питань формування і використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу безвідносно до впливу їх на виробництво доходу.

На основі підходу, орієнтованого на розвиток трудового потенціалу ПРООН були створені організаційні рамки для поширення ідей і практики людського розвитку в усьому світі, що знайшли своє відображення у „Доповіді про людський розвиток”.

„Доповідь про людський розвиток” ПРООН широко висвітлює стан людського розвитку в усьому світі. Автори постійно досліджують тенденції розвитку трудового потенціалу, вчені активно працюють над удосконаленням методики розрахунку показників людського розвитку. В кінці кожної Доповіді надаються детальні статистичні додатки, що відображають основні і додаткові показники, які характеризують різні аспекти людського розвитку практично в усіх країнах світу.

Крім того, в кожній Доповіді глибоко розглядається конкретна проблема, важлива в наразі для забезпечення людського розвитку, яка і дає назву відповідній Доповіді (наприклад, становище жінок і розвиток людського потенціалу; глобалізація з людським обличчям).

Така послідовність розгляду актуальних проблем людського розвитку в Доповідях, з одного боку сприяла, а з іншого – відображала організаційне формування підходу, заснованого на розвитку людського потенціалу, у всьому світі. Аналіз було перенесено і на рівень країн, коли ПРООН розпочала допомагати їм у підготовці національних звітів з людського розвитку. Україна була першою серед пострадянських країн, коли у 1995 році випустила у світ перший національний Звіт про людський розвиток.

Активне й успішне поширення в світі ідей людського розвитку має своїм наслідком збалансоване співвідношення економічної і соціальної складових суспільного прогресу, соціально орієнтовану економіку, високі темпи розвитку з „людським обличчям”. Динамічний приріст валового внутрішнього продукту сам по собі вже перестав відображати високу якість розвитку, і саме тому міжнародні організації, зокрема ООН і Міжнародний Банк реконструкції і розвитку переконливо рекомендують використовувати індекс людського розвитку, в якому комбінуються соціальні і економічні параметри.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність сталого розвитку і які вимоги містить парадигма сталого розвитку?
2. На яких основних принципах ґрунтується концепція сталого розвитку?
3. Подайте приклади впровадження концепції.
4. Які напрями діяльності висунуто в якості пріоритетних для досягнення цілей Сталого розвитку?
5. Прокоментуйте основні елементи концепції людського розвитку.
6. Якими способами ПРООН поширює у світі ідеї та практику людського розвитку?

Література: 3, 6, 10, 19, 20.

ТЕМА 3. Теорія людського капіталу – економічна основа концепції людського розвитку

1. Концепція людського капіталу
2. Інвестиції в людський капітал
3. Методи економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал
4. Значення теорії людського капіталу для реалізації ідей людського розвитку

1. Поняття *людський капітал* увійшло в науку на початку 60-х років XX століття в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття:

- 1) загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини;
- 2) визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

В Україні відома концепція людського капіталу, запропонована американським економістом, викладачем Вашингтонського університету Джоном Кендриком з його роботи „Сукупний капітал США і його формування”, перекладеної і опублікованої в СРСР у 1978 р. На думку Дж. Кендрика, *капітал* – це „здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу”. Виходячи з такого визначення капіталу, вчений поділяє його на дві основні складові – *речовий і неречовий капітал*, а кожна з цих частин в свою чергу поділяється на капітал втілений і не втілений в людях. *Людським капіталом у цій структурі буде втілений в людях речовий і неречовий капітал.*

Речовий капітал, втілений в людях, – це капітал, одержаний шляхом вкладень у формування та виховання людини. В традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення розглядаються виключно як споживання і їх не

вважають інвестиціями.

Неречовий капітал, втілений в людях, – це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність людських ресурсів.

В теоретичному аспекті потрібно розрізняти поняття „людський капітал” за трьома рівнями:

1) *на особистісному рівні* людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

2) *на мікроекономічному рівні* людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;

3) *на макроекономічному рівні* людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення, тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за виключенням повторного рахунку), так як і національне багатство включає в себе багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

Таким чином, *людський капітал* – це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і

завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Варто звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

- по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;

- по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника:

- по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що призводить до подальшого зростання заробітків.

2. Поняття людський капітал означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки *поточні витрати* здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у *майбутньому*.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів:

- 1) *витрати на освіту*, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д. Освіта формує

працівників, які стають більш кваліфікованими і більш продуктивними;

2) *витрати на охорону здоров'я* мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників;

3) *витрати на мобільність*, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу;

4) *витрати на пошук економічно значимої інформації*, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. *Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.* Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, при інших рівних умовах, вони приносять віддачу. Але потрібно враховувати, що якісніші і триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. *Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.*

3. *Характер, масштаби і види інвестицій в людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу.* Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4. *Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу, що визначається, по-перше, мірою природного старіння*

(фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а, по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що в процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (при правильному його використанні) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом.

5. *Інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом.* Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12–20 років.

6. *Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, в тому числі й економічної.* Тому капіталовкладення в людину відрізняє вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від затрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й для фізичного капіталу.

7. *Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.*

8. *Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними.* Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони приносять шкоду суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

– первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);

– охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;

– освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;

– виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

– посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;

– міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

– пошук економічно важливої інформації.

Виникнення поняття людський капітал та інвестування у людський капітал викликало створення чисельних методів оцінки його об'єму, економічної ефективності тощо.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків (вигід) від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи:

1. *Прямі матеріальні витрати* (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю):

– плата за навчання;

– витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо;

– витрати, пов'язані із зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. *Втрачені заробітки.* Людина, яка навчається, не може працювати в такому ж режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на заході для людей працездатного віку „втрачені заробітки” вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи здобувача (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи, або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. *Моральні втрати:*

– втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день;

– навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів;

– зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів:

1. *Прямі матеріальні зиски:*

– вищий рівень заробітків протягом життя;

– більша можливість брати участь в прибутках компанії;

– більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки;

– більша можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. *Непрямі матеріальні зиски:*

– більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський

капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти і т.д.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника;

- оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками, і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче;

- висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку;

- цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).

3. Моральні зиски:

- задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація);

- доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість;

- висока конкурентоздатність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому;

- задоволення від способу життя здобувачів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому;

- співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Звичайно, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про продовження освіти, ретельно підраховує всі пов'язані з ним витрати та майбутні вигоди. Однак саме ці вигоди стають важливими складовими формування соціального статусу певної професії чи рівня освіти, в результаті чого виникає (або зникає) мотивація до її отримання.

3. Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал використовуються на стадіях:

- прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський

капітал чи альтернативного використання коштів;

– оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

Як правило, дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу „витрати – вигоди”.

Аналіз „витрати – вигоди” приходить на допомогу у тих випадках, коли потрібно відібрати проекти у відповідності з вигодами, що приходяться на одиницю витрат.

Аналіз за методом „витрати – вигоди” поділяється на три етапи:

- ідентифікація вигод (зисків) та їх вартісна оцінка з врахуванням фактору часу;
- ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з врахуванням фактору часу);
- коректне і достовірне порівняння результатів (вхідних грошових потоків) та витрат (вихідних грошових потоків), викликаних цими інвестиціями.

З урахуванням особливостей інвестування в людський капітал розглянемо основні методи оцінки ефективності інвестиційних проектів:

1. Метод чистої теперішньої вартості (*NPV*).

Чиста теперішня вартість (*NPV*) проекту – це різниця між дисконтованими на певний момент часу величинами загальних економічних вигід і витрат інвестиційного проекту. Вона розраховується за формулою 1:

$$NPV = \sum_{t=0}^N \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}, \quad (1)$$

де *COF_t* – вихідні грошові потоки, *CIF_t* – вхідні грошові потоки, *r* – ставка дисконтування, *t* – термін реалізації проекту.

Якщо *NPV* проекту більше 0, то такі інвестиції в людський капітал з економічного погляду проводити доцільно. З 2 заходів з розвитку персоналу з різними, більшими за 0, *NPV*, варто вибрати той, для якого *NPV* більший.

2. Метод точок Фішера для 2 проектів.

Використовується для порівняння економічної ефективності двох заходів

з інвестування людського капіталу. Точками Фішера називаються такі значення ставки дисконтування, за якого показники чистої теперішньої вартості (NPV) двох заходів, що порівнюються, рівні. Ці точки дають можливість отримати діапазони значень ставки дисконтування, для яких NPV того чи іншого заходу більший, а отже той або інший захід є ефективнішим. За цим методом кращим вважається той захід, для якого показник NPV більший на довшому діапазоні значень ставки дисконтування (у межах додатних значень NPV).

3. Метод індексу прибутковості (PI).

Індекс прибутковості (PI) показує, у скільки разів дисконтована на певний момент часу величина загальних економічних вигід інвестиційного проекту більша, ніж дисконтована на той же момент часу величина загальних економічних витрат. Він розраховується за формулою 2:

$$PI = \frac{\sum_{t=0}^N \frac{CIF_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^N \frac{COF_t}{(1+r)^t}}. \quad (2)$$

Якщо індекс прибутковості (PI) проекту більший 1, то таке інвестування в людський капітал з економічного погляду проводити доцільно. З двох заходів з розвитку персоналу з різними індексами прибутковості, більшими за 1, варто вибрати той, для якого PI більший.

4. Метод дисконтованого терміну окупності (DPP).

Дисконтований строк окупності (DPP) проекту показує, через скільки часових періодів дисконтована на певний момент часу величина загальних економічних витрат інвестиційного проекту компенсується потоком дисконтованих на той же момент часу загальних економічних вигід. Він розраховується за формулою 3:

$$DPP = k - \frac{\sum_{t=0}^k \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}}{\frac{CIF_k - COF_k}{(1+r)^k}}. \quad (3)$$

де k – номер періоду, в якому інвестиції повністю компенсувалися.

Якщо дисконтований строк окупності (DPP) проекту менший, ніж термін реалізації проекту, то такий захід інвестування в людський капітал з економічного погляду проводити доцільно. З 2 заходів з формування людського капіталу з різними DPP , меншими за термін реалізації проекту, варто вибрати той, для якого DPP менший.

5. Метод внутрішньої норми рентабельності проекту (IRR).

Внутрішня норма рентабельності IRR (*internal rate of return*) є такою нормою відсотка, при якій дисконтована вартість майбутніх вигід дорівнює дисконтованій вартості витрат (формула 4):

$$\sum_{t=0}^N \frac{CIF_t}{(1 + IRR)^t} = \sum_{t=0}^N \frac{COF_t}{(1 + IRR)^t}. \quad (4)$$

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки велика, що внутрішня норма рентабельності перевищує норму рентабельності альтернативних інвестицій (наприклад, вкладення грошей в банк), то таке рішення з економічного погляду є вигідним. З різних заходів з розвитку персоналу з різними, більшими за ставку дисконтування, IRR , економічно найвигідніше обрати той, у якого IRR найбільший.

4. Теорія людського капіталу науковими методами *доводить ефективність, економічну доцільність інвестицій у розвиток людини*. Саме тому на науковій базі теорії людського капіталу з'явилася й набула бурхливого розвитку у глобальному масштабі концепція людського розвитку.

Теорія людського капіталу стала в розвинутих країнах поворотним пунктом у мотивації людського розвитку, у тенденціях ставлення до галузей соціальної сфери, які забезпечують цей розвиток, – освіти, охорони здоров'я, культури та ін., зокрема в аспекті ресурсного їх забезпечення. Доведення прибутковості інвестицій в людський капітал, зокрема, витрат на освіту, сприяло визнанню її правлячими колами багатьох країн важливим чинником

економічного розвитку, а керівниками підприємств – чинником зростання продуктивності праці й ефективності виробництва. *Значною мірою завдяки теорії людського капіталу суспільне визнання отримала неформальна освіта, освіта дорослих, бурхливого розвитку набули освітньо-професійні програми підприємств.* В розвинутих країнах, а ще більшою мірою – в країнах, які прагнуть швидкого й успішного розвитку, освіта культивується як економічно раціональна діяльність людини не лише у молодому її віці, а й протягом усього життя. *Довічна, або безперервна освіта стала концептуальним втіленням цієї ідеї.* Це вплинуло і на ресурсне забезпечення освіти, причому важливим є не лише збільшення бюджетних асигнувань, але й диверсифікація джерел фінансування.

Яскравим підтвердженням народження концепцій людського капіталу і людського розвитку із суспільної практики є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають суттєвих природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході другої світової війни економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина). *Стратегія розвитку їх будувалася у розрахунку на людський фактор – найважливішу складову науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання.* Саме така стратегія забезпечила високу динаміку економічного розвитку і вражаючі його соціальні результати.

Ще одним підтвердженням великого значення й життєвості теорії людського капіталу є той факт, що у розвинутих країнах вкладення в людину (в її розвиток і соціальний захист) з 50-х рр. XX ст. дедалі суттєвіше перевищують розміри матеріального нагромадження. *Виробничі інвестиції, при їх безспірно важливому значенні, дедалі суттєвіше поступаються інвестиціям у розвиток людини, і найважливіші зміни у відтворювальному процесі розвинутих країн відбуваються поза промисловістю.* Людський капітал являє собою найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або фізичний капітал. Це не єдине підтвердження тези про те, що в кінці XX століття головним чинником економічного розвитку і конкурентоспроможності на всіх рівнях стає не нагромадження матеріальних благ та послуг, а накопичення знань, досвіду,

вмінь, здоров'я, мотивації й інших продуктивних характеристик людей, що здобуваються в процесі людського розвитку.

Суттєвий вплив теорії людського капіталу, що отримувала нові наукові підтвердження стосовно постіндустріального суспільства, посилював погляди про вирішальну роль людини в економічній динаміці, підвищенні ефективності людської діяльності на всіх рівнях. Вплив людського капіталу, передусім підвищення рівня освіченості працівників, на економічне зростання розглядається не лише безпосередньо, через підвищення продуктивності праці освічених людей, але й опосередковано, через зростання ефективності і прискорення науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок та масове впровадження їх у всі сфери людської життєдіяльності (що також потребує належного рівня освіти мас населення).

Специфіка людського капіталу і інвестицій у нього проявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (витрат часу і сили) його майбутнього власника. В зв'язку з цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави чи підприємства, тобто абсолютно безплатна для споживача, однак потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на канцтовари і багато іншого). Тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

Питання для самоконтролю

1. Чим викликано розвиток теорії людського капіталу? Як ви розумієте це поняття?
2. Дайте порівняльну характеристику фізичного та людського капіталів.
3. Чому ООН опікується питаннями людського розвитку?

4. Який зв'язок існує між концепціями людського розвитку, безпеки людини та соціального залучення?
5. За якими групами витрат можна класифікувати інвестиції в людський капітал?
6. Назвіть основні методи оцінки ефективності інвестиційних проектів і розкрийте їх суть.

Література: 4, 7, 9, 23.

ТЕМА 4. Концепція людського розвитку ПРООН

1. Логіка концепції людського розвитку
2. Розвиток людського потенціалу як мета і критерій суспільного прогресу
3. Створення ПРООН організаційних рамок для поширення ідей людського розвитку в усьому світі

1. *Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.*

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі лежить принцип, згідно якого *економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки.*

Концепції людського розвитку та людського капіталу мають багато спільного, однак вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є *трудовий потенціал*, який за своїм змістом є *значно ширшим* поняттям, ніж *людський капітал*. В концепції людського капіталу *інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу*, і саме цим визначається їхня економічна

ефективність. В концепції людського розвитку *високорозвинена благополучна людина* – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, трудовий потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як невід’ємний компонент їхнього добробуту.

Концепція людського розвитку характеризується такими принциповими особливостями:

- акцентування уваги на активності людей як суб’єктів процесу свого власного розвитку;
- увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацездатних та економічно не активних;
- постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;
- підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови покращання продуктивних здібностей людей;
- визнання високої значимості невиробничої активності жінок, підтримка рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;
- надання пріоритетності тим секторам, які сприяють підвищенню якості життя, не впливаючи, однак, безпосередньо на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона навколишнього середовища, санітарія тощо);
- підтримка не лише з боку економічних та фінансових інститутів, але і з боку неурядових, громадських організацій, церкви, закладів культури тощо.

2. Розвиток людського потенціалу як мета і критерій суспільного прогресу. Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку ООН (далі – ПРООН) і вперше викладений у всесвітній „Доповіді про людський розвиток за 1990 рік”, розглядає розвиток людського потенціалу як власне мету і критерій суспільного прогресу.

Людський розвиток розглядається і як *процес* розширення людського вибору, і як досягнутий *рівень добробуту* людей. Говорячи про розширення вибору, мається на увазі, що фактично *цей вибір стосується безкінечно великого кола проблем*, які впливають на життя людей, і коло це історично й територіально змінюється.

Разом з тим, на будь-якому етапі розвитку людства залишаються три ключові блоки проблем, три групи потреб людини:

- 1) прожити довге й здорове життя;
- 2) набувати, розширювати й оновлювати знання;
- 3) мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

Той чи інший рівень вирішення цих проблем визначає і спосіб життя, і перспективи вирішення інших життєвих питань. Політична, економічна, соціальна свобода, свобода пересування і вибору місця проживання, благополуччя в сімейному житті й особисте щастя, реалізація творчих здібностей, дотримання прав людини, повага з боку оточуючих і самоповага – це далеко не повний перелік прав, які високо цінуються людьми в усьому світі. Однак забезпечення цих прав буде вкрай проблематичним, якщо не будуть реалізованими права на охорону здоров'я, отримання освіти, доступу до засобів існування.

Як кінцева мета суспільного прогресу і найважливіший чинник економічного зростання, людський розвиток суттєво впливає і на інші аспекти суспільного життя. Одним з його суттєвих наслідків є зменшення народжуваності в результаті довгострокового ефекту зміцнення здоров'я та зменшення смертності (передусім дитячої), суттєвого впливу підвищення освітнього рівня жінок, низки інших причин. Важливе значення має протистояння цілей людського розвитку нестримній гонитві за збільшенням доходу, їх сприяння становленню виваженого ставлення до природи, збереженню і відтворенню довкілля. Людський розвиток, що має за мету забезпечення гідного життя для всіх людей, сприяє подоланню бідності, становленню й розвитку демократії, збереженню соціальної та політичної стабільності в суспільстві. Завдання

людського розвитку, об'єднуючи зусилля різних країн, стають важливим чинником обмеження військових витрат і зменшення небезпеки військових конфліктів.

Концепція людського розвитку включає наступні основні елементи:

1. *Реалізація базових можливостей*. Наділення людини певними правами ще не означає наявності можливості для їх реалізації. Існуючий у людей вибір буде обмеженим, якщо немає можливості його здійснити. Наділення правами також має значення для можливості людей брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя. Люди не повинні бути пасивними одержувачами, їхня роль полягає в активній участі у процесі власного розвитку.

2. *Співробітництво*. Люди живуть у складному сплетінні соціальних структур – від родини до держави. Людина – це передусім соціальна істота, яка цінує участь у житті суспільства. Це відчуття приналежності – важливий аспект добробуту, воно породжує почуття наповненості життя змістом. Розвиток людини неминуче пов'язаний із способами організації громадського життя людей, але почуття соціальної злагоди, заснованої на культурі й загальних цінностях і переконаннях, формує розвиток кожної людини окремо. Якщо люди співробітничать в інтересах взаємного збагачення, це призводить до розширення індивідуального вибору.

3. *Справедливість*. Справедливість розглядається з погляду рівномірності багатства або доходу, але розвиток людини передбачає більш широкий підхід – забезпечення справедливості стосовно базового потенціалу і можливостей. У цьому плані кожна людина повинна мати можливість, наприклад, одержати освіту і жити довгим і здоровим життям. Забезпечення справедливості в деяких випадках може призводити до нерівномірного розподілу ресурсів. Бідні, наприклад, потребують більшого обсягу державної допомоги, ніж багаті. Хворі або інваліди потребують більшого обсягу ресурсів для забезпечення однакового потенціалу у порівнянні з іншими людьми.

4. *Сталість*. Сталий людський розвиток дозволяє задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь

задовольняти їхні потреби. Тому він пов'язаний з поняттям справедливості відносно різних поколінь людей. Разом з тим, від покоління до покоління має передаватися не стільки певний обсяг багатства, скільки потенціал для забезпечення належного рівня людського розвитку. Цей рівень передбачає відсутність бідності і збереження можливостей вибору.

5. *Безпека.* Мільйони людей у країнах, що розвиваються, живуть під загрозою різного роду небезпек. І навіть у розвинених країнах людям постійно загрожують злочинність, насильство і безробіття. Безперечно, базовою потребою людства є наявність коштів до існування, але разом з тим, люди бажають бути вільними від нестатків іншого роду: хвороб, репресій, соціальних вибухів, екологічних катастроф тощо. Людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя.

Концепція людського розвитку пропонує такі способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком:

- нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ;

- справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;

- досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;

- розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, причому особливої уваги потребують ті групи населення, чиї можливості були з різних причин обмеженими (наприклад, жінки).

Таким чином, концепція людського розвитку *об'єднує вирішення питань виробництва і розподілу товарів та послуг з вирішенням питань формування і використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток*

людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу безвідносно до впливу їх на виробництво доходу.

3. Створення ПРООН організаційних рамок для поширення ідей людського розвитку в усьому світі. На основі підходу, орієнтованого на розвиток трудового потенціалу ПРООН були створені організаційні рамки для поширення ідей і практики людського розвитку в усьому світі, що знайшли своє відображення у „Доповіді про людський розвиток”.

„Доповідь про людський розвиток” ПРООН широко висвітлює стан людського розвитку в усьому світі. Автори постійно досліджують тенденції розвитку трудового потенціалу, вчені активно працюють над удосконаленням методики розрахунку показників людського розвитку. В кінці кожної Доповіді надаються детальні статистичні додатки, що відображають основні і додаткові показники, які характеризують різні аспекти людського розвитку практично в усіх країнах світу.

Крім того, в кожній Доповіді глибоко розглядається конкретна проблема, важлива в наразі для забезпечення людського розвитку, яка і дає назву відповідній Доповіді (наприклад, становище жінок і розвиток людського потенціалу; глобалізація з людським обличчям).

Така послідовність розгляду актуальних проблем людського розвитку в Доповідях, з одного боку сприяла, а з іншого – відображала організаційне формування підходу, заснованого на розвитку людського потенціалу, у всьому світі. Аналіз було перенесено і на рівень країн, коли ПРООН розпочала допомагати їм у підготовці національних звітів з людського розвитку. Україна була першою серед пострадянських країн, коли у 1995 році випустила у світ перший національний Звіт про людський розвиток.

Активне й успішне поширення в світі ідей людського розвитку має своїм наслідком збалансоване співвідношення економічної і соціальної складових суспільного прогресу, соціально орієнтовану економіку, високі темпи розвитку з „людським обличчям”. Динамічний приріст валового внутрішнього продукту сам

по собі вже перестав відображати високу якість розвитку, і саме тому міжнародні організації, зокрема ООН і Міжнародний Банк реконструкції і розвитку переконливо рекомендують використовувати *індекс людського розвитку*, в якому комбінуються соціальні і економічні параметри.

Питання для самоконтролю

1. Що спільного і відмінного у концепціях людського розвитку та людського капіталу?
2. Яке значення матеріального багатства у людському розвитку?
3. Сформулюйте базовий принцип концепції людського розвитку.
4. Як у концепції людський розвиток пов'язується з економічним зростанням?
5. Прокоментуйте основні елементи концепції людського розвитку.
6. Якими способами ПРООН поширює у світі ідеї та практику людського розвитку?

Література: 2, 3, 6, 10, 12, 26.

ТЕМА 5. Індекс людського розвитку

1. Сутнісна характеристика індексу ЛР
2. Методика розрахунку індексу ЛР та його складових компонентів
3. Національна методика побудови індексу людського розвитку

1. Концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для завдань сприяння людському розвитку у всесвітньому масштабі, на міжнародному рівні. У зв'язку з цим методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівнянні дані в усіх країнах світу. Кожен з них покликаний кількісно виразити один з ключових напрямків (вимірів) людського розвитку. Ці показники час від часу переглядаються, вдосконалюються і т.д., однак основні виміри людського розвитку залишаються незмінними відтоді, як Мегнад Десаї та

Амартья Сен винайшли індекс людського розвитку (далі – ІЛР), а ПРООН включила його у свою доповідь 1990 р.

Це саме ті три виміри, які відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку:

- *прожити довге й здорове життя* (вимір – довголіття);
- *набути, розширювати й оновлювати знання* (вимір – освіченість);
- *мати доступ до засобів існування*, що забезпечують гідний рівень життя (вимір – матеріальний рівень життя).

В основі виділення саме цих вимірів лежить принцип безумовності вибору, згідно якому кожна людина, маючи можливість обирати, безумовно надасть перевагу тривалішому життю, вищому рівню освіти і більшому матеріальному достатку. Разом з тим зрозуміло, що фактично людина обирає не просто триваліше життя, вищий рівень освіти і більший достаток, але й усі ті блага і переваги, що з цим пов'язані. Наприклад, вищий рівень освіти означає ширші можливості самореалізації, цікавішу роботу, вищий статус, більші доходи і т. ін. Таким чином, три обрані ПРООН виміри людського розвитку відображають значно ширший спектр людських можливостей, ніж здається з першого погляду.

Для трьох основних вимірів людського розвитку ПРООН розроблена система базових показників, які регулярно розраховуються для майже усіх країн світу. Всі ці показники є стимуляторами людського розвитку, тобто збільшення показника означає розширення можливостей людського розвитку, а зменшення показника – звуження можливостей.

Вимір *довголіття* відображає можливість людей прожити тривале й здорове життя. Хоча прямого зв'язку між довголіттям і здоров'ям населення немає (наприклад, нерідко молоді і здорові люди гинуть у військових конфліктах, а хронічно хворі з допомогою медицини живуть довго), однак будь-яке продовження життя в загальному випадку бажане для людей. Значення продовження життя полягає у загальному переконанні в тому, що тривале життя цінне як саме по собі, так і з огляду на різні непрямі переваги, тісно пов'язані з більшою тривалістю життя, наприклад, з огляду на більше можливостей

скористатися перевагами освіти, високого рівня життя і т. ін. *Виміром довголіття обрано показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні.* Це один з найпоширеніших показників міжнародної статистики. Він розраховується майже для всіх країн світу за співставною методикою і виражається, як правило, в роках.

Показник *освіченості* також важливий не лише сам по собі. Цей вимір людського розвитку відображає можливості людей набувати знань і здібностей для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та суттєвого і значимого особистого внеску в це життя. В сучасних умовах цінність освіченості особливо висока і дедалі зростає мірою розвитку науково-технічної революції та інтелектуалізації праці. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів: *досягнутий рівень грамотності дорослого населення та сукупна частка учнів в загальній чисельності населення відповідного віку.* В кінцевому рахунку зазначені складові показника освіченості беруться з ваговими коефіцієнтами. При побудові цього показника виходять з того, що грамотність є необхідною передумовою здобуття освіти, першим кроком навчання, і тому *міра грамотності* (частка грамотних у загальній чисельності населення старшого 15 років) має бути важливішим з показників даного виміру людського розвитку, тому більша вага ($2/3$) надається досягнутому рівню грамотності дорослого населення. Стосовно економічно розвинених країн рівень грамотності – лише мінімальна характеристика освіченості населення. Тому цей показник у межах того ж виміру освіченості доповнено показником *сукупної частки учнів* (сукупного валового контингенту учнів, або рівня охоплення навчанням). Цій другій складовій показника рівня освіченості надається менша вага ($1/3$). Сукупна частка учнів розраховується як відношення загальної чисельності людей, які розпочали навчання на всіх рівнях (від початкової школи аж до післядипломної освіти) впродовж даного року до загальної чисельності населення відповідного віку. Межі цього віку звичайно беруться від 5 до 24 років, але в конкретному випадку можуть залежати від країни.

Показник *матеріального рівня життя* має відображати можливості доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної і соціальної мобільності, обмін інформацією і участь в житті суспільства. Цей вимір, безумовно, є найскладнішим для оцінки і трактування людського розвитку. ПРООН підкреслює, що матеріальний стандарт життя (або персональне багатство) лише відкривають для людини можливості, однак не визначають використання цих можливостей. Тобто, це засіб, що розширює можливості вибору, але не сам вибір. Матеріальний рівень життя при розрахунку ІЛР характеризується *скоригованим реальним* (розрахованим за паритетом купівельної спроможності національної валюти) *валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення*. В цьому випадку більше, ніж стосовно інших вимірів людського розвитку, вибір числового показника визначався наявністю зручних і співставних статистичних даних для практично всіх країн, а не обґрунтованістю його як міри людського розвитку, однак знайти більш обґрунтований показник поки що не вдається.

2. Перераховані індикатори вимірюються різними одиницями виміру (роками, відсотками, доларами), змінюються вони нерівномірно та нерідко різноспрямовано. Тому для побудови загального індексу людського розвитку (ІЛР) потрібне нормування цих індикаторів, тобто *приведення їх до одного виміру*, для чого розраховуються *часткові індекси людського розвитку* – індекс тривалості життя, індекс рівня освіченості, індекс скоригованого реального ВВП.

Індекс тривалості життя I_{life} обчислюється за формулою 5:

$$I_{life} = \frac{X_i - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}, \quad (5)$$

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).

Виміром довголіття обрано показник *середньої очікуваної тривалості життя при народженні*. Середня очікувана тривалість життя при народженні характеризує середній показник тривалості життя стосовно новонароджених в даному році, за умови, що впродовж усього їх життя рівень смертності в кожному віці буде таким же, яким він був у рік їх народження.

Індекс тривалості життя розраховується для того, щоб знормувати показник *середньої очікуваної тривалості життя при народженні*. Чим ближчий цей індекс до 1, тим ближче країна до досягнення середньої очікуваної тривалості життя населення значенням 85 років, яка поки що для населення будь-якої країни Землі залишається мрією.

Індекс рівня освіченості I_{educ} обчислюється за формулою 6:

$$I_{educ} = \frac{(2 \times I_{adult} + I_{child})}{3}, \quad (6)$$

де I_{adult} – індекс грамотності дорослого населення;

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

Складові цього індексу I_{adult} та I_{child} обчислюються за такою ж формулою, що і очікувана тривалість життя при народженні. При цьому X_i – означає частку грамотних серед дорослого населення i -тої території в % (для розрахунку X_{adult}) і сукупну частку учнів в % (для розрахунку X_{child}); максимум і мінімум тут також фіксовані – за максимум прийнято 100%, за мінімум – 0%). Реально у деяких країнах I_{child} перевищує 100%, оскільки при його розрахунку співвідноситься загальна чисельність людей, які розпочали навчання на всіх рівнях освіти (в тому числі іноземних громадян, які навчаються у цій країні, а також людей, старших 25 років) до загальної чисельності населення віком від 5 до 24 років. Однак при розрахунку ІЛР максимальний I_{child} береться на рівні 100%.

Життєва інтерпретація цих індексів нескладна: чим ближчі вони до 1, тим ближче ця країна до повної грамотності та повного охоплення навчанням молоді. На практиці розрахувати I_{adult} та I_{child} означає перевести процентний вираз у

індексний. Наприклад, рівень грамотності дорослого населення 99,6% означає, що I_{adult} дорівнює 0,996, а рівень охоплення навчанням 84,5% означає, що I_{child} дорівнює 0,845.

Індекс скоригованого реального ВВП на душу населення I_{inc} обчислюється за формулою 7:

$$I_{inc} = \frac{\lg x_i - \lg x_{\min}}{\lg x_{\max} - \lg x_{\min}}, \quad (7)$$

де $x_{\max}$ – максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 тис. доларів США на рік на особу (за паритетом купівельної спроможності);

$x_{\min}$ – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 0,1 тис. доларів США на рік на особу (за паритетом купівельної спроможності)).

ПРООН підкреслює, що ВВП на душу населення найменш вдало із чотирьох показників відображає реальні можливості людського розвитку. Для принаймні часткового згладжування суперечностей ВВП на душу населення як показника людського розвитку використовуються певні методичні прийоми. По-перше, ВВП на душу населення перераховується в міжнародну валюту (на практиці – долар США) не за офіційним обмінним курсом, а за паритетом купівельної спроможності, який визначається кількістю одиниць національної валюти, необхідною для придбання визначеного „кошика” товарів і послуг, аналогічного тому, який можна купити на 1 долар у США. По-друге, для врахування спадної корисності зростаючого доходу використовується логарифмічне нормування ВВП за десятковим логарифмом. При такому розрахунку будь-який приріст доходу дисконтується, однак має певну цінність, а зменшення граничної корисності відображається специфікою самої логарифмічної функції.

Для побудови загального індексу людського розвитку потрібне агрегування часткових індексів людського розвитку, що характеризують його основні виміри, тобто зведення їх воедино. В загальному вигляді індекс людського розвитку

розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексів окремих складових (формула 8):

$$I_{III} = \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3} . \quad (8)$$

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

3. ІЛР, запропонований ПРООН, не враховує багатьох параметрів, що забезпечують можливості вибору, цінні для людей. У зв'язку з цим триває постійна робота з удосконалення методики його розрахунку та доповнення його іншими синтетичними показниками. Однак ніякі зміни у методиці розрахунку ІЛР не можуть применшити його значення як принципово нового інструмента вивчення суспільного прогресу. І водночас для розрахунку показників людського розвитку в окремій країні можна та варто застосовувати ширшу національну статистичну базу, за допомогою якої розробити хоча і складніші, але виваженіші та інформативніші показники.

Методика розрахунку ІЛР ПРООН має бути розширена і вдосконалена для використання всередині країни. Основні причини необхідності такого вдосконалення наступні: досить обмежена кількість показників, що використовуються методикою ПРООН, не дає повної характеристики стану людського розвитку в країні; запропоновані ПРООН індекси людського розвитку враховують винятково позитивні чинники (стимулятори) людського розвитку; такий важливий та універсальний показник розвитку суспільства як інтегральний індекс людського розвитку повинен мати надлишкову інформативність, що є надійною гарантією проти його викривлення в бік завищення чи заниження;

більш реально враховувати різні складові людського розвитку в загальному індексі не з однаковими вагами (як це робиться за методикою ПРООН), а з різними, щоб відобразити різну їх значимість для загального процесу.

Вказані причини спонукали українських учених до розробки власної методики оцінки індексу людського розвитку, яка дозволяє уникнути згаданих недоліків і визначити рейтинг кожної області як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими. Така методика, адаптована до національних умов, передусім до національної статистичної бази, розроблена в Україні спеціалістами Держкомстату разом із науковцями під керівництвом члена-кореспондента АН України Е. М. Лібанової. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України, згідно з якою у практику роботи органів державної статистики запроваджені щорічні розрахунки інтегральних показників людського розвитку.

Національна методика вимірювання регіональних рівнів людського розвитку спирається на ідеї та принципи, сформовані ПРООН. Виходячи з наявної в Україні інформаційної бази, національна методика істотно доповнює міжнародні розробки за рахунок повнішого врахування багатоаспектності людського розвитку. Це виявляється у використанні широкого спектра показників, виваженішому підході до визначення ваги кожного параметра у загальному результаті, а також включенні до моделі індикаторів, що негативно впливають на можливості людського розвитку.

Українська національна методика побудови індексу людського розвитку являє собою таку трирівневу систему:

1. *Верхній щабель* – це інтегральний регіональний індекс людського розвитку (РІЛР).

2. *Другий щабель* – загальні індикатори розвитку дев'яти основних аспектів людського розвитку: рівня освіти населення; умов проживання населення; матеріального добробуту населення; стану та охорони здоров'я; екологічної ситуації; соціального середовища; демографічного розвитку; розвитку ринку праці; фінансування людського розвитку.

3. *Третій щабель* – характеристика кожного з аспектів людського розвитку регіонів України, що забезпечується використанням 94-х первинних складових 9-ти загальних індикаторів.

Враховуючи те, що майже всі показники людського розвитку є іменованими величинами, необхідною процедурою методики є *попереднє нормування відібраних показників*, яке забезпечує порівнянність одержаних значень показників. Нормування виконується за різними формулами для показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів. Це забезпечує однозначність трактування одержаних значень знормованих показників: чим вищий показник – тим кращий рівень цього аспекту людського розвитку.

Для *нормування показників-стимуляторів*, зростання яких сприяє збільшенню індексу людського розвитку, використовується формула 9:

$$y_i = \frac{Z_i - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}}, \quad (9)$$

де: Z_i – значення i -го показника в регіоні;

$Z_{\min}$ – мінімальне значення i -го показника серед регіонів;

$Z_{\max}$ – максимальне значення i -го показника серед регіонів.

Для *нормування показників-дестимуляторів*, зростання яких сприяє зниженню індексу людського розвитку використовується формула 10:

$$y_i = \frac{Z_{\max} - Z_i}{Z_{\max} - Z_{\min}}. \quad (10)$$

Розрахунки загальних показників I_j , які характеризують окремі аспекти людського розвитку, здійснюються за формулою 11:

$$I_j = \sum_1^n y_{ij} W_i, \quad (11)$$

де y_{ij} – нормований i -й показник j -го загального показника I_j ;

W_i – вага i -го показника при розрахунку загальних показників I_j ;

n – кількість показників, що використовуються при розрахунку j -го загального показника.

Інтегральний регіональний індекс людського розвитку (РІЛР) I розраховується, виходячи з загальних показників окремих його аспектів I_j за формулою 12:

$$I = \sum_1^9 I_j W_j, \quad (12)$$

де I_j – загальний показник j -го блоку людського розвитку в регіоні

W_j – вага, з якою загальний показник j -го блоку враховується при обчисленні інтегрального індексу регіонального людського розвитку.

Розроблена українськими вченими система побудови індексу людського розвитку відкрита для внесення будь-яких логічних змін та доповнень, пов'язаних зі змінами соціально-економічної ситуації в країні та відповідними змінами методології статистичних спостережень.

Оскільки Україна за своїм адміністративно-територіальним розділом складається з Автономної Республіки Крим, 2-х міст з особливим статусом і 24 областей, то ІЛР розраховують для кожної з них. ІЛР – це інтегральний показник оцінки стану людських ресурсів регіону. За рівнем ІЛР (ранг регіону) перше місце традиційно посідає Київ, в якому показники стану освіти, умов проживання, демографії, ринку праці суттєво перевищують відповідні показники інших регіонів (табл. А.2). Наступні – м. Севастополь та Харківська область. Найнижчі показники – Донецька, Дніпропетровська та Луганська області.

Система показників, що характеризують людський розвиток регіонів за національною методикою розрахунку РІЛР, включає наступні блоки:

1. Рівень освіти населення.

До даного блоку включені показники охоплення всіма рівнями освіти, які характеризують рівність здобуття освіти кожної з вікових груп:

- охоплення дітей дошкільними закладами;
- охоплення дітей початковою освітою;
- охоплення дітей та підлітків базовою середньою освітою;
- охоплення дітей та підлітків повною середньою освітою;
- чисельність здобувачів ЗВО І–ІІ рівня акредитації, на 10 тис. осіб;

- чисельність здобувачів ЗВО III–IV рівня акредитації, на 10 тис. осіб;
- середня тривалість навчання;
- частка осіб із вищою освітою в населенні, старшому 25 років.

2. Умови проживання населення.

З вибраних показників найбільш вагомими визнані такі:

- щільність населення;
- рівень урбанізації, %;
- забезпеченість житлом, м²;
- частка населення, що проживає у містах з чисельністю понад 100 тис., %;
- питома вага житла з водогonom у містах/селах, %;
- питома вага житла з каналізацією у містах/селах, %;
- питома вага житла з центральним опаленням у містах/селах, %;
- питома вага житла з газом у містах/селах, %;
- щільність автомобільних доріг;
- кількість місць у санаторіях, в розрахунку на 10 тис. осіб;
- кількість лікарняних ліжок, в розрахунку на 10 тис. осіб;
- планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів, кількість

відвідувань на 10 тис. осіб;

- кількість телефонів, в розрахунку на 100 сімей;
- обсяг місцевого телемовлення, годин на добу.

3. Матеріальний добробут населення.

З досліджених показників за допомогою факторного аналізу були відібрані такі:

- середня заробітна плата, грн.;
- середня пенсія, грн.;
- середні сукупні витрати в розрахунку на умовно дорослого, грн.;
- співвідношення сукупних витрат та доходів, %;
- рівень бідності, %;
- глибина бідності, %;
- коефіцієнт Джині;

– купівельна спроможність середньодушового доходу (кількість мінімальних споживчих кошиків, які можна придбати на цю суму за регіональними цінами);

– забезпеченість приватними автомобілями, кількість автомобілів у розрахунку на 100 сімей.

4. Стан та охорона здоров'я.

За результатами факторного аналізу найбільш вагомими виявились такі показники:

- питома вага потерпілих на виробництві в складі працюючих, %;
- середня тривалість перебування хворого у стаціонарі, днів;
- питома вага дітей до 2 років, охоплених щепленням проти дифтериту / коклюшу / поліомієліту / кору / туберкульозу, %;
- індекс умовного здоров'я населення регіону;
- забезпеченість населення лікарями, чисельність лікарів усіх спеціальностей у розрахунку на 10 тис. осіб;
- забезпеченість населення послугами швидкої медичної допомоги, кількість станцій швидкої медичної допомоги в розрахунку на 100 тис. осіб.

5. Екологічна ситуація.

З первинно вибраних показників за допомогою факторного аналізу було сформовано перелік найбільш вагомих чинників регіональної екологічної ситуації:

- кількість промислових токсичних відходів у сховищах, тонн в розрахунку на 1000 км²;
- викиди сірки, кг сірчаного ангідриду в розрахунку на 1 км²;
- викиди азоту, кг окислів азоту в перерахунку на NO₂ на 1 км²;
- викиди свинцю, кг на 1000 км²;
- викиди шкідливих речовин від пересувних та стаціонарних джерел забруднення, кг на 1 км²;
- кількість важких металів у стічних водах, кг на 1 км²;
- питома вага скинутої неочищеної води в загальному її обсязі, %.

6. Соціальне середовище.

Результати обробки методом факторного аналізу дозволили виділити ті показники, що здійснюють найбільш помітний вплив на соціальне середовище в регіоні та міжрегіональну варіацію:

- коефіцієнт злочинності;
- питома вага тяжких злочинів у загальній кількості, %;
- кількість самогубств, у розрахунку на 100 тис. населення;
- кількість вперше встановлених діагнозів активного туберкульозу, у розрахунку на 100 тис. населення;
- кількість хворих, що взяті на облік з метою лікування й реабілітації від алкоголізму та алкогольних психозів, у розрахунку на 100 тис. населення;
- кількість хворих, що взяті на облік з метою лікування й реабілітації від розладів психіки внаслідок уживання наркотичних та інших психоактивних речовин, у розрахунку на 100 тис. населення;
- питома вага безробітних у міській місцевості, які не мають роботи більше 1 року, %;
- співвідношення розлучень та шлюбів, разів;
- питома вага народжених поза шлюбом, %;
- кількість ДТП, у розрахунку на 100 км доріг;
- заборгованість по виплаті заробітної плати, грн. у розрахунку на 1 працівника;
- заборгованість по пенсіях, грн. у розрахунку на 1 пенсіонера.

7. Демографічний розвиток.

Серед показників демографічного розвитку за допомогою факторного аналізу найбільш вагомими показниками, що мають належний рівень регіональної варіації, визнані такі:

- коефіцієнт смертності немовлят, ‰;
- коефіцієнт перинатальної смертності, ‰;
- середня очікувана тривалість життя населення при народженні (без диференціації за статтю), років;

– середня очікувана тривалість життя населення при досягненні 15/45/65 років (без диференціації за статтю), років;

– коефіцієнт сальдо міграції;

– коефіцієнт інтенсивності міграції, ‰.

8. Розвиток регіональних ринків праці.

Найбільш вагомими з вибраних показників виявились такі:

– рівень економічної активності (міське населення), %;

– рівень безробіття за методологією МОП (міська місцевість), %;

– рівень зайнятості (міське населення), %;

– середня тривалість пошуку роботи (міське населення), місяців;

– питома вага працюючих в умовах неповного робочого дня (тижня) у загальній чисельності зайнятих, %;

– питома вага працівників, які перебували в адміністративних відпустках, в загальній чисельності зайнятих, %;

– частка працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в загальній чисельності зайнятих, %;

– співвідношення рівнів зареєстрованого безробіття та визначеного за методологією МОП, коефіцієнт;

– плинність робочої сили, ‰.

9. Фінансування людського розвитку.

Для характеристики цього аспекту було сформовано перелік показників, що характеризують обсяг соціальних витрат місцевих бюджетів, структуру місцевих бюджетів та трансфери Державного бюджету:

– видатки місцевих бюджетів на освіту, грн. на 100 тис. осіб;

– видатки місцевих бюджетів на охорону здоров'я, грн. на 100 тис. осіб;

– видатки місцевих бюджетів на соціальний захист, грн. на 100 тис. осіб;

– трансфери Державного бюджету, грн. на 100 тис. осіб;

– питома вага видатків на освіту в сукупних соціальних видатках місцевого бюджету, %;

– питома вага видатків на охорону здоров'я в сукупних соціальних видатках місцевого бюджету, %;

– питома вага видатків на соціальний захист у сукупних соціальних видатках місцевого бюджету, %;

– співвідношення трансфертів Державного бюджету з соціальними витратами місцевих бюджетів.

Питання для самоконтролю:

1. Які основні виміри застосовуються для розрахунку індексу людського розвитку?

2. Чому, на вашу думку, середня очікувана тривалість життя при народженні вибрана показником, що відображає можливості людей прожити довге й здорове життя?

3. Поясніть, як розраховуються і що означають часткові індекси людського розвитку, які характеризують освіченість.

4. Чому показник ВВП на душу населення неадекватно відображає можливості людей мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя? І чому тоді він усе ж таки використовується? Обміркуйте, які показники могли б краще відображати ці можливості.

Література: 8, 11-15, 17, 18, 21.

ТЕМА 6. Здоров'я і тривалість життя в контексті ЛР

1. Здоров'я і довголіття як передумови і наслідок людського розвитку

2. Проблеми сучасного способу життя, що впливають на погіршення стану здоров'я населення

3. Підвищення ролі профілактики захворюваності та смертності у зв'язку із зміною структури захворюваності та старінням населення

1. Концепція людського розвитку виникла саме в роки кардинальних успіхів у боротьбі зі смертністю. Стан здоров'я населення - одна з найважливіших

характеристик людського розвитку, а тривале і здорове життя відкриває для такого розвитку значно більші можливості. Здоров'я та довголіття є не лише результатом, а й найважливішими передумовами розвитку людського потенціалу.

Здоров'я та довголіття, як результат людського розвитку, ілюструє огляд історії смертності людини, у певному розумінні людську історію можна розглядати як історію боротьби з передчасною смертністю. Протягом багатьох тисячоліть на Землі панував традиційний тип смертності. Тривалість життя звичайно не перевищувала 30, рідше 35 років. У роки екстраординарних підвищень смертності, а такі траплялися періодично, тривалість життя падала надзвичайно низько.

Підвищення смертності були пов'язані з епідеміями особливо загрозливих інфекційних хвороб (холера, чума, віспа тощо) та голодом, а також з воєнними подіями. «Нормальний» рівень смертності також визначався, в основному, інфекційними хворобами та іншими гострими, породженими зовнішніми умовами, захворюваннями і нещасними випадками. Більше половини дітей помирало, не доживши до дорослого віку. Традиційний тип смертності в Західній Європі існував до середини XVIII ст. Саме тоді в передових країнах Європи почалось інтенсивне зниження смертності. Передусім значно скоротились екстраординарні підвищення смертності.

Розвиток виробництва призвів до створення товарних запасів зерна, а розвиток мережі доріг і водного транспорту - до можливості доставки продовольства на великі відстані, в результаті неврожай перестав бути безумовною причиною голоду. Ослабла загроза епідемій. Завдяки розвитку медичної науки населення освоїло елементарні гігієнічні, карантинні заходи. Існує й гіпотеза, що активне сільськогосподарське освоєння вільних земель призвело до скорочення чисельності гризунів - основних носіїв чуми. Згодом з'явилися профілактичні щеплення. І нарешті, розвиток держави та державного апарату сприяв обмеженню насильницької смертності у мирний час. Одночасно з появою у суспільства можливості хоч трохи протистояти смерті формується нове ставлення людей до цієї проблеми, яке поступово змінює попереднє пасивне

прийняття неминучості смерті. З розвитком капіталістичних суспільних відносин на особу лягає дедалі більша відповідальність за власну долю, в тому числі за власне життя і здоров'я.

В умовах промислової революції зростання рівня життя, підвищення рівня освіти та гігієнічної культури населення визначили наступний крок зниження смертності. Істотно знижується і навіть ліквідується смертність від основних інфекційних захворювань (насамперед - дитячих інфекцій, шлунково-кишкових інфекцій, туберкульозу), захворювань органів дихання (грип, бронхіт, пневмонія) та деяких інших, чому сприяло відкриття та широке впровадження правил профілактики хвороб.

Поширення гігієнічно раціональних норм догляду дітей та прогрес системи пологодопоміжних заходів призвели до значного зниження материнської та дитячої смертності. Правила антисептики, що ґрунтуються на відкриттях Пастера (60-ті рр. XIX ст.), і знеболювання в хірургічних операціях зробили хірургію реальним способом запобігання смерті при багатьох захворюваннях внутрішніх органів та травмах.

Відкриття сульфаніламідів та антибіотиків у XX столітті завершило боротьбу з інфекційними захворюваннями, бронхітом і пневмонією, сепсисом у новонароджених та післяопераційним сепсисом. В економічно розвинутих країнах це відбулося одразу після Другої світової війни, а потім успіхи в боротьбі з хворобами, викликаними зовнішніми причинами, поступово поширились у всьому світі.

Прогрес у боротьбі зі смертністю був результатом зростання економічного потенціалу суспільства на основі індустріалізації. Однак економічний прогрес впливає на рівень смертності не лише позитивно. Промислова революція веде до забруднення довкілля та зростання стресових навантажень. Спостерігається зростання смертності від хвороб системи кровообігу та новоутворень у більш молодому віці, зростає смертність від нещасних випадків. Суспільство стикається з необхідністю подолання негативних наслідків економічного зростання. Уповільнення темпів зниження смертності дорослих і навіть її

зростання в економічно розвинутих країнах спостерігалось в 50-60-х роках ХХ ст.

В розвинутих країнах тривожні зміни рівня смертності викликали адекватну суспільну реакцію - вимоги посилити охорону довкілля, захист від нещасних випадків, посилити індивідуальну профілактику хвороб та пропаганду здорового способу життя. Позитивний ефект відповідних заходів дався взнаки вже в середині 70-х років ХХ ст., коли відновилося стійке зниження рівня смертності.

Нині боротьба зі смертністю дедалі більше пов'язана з успіхами медицини та діяльністю всієї високоефективної та розвинутої системи охорони здоров'я. На основі дозованих фізичних навантажень, раціонального харчування та здорового способу життя взагалі у поєднанні з медикаментозним лікуванням суттєво знижується смертність осіб похилого віку. Неймовірні раніше успіхи досягаються в лікуванні вроджених захворювань, починається масове виходжування дітей, що народилися після малих строків вагітності.

На межі тисячоліть в економічно розвинутих країнах очікувана тривалість життя для чоловіків і жінок сумарно перевищує бар'єр 77 років; з 1000 новонароджених на першому році життя помирає не більше 8 дітей. На початку ХХ століття рівень дитячої смертності був приблизно в десять разів більшим, у 70-ті рр. показник 12 померлих на 1000 новонароджених видавався біологічним мінімумом.

Здоров'я і довголіття, як передумови людського розвитку, потребують правильного розуміння та наукового дослідження, оскільки прогрес у всіх сферах людського життя є не лише передумовою, але й результатом зміцнення здоров'я.

Зміцнення здоров'я та зниження смертності відкривають можливості накопичення знань як на основі особистого довшого життєвого досвіду, так і в ході взаємодії поколінь. Надійнішою стає трансляція культурних цінностей від покоління до покоління, прискорюється розвиток науки. Здоров'я - найважливіша умова отримання освіти в молодості та подальшого її вдосконалення. Очевидний зв'язок здоров'я зі здатністю ефективно працювати і підвищувати особистий та

суспільний добробут. Водночас низький рівень здоров'я перешкоджає розвитку економіки.

Отже, стан здоров'я і довголіття населення – одна з найважливіших характеристик людського розвитку. Звичайно, одного фізичного довголіття недостатньо для всебічного розвитку людини. Проте довге і здорове життя відкриває для такого розвитку значно більші можливості. Взагалі, право на життя – первинне, основоположне право людини, а фізичне і психічне здоров'я – необхідні передумови його реалізації.

Саме в роки кардинальних успіхів в боротьбі зі смертністю виникла концепція людського розвитку. Здоров'я та довголіття – не лише наслідок, а й найважливіші передумови розвитку трудового потенціалу. Наявність двосторонніх зв'язків можна сформулювати наступним чином:

– з одного боку, збільшення тривалості життя, поліпшення здоров'я є: наслідком індустріального розвитку; прогресу науки (в тому числі медицини); підвищення гігієнічної культури населення та освітнього рівня взагалі; ліквідації апіорної, зовнішньої нерівності;

– з іншого боку, збільшення тривалості життя, поліпшення здоров'я є: необхідною умовою трудової реалізації, підвищення ефективності праці, прогресу економіки; підвищення рівня освіти, прогресу науки взагалі (здатність до навчання, зв'язки між поколіннями, накопичення знань); початкової рівності людей взагалі та рівності чоловіків і жінок, зокрема; реального права вибору.

Економічний прогрес впливає на рівень смертності не лише позитивно. *Промислова революція веде до забруднення довкілля та зростання стресових навантажень. Спостерігається зростання смертності від хвороб системи кровообігу та новоутворень в більш молодому віці, зростає смертність від нещасних випадків. Суспільство стикається з необхідністю подолання негативних наслідків економічного зростання.*

В розвинутих країнах тривожні зміни в смертності викликали адекватну суспільну реакцію – вимоги посилити охорону довкілля, захист від нещасних

випадків, посилити індивідуальну профілактику хвороб та пропаганду здорового способу життя.

Нині боротьба зі смертністю все більше пов'язана з успіхами медицини та діяльністю високоефективної та розвинутої системи охорони здоров'я. На основі дозованих фізичних навантажень, раціонального харчування та здорового способу життя взагалі у поєднанні з медикаментозним лікуванням суттєво знижується смертність осіб похилого віку. Неймовірні раніше успіхи досягаються у лікуванні вроджених захворювань, починається масове виходжування дітей, що народились при малих строках вагітності.

Здоров'я і довголіття як передумови людського розвитку потребують певного коментарію, оскільки прогрес є не лише передумовою, але й наслідком зниження смертності.

Зниження смертності відкриває можливості накопичення знань як на основі довшого особистого життєвого досвіду, так і в ході взаємодії поколінь. Надійнішою стає передача культурних цінностей від покоління до покоління, прискорюється розвиток науки. І нині здоров'я – найважливіша передумова отримання освіти в молодості та подальшого її вдосконалення.

Очевидний зв'язок здоров'я зі здатністю до ефективної праці і підвищення особистого та суспільного добробуту. Низький рівень здоров'я населення перешкоджає розвитку економіки країни.

Індекс розвитку людського потенціалу містить одну складову, що характеризує рівень здоров'я та довголіття. Ця складова пов'язана з показником *середньої очікуваної тривалості життя при народженні*. Цей показник розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити даному поколінню народжених, якщо протягом всього їх життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності між ними буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах.

В основі теорії епідеміологічного переходу лежить поділ смертності на ендогенну й екзогенну складові, виходячи з поділу чинників, що визначають рівень смертності на екзогенні (тобто зовнішні стосовно організму впливи

природного і соціального середовища – війни, епідемії, стихійні лиха тощо) і ендогенні (онтобіологічні, пов'язані з природним процесом розвитку і старіння організму, або ті, які мають спадково-генетичну природу, тобто внутрішні хвороби людини). Такий поділ логічно несуперечливий і цілком можливий.

Теорія епідеміологічного переходу стверджує, що в основі зниження смертності, яке почалося в XVIII ст. та продовжується нині, лежить поступове усунення екзогенних факторів смертності і все більш повна реалізація ендогенного потенціалу здоров'я людини.

Аналіз даних про динаміку смертності за віком і причинами смерті *дозволяє виділити наступні чотири фази (стадії) епідеміологічного переходу:*

1) обмеження екстраординарних періодичних підвищень смертності від таких причин, як особливо небезпечні інфекції (холера, чума, віспа і т.п.) і голод;

2) подальше розширення і зміцнення соціального контролю над екзогенними факторами безпосередньої дії, у результаті чого істотно знижується і навіть ліквідується смертність від основних інфекційних захворювань (насамперед дитячих інфекцій, шлунково-кишкових інфекцій, туберкульозу);

3) подолання негативних наслідків індустріалізації. В основі цього процесу лежать заходи з охорони навколишнього середовища, оздоровлення умов праці і побуту, пропаганда здорового способу життя. У результаті росте середній очікуваний вік смерті від більшості хвороб;

4) подальше зниження смертності на основі профілактики й ефективного лікування вроджених захворювань, масове виходжування народжених при малих строках вагітності, зниження рівня смертності літніх на основі профілактики хвороб і ефективної медичної допомоги та дозованих навантажень.

2. Збереження і відновлення здоров'я — це активний процес, що вимагає від людини аналізу власної поведінки. Людина повинна усвідомлювати, що її здоров'я в її руках. На жаль, багато людей усвідомлюють цінність здоров'я лише тоді, коли виникає загроза здоров'ю або воно в значній мірі втрачене. Як правило, в цей час вже важко досягти докорінних змін. Ось чому таким важливим є

розуміння дотримання норм здорового способу життя, незважаючи на те, здорова людина чи хвора у цей час. Особливою загрозою майбутньому країни є нинішній стан здоров'я і спосіб життя дітей та молоді. Нині кожна п'ята дитина народжується з відхиленням у стані здоров'я. Різко прогресують у підростаючого покоління хронічні хвороби серця, хребта, очні хвороби, неврози, ожиріння тощо.

Науковими дослідженнями встановлено, що приблизно на 50% здоров'я людини визначає її *спосіб життя*. Так, питома вага впливу способу життя (куріння, вживання алкоголю і наркотиків, зловживання ліками, особливостей харчування, умов праці, матеріально-побутових умов, сімейного стану) становить 49,0–53,0%, питома вага генетичних і біологічних факторів – 18,0–22,0%, розвитку охорони здоров'я (своєчасність і якість медичної допомоги, ефективність профілактичних заходів) – 8,0–10,0%, шкідливого впливу навколишнього середовища (природно-кліматичних чинників, стану атмосферного повітря, води, ґрунту, харчових продуктів) – 17,0–20,0%.

Негативними чинниками є шкідливі звички, незбалансоване, неправильне харчування, несприятливі умови праці, моральне і психічне навантаження, малорухомий спосіб життя, погані матеріально-побутові умови, незгода в сім'ї, самотність, низький освітній та культурний рівень тощо.

У цьому контексті надзвичайно важливою є проблема скорочення недостатньої фізичної активності. В Україні понад третина (37%) чоловіків і майже половина (48%) жінок ведуть малорухливий спосіб життя. З віком поширеність гіподинамії дещо зростає. Навіть у молодому віці рівень фізичної активності кожного четвертого чоловіка і кожної другої жінки характеризується як недостатній. На жаль, протягом 25-річного періоду спостереження частота гіподинамії у популяції вдвічі збільшилася серед чоловіків і в 1,5 разу – серед жінок. Важливе значення відводиться корекції надмірної маси тіла та боротьбі з ожирінням. За даними національних репрезентативних вибірок, поширеність ожиріння у різних країнах Європи коливається від 5% до 20% серед чоловіків і до 30% серед жінок. У різних частинах регіону на ожиріння припадає від 2% до

8% витрат на медичну допомогу, з ним також пов'язано 10–13% смертей. Надмірна вага також є серйозними ризиком у боротьбі з пандемією, що охопила весь світ та Україну. За даними вітчизняного спеціалізованого медичного порталу, чим вищий індекс маси тіла, тим гірший прогноз COVID-19.

В Україні проблема поширеності серед населення надмірної маси тіла внаслідок комплексу причин набуває особливої значущості. За розрахунковими даними ВООЗ, надмірну масу тіла мають 53% українців, у т. ч. 50,5% чоловіків і 56,0% жінок. На ожиріння хворіють 21,3% населення, у т. ч. 15,9% чоловіків і 25,7% жінок. За даними національних вибірок, надмірну масу тіла мають 29,7% українських жінок і 14,8% чоловіків, ожиріння – 20,4% та 11% відповідно. Причинами значної поширеності вказаних чинників ризику є нездоровий харчовий раціон, у якому переважають вуглеводи, та низька фізична активність.

Зростанню захворюваності сприяє низка негативних чинників, зокрема погіршення харчового раціону значної частини українців, у т. ч. зменшення споживання фруктів та овочів. За рівнем споживання фруктів та овочів на одну людину на день Україна знаходиться на 31 місці у Європейському регіоні ВООЗ. Це позначається на здоров'ї населення, зумовлюючи зниження імунітету та створення сприятливого фону для розвитку багатьох хвороб.

У структурі поширеності хвороб системи кровообігу серед всього населення на 1-му місці стоїть гіпертонічна хвороба (45,8%), на 2-му — ішемічна хвороба серця (33,7%), на 3-му — цереброваскулярна патологія (13,3%). Аналогічні показники щодо захворюваності.

Проведені дослідження свідчать про надзвичайну поширеність факторів ризику серцево-судинних і судинно-мозкових захворювань в Україні: переважна частина населення проживає в умовах хронічного стресу, 56,8% мають надлишкову масу тіла, 44% чоловіків та 16,5% жінок палять.)

Однією з провідних патологій у структурі поширеності та захворюваності на хвороби системи кровообігу є гіпертонічна хвороба. За останні 10 років її поширеність підвищилася у 2 рази, а захворюваність — у 2,5 рази, що є наслідком активної роботи з виявлення артеріальної гіпертензії в межах

Національної програми профілактики і лікування артеріальної гіпертензії. На сьогодні показники по Україні наближаються до європейських і відповідають даним контрольованих епідеміологічних досліджень. Серед осіб, у яких вперше виявили гіпертонічну хворобу, 78,8% становлять особи працездатного віку. Майже в усіх регіонах за цей же період як наслідок раннього виявлення патології та адекватного лікування знизився показник первинної інвалідності з 1,7 до 0,9 на 10 тис. населення.

Важливе місце серед причин, що призводять до передчасної смертності, займає ішемічна хвороба серця, яка посідає 2-ге місце (після цереброваскулярної патології) у структурі інвалідності від хвороб системи кровообігу як серед усього дорослого населення, так і населення працездатного віку зокрема.

Перше місце щодо поширеності та соціальної значущості посідають цереброваскулярні хвороби, 80% яких — серед осіб пенсійного віку. За останні 10 років їх кількість збільшилася в 1,6 раза. Зростання цієї патології відбувається за рахунок хворих із хронічними прогресуючими формами судинно-мозкової недостатності без достатнього диспансерного нагляду.

Особливу стурбованість викликає значна частка первинної інвалідності при цереброваскулярній патології як серед дорослого, так і серед працездатного населення. Серед останніх смертність від судинних уражень мозку посідає 2-ге місце (19%), а відсоток смертності до всіх померлих становить 16,8%.

Найбільш тяжкою формою судинних захворювань головного мозку є інсульт. Щорічно його вперше діагностують у 100–120 тис. жителів України. Слід зазначити, що третину інсультів реєструють в осіб працездатного віку. У Європі цей показник становить в середньому 200 на 100 тис. населення. Як позитивний факт слід зазначити, що кількість інсультів у нашій країні з 2000 р. дещо зменшилась і стабілізувалась. Це пов'язано з виконанням Національної програми профілактики і лікування артеріальної гіпертензії та більш виваженим ставленням до встановлення діагнозу.

Інсульт є другою причиною смерті у світі і третьою у розвинутих країнах після хвороб системи кровообігу. В Європі летальність при інсульті коливається,

та становить 63,5 (чоловіки, Швейцарія) на 100 тис. населення. Слід зазначити, що в Україні смертність від інсультів серед чоловіків в 1,5 рази, а серед жінок в 2 рази вища за середній показник. Показник 30-денної летальності по Україні становить близько 35%, а протягом року вмирає кожен другий хворий, при цьому з тих, які вижили, 25–30% залишаються інвалідами, до трудової діяльності повертається не більше 10–12%, а 50% — потребують сторонньої допомоги, що становить державну проблему.

Негативно позначається на формуванні здоров'я і *несприятлива екологічна ситуація*, зокрема забруднення повітря, води, ґрунту, а також складні природно-кліматичні умови (внесок цих чинників – до 20%). Істотне значення має *стан генетичного фонду популяції*, схильність до спадкових хвороб. Це ще близько 20%, які визначають сучасний рівень здоров'я населення. На охорону здоров'я в загальному випадку припадає лише біля 10% „внеску” в рівень здоров'я населення.

Харчування – один із найголовніших факторів, що визначає здоров'я населення. Раціональне харчування забезпечує нормальний ріст і розвиток дітей, сприяє профілактиці захворювань, подовженню тривалості життя, підвищенню працездатності, створює необхідні умови адаптації організму до змін навколишнього середовища. *Нераціональне, розбалансоване, полідефіцитне харчування* сприяє розвитку і різкому зростанню у населення хронічних неінфекційних захворювань: (серцево-судинної системи, шлунково-кишкового тракту, хвороб обміну, онкологічних), які набувають епідемічного характеру.

Важливим чинником підтримання здоров'я є нормальна фізична активність, регулярні *заняття спортом*. Аналіз фізичної активності населення України свідчить, що майже дев'ять з кожних десяти дітей у віці 6 років і старших займаються фізкультурою та спортом не менше одного разу на тиждень. Доросле населення значно менше займається фізкультурою і спортом: лише кожен третій чоловік і кожна п'ята жінка в цілому по Україні, в сільській місцевості – кожен четвертий чоловік і кожна восьма жінка. Такий стан зумовлений багатьма чинниками, серед яких першочергове значення мають перевантаженість

громадян виробничими та побутовими проблемами, низька доступність спортивних та оздоровчих закладів як у територіальному, так і у ціновому аспекті.

Важливою проблемою в нашій країні є й поширеність шкідливих звичок серед населення. Ситуація з *алкоголізмом* в країні відзначалася гостротою і в минулі часи, а за роки кризи стала надзвичайно загрозливою. Населення стало вживати більше міцних спиртних напоїв. Це відбувається на фоні недостатнього, незбалансованого харчування.

Незадовільний стан навколишнього середовища є ще одним чинником погіршення стану здоров'я населення. Загально відомо, що антропогенне навантаження на довкілля в багатьох регіонах планети вже досягло рівня, що загрожує здоров'ю населення. В Україні, та особливо, в її промислових центрах ці проблеми актуальні в зв'язку з надзвичайним забрудненням довкілля, яке підсилене ще й радіоактивним забрудненням внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

3. Досвід розвинених країн свідчить, що сучасне суспільство має чималі можливості збереження і поліпшення стану здоров'я населення, в тому числі трудоактивного віку. Проблема України полягає не лише в тому, що існуючий стан системи охорони здоров'я є неадекватним сучасній демографічній ситуації, а у тому, що відсутнє природне і суспільне середовище, сприятливе для довготривалої, здорової і продуктивної життєдіяльності населення.

Необхідна орієнтація усіх сфер господарства на оздоровлення умов життя, зокрема умов праці, побуту, дітородної діяльності. Поліпшення стану здоров'я має бути кінцевою метою проведення соціально-економічних реформ, здоров'я має стати головним критерієм доцільності й ефективності будь-якої діяльності.

Українському ж суспільству дотепер притаманна система цінностей, у якій здоровий спосіб життя посідає другорядне місце, а державні потреби та інтереси переважають над індивідуальними. На тлі занепаду державних інститутів, відповідальних за стан здоров'я населення, особливої значущості набуває

формування суспільної та індивідуальної налаштованості на пріоритет здорового способу життя, соціальної та особистісної мотивації до збереження та зміцнення здоров'я.

Отже, з одного боку, має бути створене суспільне середовище, сприятливе для вибору та засвоєння населенням моделі поведінки, зорієнтованої на здоровий спосіб життя, а з іншого, — визначені найбільш гострі й нагальні проблеми та цільові групи (групи підвищеного ризику), на які мають бути спрямовані першочергові заходи щодо профілактики та лікування захворювань.

На нашу думку основними напрямками політики щодо покращання стану здоров'я і зниження смертності населення трудоактивного віку є:

- скорочення втрат, пов'язаних зі зловживанням алкоголем та тютюнопалінням;
- зниження смертності від серцево-судинних захворювань;
- зменшення шкоди від вживання наркотичних речовин та протидія епідемії ВІЛ/СНІДу;
- зменшення дорожньо-транспортного травматизму та обумовленої ним смертності;
- формування суспільної та індивідуальної налаштованості на пріоритет здорового способу життя;
- техніко-технологічна реорганізація виробництва, створення безпечних робочих місць і забезпечення ефективної охорони праці.

Понад 8 мільйонів людей у світі щороку помирають від впливу тютюну, у тому числі приблизно 1,3 мільйона некурців, які піддаються впливу вторинного куріння. Тютюнова промисловість виробляє й пропагує продукт, який, як було науково доведено, викликає залежність, спричиняє хвороби та смерть. Масштаб людської та економічної трагедії, яку завдає тютюн, вражає, але їй можна запобігти.

Основні труднощі пов'язані з тим, що підприємства алкогольної і тютюнової галузі забезпечують чималу частку доходів бюджету, майже третину надходжень від акцизних сплат. Цьому сприяє значна поширеність паління серед населення

України: понад дві третини чоловіків та п'ята частина жінок палять. Серед молоді тютюнопаління разом із вживанням пива стали невід'ємними атрибутами не просто приємного дозвілля, а звичного способу життя.

Використовуючи дедалі складніші та приховані форми реклами, стимулювання продажу та спонсорства тютюну (TAPS), тютюнова промисловість пов'язує свою продукцію з успіхом, веселощами й гламуром. Проте їх результати нищівні для громадського здоров'я: нові споживачі в кінцевому підсумку залучаються до залежності протягом усього життя. У країнах по всьому світу численні форми реклами створюють ілюзію того, що тютюн — звичайний споживчий, а не смертельний продукт, який убиває до половини його споживачів. Третина країн світу (включно з Україною), що становить чверть населення Землі, повністю заборонила всі форми реклами, стимулювання продажу та спонсорства тютюну.

За даними аналітичного звіту Київського міжнародного інституту соціології, опублікованого в грудні 2023 року, 73 % молодих людей віком 18–29 років спостерігають рекламу тютюнових виробів, пристроїв для нагрівання, електронних сигарет, нікотинових снюсів (тютюновий продукт без диму) і найчастіше (32 % серед усіх опитаних) бачать її в місцях торгівлі, Інтернеті (23 %), а також на персональних сторінках у соціальних медіа (20 %). Як свідчать численні наукові дослідження, часткові обмеження тютюнової реклами не впливають на споживання тютюну, і лише повна заборона реклами здатна зменшити величезний тягар викликаних тютюном хвороб та смертей.

Поширення серцево-судинних захворювань тісно пов'язане з рівнем життєзбережувальної культури населення та розповсюдженістю основних чинників ризику. Серцевосудинні патології належать до групи причин смерті, яким можна запобігти методами первинної профілактики, тому для досягнення позитивних зрушень щодо захворюваності і смертності від них необхідні комплексні зусилля, спрямовані насамперед на зменшення поширеності чинників ризику виникнення та розвитку таких захворювань.

Надзвичайно висока поширеність факторів ризику серцево-судинних захворювань в Україні на тлі постаріння населення дозволяє прогнозувати негативні зміни у найближчому майбутньому. Боротьба з хворобами системи кровообігу є прерогативою не лише сфери охорони здоров'я.

Своєчасне виявлення та ефективність лікування хвороб залежить як від кваліфікації лікаря та рівня медикаментозного або лабораторно-технічного забезпечення лікувальних закладів, так і прихильності пацієнтів до виконання рекомендацій лікаря, санітарно-освітньої роботи з населенням, наявності відповідної суспільної позиції. Надзвичайно важливим у цьому контексті є проведення інформаційно-просвітницької роботи серед населення з метою підвищення обізнаності про чинники ризику хвороб системи кровообігу та формування відповідального ставлення людей до власного здоров'я; систематичне інформування населення через засоби масової інформації про можливості та реальні результати профілактики серцево-судинних захворювань. Це в свою чергу потребує державної підтримки та координації зусиль усіх органів виконавчої влади.

Хоча прогрес кардіології важко уявити без розвитку новітніх технологій надання високоспеціалізованої кардіологічної допомоги та відповідно оснащених сучасних кардіологічних клінік, найбільш перспективна та економічно виправдана стратегія зменшення захворюваності і смертності від серцево-судинних хвороб пов'язана з переорієнтацією як лікарів, так і хворих на пріоритет саме амбулаторної допомоги, удосконалення вторинної профілактики, що передбачає:

- створення системи виявлення хвороб на ранніх стадіях;
- недопущення або зсув у більш пізні вікові групи небезпечних ускладнень;
- формування у пацієнтів усвідомлення необхідності тривалого (часто позиттєвого лікування);
- забезпечення закладів охорони здоров'я обладнанням для своєчасної діагностики, лікування та надання інтенсивної допомоги;

— впровадження сучасних профілактично-лікувальних технологій і стандартів та забезпечення можливості їх реалізації на практиці.

Україні сьогодні вкрай бракує системної інформаційної державної політики, спрямованої на широке ознайомлення суспільства з проблемами наркоманії та СНІДу, з метою профілактики і формування неупередженого, толерантного ставлення до споживачів наркотиків та ВІЛ-інфікованих. Подальше поширення ВІЛ в Україні може відбуватися головним чином через активізацію статевих шляхів передачі ВІЛ та вихід інфекції за межі груп ризику, що спричиняє збільшення кількості ВІЛ-позитивних жінок та виникнення нових численних медико-соціальних проблем, пов'язаних з лікуванням та доглядом ВІЛ-позитивних дітей.

У зв'язку з тим, що ризиковані моделі статевої поведінки поширені не лише серед окремих цільових груп, але й широких верств молодого населення (про це може свідчити ще одна соціально небезпечена епідемія, а саме епідемія захворювань, що передаються статевим шляхом), остільки необхідне розгортання нової хвилі інформаційно-просвітницьких та освітніх кампаній, розрахованих на широкі верстви населення, насамперед на підлітків та молодь. Таким чином, політика зменшення шкоди від наркотиків та політика протидії епідемії ВІЛ/СНІДу тісно пов'язані між собою і не повинні бути розділені. Вони мають єдину комплексну стратегію дій, що базується на принципах зменшення шкоди і включає усі необхідні складові: профілактику, послуги щодо добровільного тестування на ВІЛ, лікування, догляд та соціальну підтримку.

Як відомо, основні фактори ризику, що зумовлюють високий рівень смертності (високий кров'яний тиск, підвищений рівень холестерину, надмірна вага) є наслідками нераціонального харчування та сидячого способу життя. Міжнародна практика свідчить, що пропаганда раціонального харчування та здорового способу життя є ефективнішою, коли у пропагандистських кампаніях беруть участь авторитетні особи (видатні спортсмени, актори, політики та суспільні діячі). В Україні необхідно формувати таку громадську думку, яка б не дозволяла відомим постатям займатися рекламою пива чи слабоалкогольних

напоїв. Оскільки молоді люди відзначаються високою сприйнятливістю до реклами у засобах масової інформації, оскільки інтенсивна реклама спиртних напоїв на телебаченні, під виглядом спонсорства при проведенні масових заходів та акцій (різноманітних фестивалей пива, концертів, спортивних та інших розважальних заходів) та реклама тютюнових виробів у друкованих засобах масової інформації справляє значний тиск на свідомість і поведінку молоді і певною мірою призводить до примусового наслідування і дотримання такої моделі, яка передбачає тісний зв'язок відпочинку та дозвілля із вживанням алкоголю та тютюнопалінням. Є підстави вважати, що масове споживання пива серед сучасної молоді в Україні завдячує виключно вдалій рекламі. Така реклама не інформує споживача про небезпеки та ризики для здоров'я, пов'язані з вживанням алкоголю і тютюнопалінням. Зокрема, вживання пива на думку медиків не є заміником горілчаних напоїв, а першим ступенем до вживання з часом міцніших алкогольних напоїв.

Необхідне широке залучення усіх секторів суспільства до справи пропаганди здорового способу життя з метою створення суспільного середовища, сприятливого для вибору життєзберігаючої поведінки та мінімізації основних факторів ризику, формування (особливо у середовищі молоді) іміджу сучасної людини, невід'ємним атрибутом якої є турбота про власне здоров'я як запорука професійного успіху та сімейного благополуччя.

Питання для самоконтролю

1. Дайте характеристику поняття «здоров'я» та охарактеризуйте його економічне значення для людини і суспільства в контексті людського розвитку.
2. Які ви могли б дати обґрунтовані пропозиції щодо покращення здоров'я населення України в сучасних умовах? Яка при цьому роль відводиться державній системі охорони здоров'я?
3. Які заходи ви запропонували б для подолання проблем сучасного способу життя, що погіршують стан здоров'я населення?
4. Що ви знаєте про програми чи заходи покращення стану довкілля середовища як чинника стану здоров'я? Дайте свої пропозиції.

5. Які, на вашу думку, соціально-економічні чинники найбільше зумовлюють погіршення стану здоров'я населення? Яким чином можна подолати або хоча б зменшити їх негативний вплив?

6. Який зв'язок існує між здоров'ям, тривалістю життя і людським розвитком?

7. Якими показниками вимірюється здоров'я населення?

8. Який зв'язок існує між здоров'ям і довголіттям з одного боку, та суспільним прогресом – з іншого?

9. Як пов'язані соціальна нерівність і смертність?

Література: 1,9,10,12,19,20.

ТЕМА 7. Освіта та інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку

1. Освіта як передумова і результат людського розвитку.

2. Освіта як чинник формування людського капіталу і економічного зростання.

3. Культурна свобода як складова людського розвитку.

1. Вирішальна роль у формуванні людського капіталу належить освіті, яка є головним фактором успіху на ринку, запорукою економічного зростання країни, збільшення її наукового-технічного потенціалу. Формування людського капіталу засобами освіти та професійної підготовки сприяє інвестиціям, активізує розробку та втілення нових технологій а також підвищує виробничу віддачу у розрахунку на одного працівника.

Формування людського капіталу в будь якій країні відбувається за рахунок трьох основних факторів: доступна робоча сила, кваліфікація робочої сили та якість освітніх інститутів. Національна економіка не може розвиватись без стабільно високих інвестицій в освітні установи та без формування у людей необхідності безперервного позитивного навчання (life-long learning).

Якщо “ядро” людського капіталу - знання і вміння, які створюють додану вартість для економіки і доходи для його власників, то роль освіти є ключовою. Саме в процесі навчання - формального і неформального - створюється людський капітал. Загальновизнано, що накопичення людського капіталу є одним з головних “моторів” економічного зростання, ключовим фактором економічного і соціального добробуту сучасних суспільств.

Вигоди від інвестицій в людський капітал різноманітні. Вони можуть бути як грошовими, так і негрошовими, носити як споживчий, так і інвестиційний характер, діставатися як самим його носіям, так і третім особам або всьому суспільству в цілому.

Так, система вищої освіти готує кадри вчених, що має величезне значення для появи нового покоління знань і інновацій. В сучасних умовах, коли змінюється структура зайнятості населення, зростає частка розумової праці в виробництві, зменшується потреба суспільства в малокваліфікованій праці, гостро постає питання пошуку додаткових джерел, внутрішніх резервів економічного зростання країни. Одним з таких джерел є рівень освіти населення.

Як показує світовий досвід, сьогодні темпи економічного зростання у вирішальній мірі визначаються:

- темпами і масштабами розвитку пріоритетних напрямків розвитку науки і техніки;
- рівнем підготовки і кваліфікаційним складом працівників всіх рівнів;
- ступенем прогресивності засобів науково-виробничої праці.

Тобто всім тим, що забезпечує прискорену реалізацію інноваційних проектів, обсяг і якість інвестицій, що спрямовуються на ці цілі.

Освіта покликана не тільки забезпечувати технологічний прорив і компенсувати витрати старіння населення, а й виступати важливим фактором створення сучасних робочих місць. Формуючи працівників з необхідними компетенціями (творчими, підприємницькими, цифровими), освіту стимулює бізнес створювати нову зайнятість, при якій така праця виявляється високопродуктивним.

Дослідження проведені під егідою ЮНЕСКО виявили: освіта впливає в розмірі 60% на рівень доходу людини, звідси випливає, що цей показник має незаперечний вплив і на якість життя населення.

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства.

Право на освіту є одним з основних невід'ємних прав, проголошених Загальною декларацією прав людини. Минуло сім десятиліть, а у світі, як і раніше, мільйони людей позбавлені можливості реалізувати це право. Близько мільярда жінок і чоловіків, тобто майже кожна шоста людина залишаються функціонально неписьменними, а отже, приреченими на злидні та безправ'я.

З точки зору людського розвитку, освіта суттєво розширює можливості людини, оскільки позитивно впливає на різні сторони її життєдіяльності, стан здоров'я, суспільну та політичну активність, доступ до знань та вміння ними користуватися як на роботі, так і вдома – у побуті, вихованні дітей тощо.

Освічена людина ефективніше використовує свої здібності, фізичний та природний капітал, завдяки чому він стає більш продуктивним. З підвищенням рівня освіченості жінок–матерів зменшується смертність немовлят і дітей, оскільки покращується якість догляду, харчування та виховання. До цього слід додати, що переважна частина нових наукових знань виробляється саме в освітніх установах – університетах, академіях, інститутах, де зібрано потужний науковий кадровий потенціал і створено відповідну матеріальну базу наукових досліджень.

Суспільство майбутнього, основи якого закладаються сьогодні, – це суспільство знань, де жінки й чоловіки вміють ефективно управляти знаннями, де відсутня будь-яка дискримінація у доступі до освіти протягом життя. Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства, гарантом індивідуального розвитку, плекають інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівні мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти та професійної підготовки для того, щоб

задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам людства щодо змін у сфері роботи як у громадському, так і в приватному секторах.

За сучасних умов пріоритетного значення набуває орієнтація на постіндустріальну цивілізацію як суспільство знання (knowledge society – термін, який уперше був використаний Р. Лейном і надалі широко застосовується у працях класиків постіндустріалізму). Як наголошував відомий теоретик постіндустріалізму Д. Белл, постіндустріальне суспільство може вважатися знаннєвим, оскільки, по-перше, джерелом інновацій у ньому дедалі більше стають дослідження і наукові розробки, виникають нові відносини між наукою й технологією у зв'язку з центральним місцем теоретичного знання і, по-друге, прогрес суспільства все однозначніше визначається успіхами у царині знання.

Знання втілюється у відповідних соціальних інститутах і представлене людьми, які є його носіями і продуцентами. Саме на постіндустріальній стадії суспільного розвитку особистісний чинник (він же суб'єкт) виробництва стає провідною творчою і більш незалежною силою соціально-економічного прогресу. Становленню знаннєвої економіки та постіндустріального суспільства відповідає формування і розширення у складі населення тих його груп, які на Заході називають „knowledge workers”. Цей термін було введено у 1962 р. Ф. Махлупом для характеристики нового типу працівника, орієнтованого на оперування інформацією та знаннями, фактично незалежного від власності на засоби виробництва, високомобільного, зайнятого діяльністю, що відкриває широкі можливості для самореалізації та самовираження, інколи навіть на протипагу матеріальній вигоді, тобто „... особливої, швидко зростаючої верстви, можна навіть сказати класу людей, які зайняті виключно або переважно виробництвом знань, інформації та послуг, що на них базуються”.

Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти та професійної підготовки як соціальної системи: не забезпечення потреб держави у спеціалістах різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різноманітних освітніх потреб

особистості заради її розвитку та самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці. Освіта сьогодні розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства.

Освіта — це цілеспрямований процес набуття, розширення й оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів. Згідно із Законом України «Про освіту» метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних роботи свідомий суспільний вибір, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення економіки кваліфікованими працівниками.

Основними принципами освіти в Україні є: доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку; гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей; органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями; незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій; науковий, світський характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; поєднання державного управління та громадського самоврядування в освіті

Існують наступні основні напрямки впливу освіти на людину :

- освіта робить працю людини більш продуктивною;
- розвиває в людині підприємливість і підприємницькі навички, робить її більш вмілим організатором;
- збільшує швидкість поширення і здійснення наукових відкриттів. Особи з високим рівнем освіти швидше реагують на зміни у виробництві, науці, техніці.

Освіта сьогодні розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства.

Постійне зростання валового показника охоплення вищою освітою є для України сталою тенденцією. У міжнародних рейтингах за рівнем вищої освіти Україна посідає досить високі місця (від 40-го до 60-го) за рівнем оцінки роботи системи освіти та освіченості населення. За даними чергової Доповіді про стан людського капіталу усвіті 2017р., що була підготовлена до Всесвітнього економічного форуму, Україна демонструє високі рейтинги за темпами досягнення вищої освіти. За рівнем охоплення вищою освітою Україна посідає 11 позицію. Вищу освіту отримують приблизно 80% людей віком від 20 до 26 років.

Наразі, до закладів вищої освіти (ЗВО) вступають 70-80% випускників базової та повної загальної середньої освіти, а до запровадження обов'язковості зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) цей показник навіть перевищував 80% (хоча внаслідок відсіву здобувають вищу освіту не більше 50-55% молоді.

Серед “рекордних” показників української освіти називають величезну кількість ЗВО¹³. Українська система вищої освіти, станом на 2021р., має 386 ЗВО вищої освіти та 248 закладів фахової передвищої освіти.

У розрахунку на чисельність населення Україна має в середньому 6,35 університетів на 1 млн. осіб, що є занадто високим показником, порівняно з країнами ЄС. Наприклад, у Великій Британії нараховується всього 280 університетів, 42 з яких належать до світових рейтингів *TOP-500* (сім - до *TOP-100*). У співвідношенні до чисельності населення у Великій Британії 2,2 університету на 1 млн. осіб. Швеція і Німеччина мають відповідно, 4,95 і 5,28 університетів на 1 млн. осіб.

Про неефективне використання людського капіталу, а фактично його деградацію, свідчить статистично підтверджений факт того, що майже кожен другий громадянин України, який отримав освіту, **не працює за спеціальністю**. Згідно з дослідженням Інституту персоналу та розвитку (*Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*), Україна знаходиться на п'ятій позиції серед

країн Європи, де випускники з освітою працюють не за спеціальністю (фахом) (перші позиції в дослідженні посідали Естонія та Греція, Велика Британія та Польща, в яких не за спеціальністю працюють близько 60% фахівців).

За даними порталу *Studwa*, майже половина жителів України не знайшли місця у професії, яку опановували в університеті. Так, 65% українців, які працюють за спеціальністю, мають бажання змінити професію. При цьому 32% українців узагалі не працювали за спеціальністю, а 15% - мали такий досвід, однак змінили роботу. 36% українців після закінчення навчання вирішили заробляти в інших галузях, а 11% - попрацювали деякий час за фахом та все ж змінили професію. Серед причин зміни фаху українці найчастіше називають неможливість гідно заробляти. Також близько третини опитаних не люблять свою професію і більше чверті - просто не можуть знайти роботу за фахом. Крім того, українці часто скаржаться на дискомфорт на робочому місці, а кожен п'ятий - на рутину.

Більшість кваліфікованих фахівців вимушені працювати у сфері послуг - кафе, барах, колл-центрах, не отримавши гідну заробітну плату за фахом.

Професійно-технічна освіта. При тому, що українські абітурієнти не бажають отримувати інженерний фах та займатися фундаментальною наукою, держава має спрямовувати зусилля на розвиток системи професійно-технічної освіти. Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу та навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя (*life-long learning*);).

Однією з умов економічного зростання країни є підготовка виробничого персоналу з високим рівнем професійної компетентності. Сучасна система професійно-технічної освіти потребує випереджувального підходу, постійного оновлення змісту освіти відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва. Ефективність цих змін залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки

кваліфікованих робітників, ефективної взаємодії виробництва та навчальних закладів.

В Україні склалася парадоксальна ситуація: більшість випускників професійно-технічних закладів не можуть знайти роботу, тоді як на ринку праці відчувається величезний дефіцит працівників робочих спеціальностей. Як уже зазначалося, проблема криється у невідповідності обсягів і напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці. Роботодавці нарікають на недостатній рівень якості професійної підготовки. Стан ринку праці красномовно свідчить про необхідність змін.

2. Могутнім стимулом розвитку освіти та професійної підготовки в усьому світі стало визнання і поширення теорії людського капіталу, в результаті чого освіта перестала сприйматися як один з видів невиробничого споживання, а почала трактуватися як інвестиції в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання.

Освіта та економічне зростання – взаємопов'язані чинники соціального прогресу. Інвестиції в освіту ведуть до підвищення продуктивності праці, розширення випуску продукції, підвищення якості товарів та послуг. З іншого боку, працівники отримують зростаючий дохід і, таким чином, створюються умови для підвищення добробуту людей, рівня їхньої освіченості та зміцнення людського потенціалу.

У країнах з розвинутою ринковою економікою витрати держави на освіту значні і постійно зростають. Державний вплив на цю сферу має яскраво виражений економічний характер. Освіта стає елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування увійшло в практику державного регулювання всіх розвинутих країн. Державна підтримка освіти має не лише явний, а й непрямий характер. Важелями непрямого регулювання є субсидії. За допомогою державних субсидій стимулюється переважний розвиток

тих форм, видів і методів навчання та наукової діяльності, які є особливо важливими і перспективними.

У 80-х роках ХХ ст. в західних країнах виникли такі форми фінансової підтримки освіти, як студентські кредити, надання студентам тимчасової роботи в період канікул, виплата стипендій поза коледжами та ін. У розвинутих країнах держава виходить з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом є освіта в умовах структурного безробіття, що супроводжує суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого опанування нової спеціальності.

Сьогодні добре відомо, що людський капітал відіграє в економічному зростанні провідну роль. Ефективне використання знань у виробництві ґрунтується саме на досягненнях масової освіти. Крім науковців високого гатунку, які забезпечують прориви у фундаментальних та прикладних науках, що є базою для розроблення інноваційних технологій, потрібна велика кількість висококваліфікованих працівників, інженерів, менеджерів для втілення нових знань у виробництво та отримання кінцевого продукту. Для цього потрібен загальний більш високий рівень освіченості працівників (чоловік і жінок), більш якісна масова освіта у школах, вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, на робочих місцях.

Система освіти, що регулюється та субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигаш суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу твердять, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансферні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства.

Освіта як суспільне благо має таку специфіку: самі споживачі неповністю оцінюють свої вигоди від неї, а отже, і свою потребу в ній. Крім того, існують так звані зовнішні вигоди від зростання освітнього рівня населення країни. Розвиток

освіти і професійної підготовки для вирішення багатьох економічних та соціальних проблем стає абсолютно необхідною умовою.

Нині освіта перетворилася і для індивіда, і для держави не просто у перспективний напрям розвитку, а в реальну економічну необхідність. Не маючи належної підготовки, людина може взагалі не реалізуватися у трудовій сфері, не знайти жодної роботи, і це негативно позначиться не лише на її способі життя, рівні людського розвитку, а й завдасть економічних та соціальних втрат суспільству.

В розвинутих країнах держава виходить з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим вища її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом освіта виступає при структурному безробітті, що супроводжує всякі суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого освоєння нової спеціальності.

Важливе значення має і професійна підготовка на підприємствах, надбання виробничого досвіду. *Це особливо важливо при пошуку першої роботи, для запобігання безробіттю серед молоді.* Відсутність досвіду роботи сильно зменшує конкурентоспроможність потенційного працівника, інколи стає дуже серйозною перепорою при працевлаштуванні.

Підрахунки економічної ефективності освіти підтверджують її внесок в економічне зростання. В. Марцинкевич, узагальнивши 20 різних оцінок окупності витрат на середню освіту, проведених спеціалістами розвинутих країн, показав, що ці величини коливаються в межах від 8 до 20%. Середній (зважений) показник дає 16%.

Система освіти, що регулюється і субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигравш суспільства. В зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу вважають, що освіта є важливішим засобом соціально-

економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства.

Вихідною передумовою аналізу механізму, що пов'язує освіту і продуктивність, є положення про те, що підвищення рівня освітньої підготовки неминуче призводить до зростання продуктивності праці.

Звичайно виділяють три напрями впливу освіти на продуктивність праці:

1. *Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини.* Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої являють вищу цінність і яка тому краще оплачується. Звідси робиться висновок, що зростання кваліфікації і рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці в економіці.

2. *Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість.* В західній літературі це явище назване „розподільчим ефектом освіти”. Робоча ефективність пов'язана зі здатністю виконувати певне коло завдань, розподільча ефективність пов'язана зі здатністю приймати правильні рішення. Освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, в зв'язку з чим скорочується лаг часу між відкриттям та його широким застосуванням. Скорочуючи час поширення науково-технічних відкриттів, освіта підвищує суспільну продуктивність праці, стимулює економічне зростання.

3. *Освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, але і швидкість, з якою вони здійснюються.*

Отже, внесок освіти у економічне зростання здійснюється за такими напрямками: вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань, стимулює процес продукування нових ідей.

Рівень освіти є одним з основних чинників конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

Взаємовплив рівнів освіти і безробіття необхідно розглянути у двох аспектах:

1) зв'язок між рівнем освіти і ймовірністю переходу в категорію безробітних;

2) зв'язок між рівнем освіти і тривалістю незайнятості та пошуку роботи.

В сучасних високо розвинутих країнах імовірність стати безробітним знижується з підвищенням рівня освіти працівника. Але така тенденція не завжди справджується для країн, що розвиваються, через переважання трудомістких видів діяльності та простих робіт, що зумовлює нестачу робочих місць для працівників із відносно високим рівнем освіти.

Щодо тривалості незайнятості та пошуку роботи, то взаємозв'язок між нею і рівнем освіти теоретично не можна визначити однозначно. *Чим вищий рівень освіти працівника, тим вища ціна його робочої сили.* І витрати роботодавця на залучення та використання праці такого працівника будуть вищі. Отже, підприємствам є сенс наймати працівників нижчої кваліфікації, оскільки їх праця буде обходитись дешевше.

Але діє і ряд інших факторів, які зменшують тривалість незайнятості й пошуку роботи для осіб із вищим рівнем освіти. До них належать можливості ширшого вибору – вони можуть виконувати спектр робіт, що відповідають їх рівневі освіти та нижчому за їхній рівень. В цьому випадку *вище освічені кадри мають більші шанси на здобуття посади порівняно з менш освіченими претендентами.* Вище освічені люди більш мобільні і використовують ефективніші способи пошуку роботи, менш схильні припиняти її пошук. При необхідності вони легше й швидше перекваліфіковуються, що також зменшує період їх перебування у статусі безробітних.

Освіта є одним з ключових елементів людського капіталу. Без освіти, без формування конкурентного людського капіталу неможлива реалізація завдань економічного зростання. Освіті належить особлива роль унаслідок того, що вона має значний позитивний зовнішній ефект, і тому інвестиції в освіту слід оцінювати як з позицій доходів працівника, так і суспільства в цілому.

Крім можливості набуття професії, освіта виконує також і статусну функцію, пов'язану з ринком праці. У цьому аспекті освіти в Україні ставлення населення

до отримання освіти є позитивним, що має прояв у сталому попиті на освітні послуги різного рівня.

Разом з тим, унаслідок перетворень останнім часом у свідомості багатьох людей освіта перестає бути пов'язаною з будь-якими професійними компетенціями. Диплом стає скоріше показником загальної культури та здатності працювати в колективі, а знання, отримані у ЗВО, сприймаються як необхідна умова для подальшого “виробничого” навчання.

Отже, зміни в освіті мають відповісти на три ключових виклики:

- підвищити якість людського капіталу в умовах технологічних і демографічних викликів;
- створити основу для технологічної модернізації, цифрової трансформації, підвищення продуктивності праці і зростання якісних робочих місць;
- зробити освіту інструментом збереження соціальної сталості в умовах високої невизначеності майбутнього і прискорених змін в економіці та житті суспільства.

Інвестування в людський капітал з кожним роком стає дедалі більш значущим як для людини, так і для всього суспільства. У кінцевому підсумку і людина, і суспільство зацікавлені у високому рівні освіти - тільки за цієї умови можна сподіватися на збільшення економічного зростання країни та перетворення освіти на сферу вигідних інвестицій. Держава повинна створити для цього сприятливі умови. З цією метою необхідно, щоб формування навчальних програм і зміст навчального процесу співвідносилися з довгостроковими планами з економічного розвитку держави. При цьому важливо враховувати ситуацію на ринку праці і можливі перспективи його розвитку з метою ефективного використання людського капіталу як найважливішого чинника розвитку економіки України.

У період глобального розвитку інформаційних технологій, комунікацій, модернізації техніки зростає необхідність у підготовлених фахівцях і можливості оперативного отримання нових знань. Освіта в сучасному світі часто є запорукою успіху не лише людини, але й всієї країни і, як наслідок, сприяє її економічному

зростанню і збільшенню науково-технічного потенціалу. Насправді освічені люди є запорукою економічного, політичного і духовного розвитку держав.

3. Культура виконує цілий ряд функцій, невіддільних від процесу людського розвитку. Перш за все, вона виступає як засіб зберігання і розповсюдження людського досвіду (функція соціальної пам'яті). Разом з тим вона поєднує духовні багатства, нагромаджені людством у минулому і духовні цінності сучасного суспільства. Саме тому культура виконує освітню, виховну, комунікативну і регулятивну функції. Будучи засобом соціального впливу, культура забезпечує освоєння і перетворення світу, тобто виконує функцію інтеграції та диференціації суспільства.

Рівень матеріальної та духовної культури на кожному етапі історичного розвитку суспільства залежить від рівня розвитку його продуктивних сил, а її зміст і властивості відображають головні риси існування даного суспільства. В свою чергу, культура впливає на розвиток продуктивних сил і характер суспільного життя його громадян.

Рівень культурного розвитку суспільства характеризується через дослідження показників чисельності працівників культури, інвестицій в культуру, кількості засобів масової інформації та числа відвідування населенням закладів культури і мистецтв.

Для людського розвитку потрібне не лише здоров'я, освіта, гідний рівень життя і політична свобода. Необхідне також визнання державою культурної самобутності народів і сприятливі умови для її існування. Люди повинні мати свободу виразу своєї ідентичності, не наражаючись на дискримінацію в інших сферах життя. Культурна свобода – одне з основоположних прав людини і важлива складова людського розвитку загалом.

На сьогодні постає питання про пошук індикаторів культури як невід'ємної частини людського розвитку, які б могли відобразити весь комплекс чинників культури, та кількісно їх виразити. Вони мають забезпечувати реальну і об'єктивну інформацію щодо розвитку культури, культурної свободи як

складової частини, одного з основних факторів та результату людського розвитку і бути досить зручними для міжнародних обчислень.

Питання для самоконтролю

1. Як впливає рівень освіти працівника на можливості його реалізації на ринку праці?
2. Охарактеризуйте складові сучасної системи освіти і поясніть значення їх для розвитку людини та суспільства.
3. Як саме освіта впливає на зростання продуктивності праці та загалом на економічне зростання країни?
4. За якою формулою обчислюється індекс рівня освіченості.

Література: 3-5, 7, 9, 22, 31.

ТЕМА 8. Економічне зростання, зайнятість і людський розвиток

1. Продуктивна зайнятість - основна ланка між досягненням економічного зростання та ЛР.
2. Активна політика зайнятості як пріоритет економічної і соціальної політики держави.

1. Економічне зростання є нині дуже важливою метою політики держави. Саме економічне зростання може дати ресурси, необхідні для вирішення соціальних проблем, що дозволить Україні зайняти достойне місце у світовій спільноті.

Економічний розвиток відноситься до найважливіших понять макроекономічної науки. Він є процесом глибокої трансформації та модернізації економічної та соціальної систем. Поряд із зростанням доходів і виробництва він також передбачає зміни в інституційній, соціальній, адміністративній системах, управлінні суспільними процесами. Найбільш загальний (філософський) підхід до поняття суспільного розвитку характеризує його як якісні зміни об'єктів, появу нових суспільних форм, інновацій, а також трансформацію внутрішніх і

зовнішніх зв'язків між об'єктами будь-якої, у тому числі й економічної системи. Економічний розвиток – це виникнення якісних змін в економічній системі суспільства, які призводять до підвищення ефективності її функціонування та удосконалення базових елементів основних структур. Дуже часто у науковій та навчальній літературі використовують термін «соціально-економічний розвиток», підкреслюючи тим самим тісний зв'язок між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних проблем.

Соціально-економічний розвиток – складний суперечливий процес, у якому взаємодіють позитивні і негативні фактори, а періоди прогресу змінюються періодами регресу. Політичні і військові потрясіння, соціальні конфлікти, екологічні катастрофи можуть призупинити розвиток економіки будь-якої країни. В основі розвитку економіки лежать досягнення науки, технічного прогресу, розширення їхнього технологічного застосування, що дозволяє частково замінювати гостродефіцитні ресурси, знижувати загальну ресурсомісткість виробництва, витримувати екологічні вимоги й обмеження. Усе це впливає на обсяги і структуру виробництва та валового внутрішнього продукту (ВВП).

Економічний розвиток передбачає таку поведінку та зростання здібностей працівників, які б утверджували новітні технології; він базується на сучасній освіті, інфраструктурі та інституціях; означає систематичне і довготривале покращення матеріальних і духовних умов життя людей на основі зростання продуктивності праці та капіталу. В той же час у суспільстві змінюються стандарти рівня життя, освіти, культури, охорони здоров'я, інформаційного забезпечення населення і бізнесу, формуються нові і розвиваються традиційні потреби суспільства; зростає роль міжнародного наукового співробітництва, наприклад, в освоєнні космічного простору, в галузі генетики й енергетики майбутнього. Отже, соціально-економічний розвиток на тривалих часових інтервалах можна розглядати як прогресивний, поступальний процес. Людський розвиток розглядається нами як основна мета і критерій суспільного прогресу, а економічне зростання — як потенційно дуже важливий його інструмент.

Водночас досягнення в людському розвитку суттєво й активно впливають на економічне зростання.

Отже, є два напрями прогресу суспільства — від економічного зростання до людського розвитку (ресурси з національного багатства зосереджені на засобах впливу на людський розвиток) та від людського розвитку до економічного зростання (будучи кінцевою метою діяльності, людський розвиток сприяє збільшенню національного багатства, є найважливішим чинником подальшого економічного зростання).

Однією з характеристик економічного розвитку макроекономічна наука розглядає економічне зростання. Економічне зростання – це кількісна характеристика змін параметрів економічної системи, тобто збільшення ВВП, обсягів споживання, сукупного попиту, робочої сили, населення, капіталу, інвестицій тощо.

Економічне зростання є однією з головних макроекономічних цілей будь-якої країни, досягнення якої зумовлене необхідністю випереджаючого зростання національного доходу в порівнянні із зростанням чисельності населення для підвищення рівня життя в країні. А вирішення демографічних проблем, підвищення рівня життя населення є цілями людського розвитку. Тому необхідно економічний розвиток, соціально-трудова відносина, соціально-економічне зростання розглядати як фактори впливу на досягнення благополуччя окремої людини, так і на розвиток людства в цілому.

Суть структурної перебудови економіки для цілей сталого розвитку полягає у переорієнтації матеріальних, трудових, фінансових ресурсів на користь енергоефективних, ресурсозберігаючих, високотехнологічних, наукомістких та екологічно безпечних галузей.

Сталий економічний розвиток забезпечується за рахунок сталого економічного зростання. Стале економічне зростання забезпечується за рахунок зменшення частки невідновлюваних природних ресурсів, що досягається більш ефективним їхнім використанням, переходом на відновлювані ресурси за мінімізації шкідливого впливу процесів виробництва на довкілля. Такі підходи

дають можливість підтримувати економічне зростання у довготривалій перспективі, забезпечуючи максимально можливе відтворення всіх видів ресурсів. Темпи сталого економічного зростання повинні забезпечувати відповідність наявних ресурсів обсягу сукупного попиту, що виключить необхідність під-вищення цін на фактори виробництва через їхню зростаючу нестачу.

Отже, виникнення концепції сталого розвитку підірвало фундаментальну основу традиційної економіки – необмежене економічне зростання. Традиційна економіка стверджувала, що максимізація прибутку і задоволення споживачів у ринковій системі є сумісними із максимізацією добробуту. Але виникнення кризових явищ в економіці 70-80-х рр. XX ст. показало, що орієнтація економіки на короткострокову максимізацію прибутку та задоволення індивідуумів-споживачів у кінцевому підсумку призводять до виснаження природних і людських ресурсів. Це і висунуло на порядок денний необхідність винайдення нових схем виробництва і споживання, що не будуть іти у протиріччя з новими потребами розвитку людства – збереженням і вдосконаленням соціуму в тісному взаємозв'язку із природним середовищем.

Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу та розширення для людини спектра вибору. Але для того, щоб цей потенціал міг бути реалізований, необхідно забезпечити неухильне розширення можливостей людей, справедливий розподіл цих можливостей між усіма членами суспільства. Водночас без економічного зростання спроби домогтися справедливого розподілу можливостей людського розвитку можуть привести до сукупного нульового результату, коли розширення можливостей для одних груп людей досягатиметься за рахунок їх скорочення для інших груп, що рівнозначно перерозподілу бідності.

Можливість продуктивно працювати, забезпечення зайнятості — основна сполучна ланка між досягненням економічного зростання та створенням можливостей для розвитку людини. У даному разі «зайнятість» розуміють як способи отримання засобів існування, а не лише як оплачувану роботу. У країнах,

що розвиваються, чимало людей працює у власних господарствах або вдається до інших видів самостійної праці, часто в неформальному секторі. З погляду створення можливостей для людського розвитку зайнятість важлива як трудова діяльність у широкому сенсі слова.

У законодавстві України зайнятість населення визначається як трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід). Слід наголосити, що в цивілізованій країні ця діяльність має відбуватися у безпечних і здорових умовах праці, здійснюватися на підставі законного трудового договору з роботодавцем або бути належним чином оформленою самостійною роботою, приносити трудовий дохід у грошовій або іншій формі, вищий за прожитковий мінімум

Процеси, що виникають у трудовій сфері, і параметри, які їх характеризують, необхідно з погляду людського розвитку розглядати не лише як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, а і як важливий елемент системи, яка забезпечує цей розвиток. Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність його результатів.

Завдання поєднання економічного зростання та людського розвитку може бути сформульоване як завдання забезпечення економічного зростання, яке супроводжується створенням нових економічно ефективних робочих місць, що розширює можливості зайнятості.

Економічне зростання – це збільшення масштабів сукупного виробництва і споживання в країні, яке характеризується передусім такими макроекономічними показниками як валовий національний продукт, валовий внутрішній продукт, національний дохід. Економічне зростання вимірюється темпами росту або приросту цих показників за певний період.

Людський розвиток розглядається нами як основна мета та критерій суспільного прогресу, а економічне зростання – як потенційно дуже важливий

його інструмент. Водночас досягнення в людському розвитку суттєво і активно впливають на економічне зростання. Таким чином, існують два напрями прогресу суспільства:

- 1) від економічного зростання до людського розвитку (ресурси з національного багатства зосереджені на засобах впливу на людський розвиток);
- 2) від людського розвитку до економічного зростання (будучи кінцевою метою діяльності, людський розвиток сприяє збільшенню національного багатства, є найважливішим фактором подальшого економічного зростання).

Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку трудового потенціалу і розширення для людини спектра вибору. Але для того, щоб цей потенціал міг бути реалізований, необхідно забезпечити неухильне розширення можливостей людей, більш справедливий розподіл цих можливостей між усіма членами суспільства. У той же час без економічного зростання спроби домогтися справедливого розподілу можливостей людського розвитку можуть привести до сукупного нульового результату, коли розширення можливостей для одних груп людей буде досягатися за рахунок їхнього скорочення для інших груп, що рівнозначно перерозподілу бідності.

Практична реалізація цілей розвитку трудового потенціалу в Україні та його трансформація в людський капітал, вплив останнього на економічний і соціальний розвиток залежить від сукупності взаємопов'язаних чинників, а саме:

- 1) попиту на робочу силу певних професій і кваліфікації всередині країни, зумовленого у свою чергу структурою приватного споживання, державного та інвестиційного попиту, а також місцем країни на світовому ринку високо-, середньо- та низькотехнологічної продукції;
- 2) збалансованості пропозиції та попиту на ринку праці в певні періоди або зменшення диспропорцій, що утворилися внаслідок зміни темпів чи моделі розвитку, узгодженості політики підготовки кадрів із стратегією розвитку, оскільки ринок праці дає тільки коротко-, в кращому разі середньострокові орієнтири (тому існують проблеми працевлаштування випускників вузів,

спостерігається „перевиробництво” спеціалістів за певними „популярними” професіями);

3) державної політики щодо розвитку людського потенціалу та його використання. Зазвичай країни із соціально орієнтованою економікою або ті, що намагаються скоротити своє відставання від лідерів, проводять політику випереджаючого розвитку трудового потенціалу (порівняно з ВВП на душу населення).

4) наявності передусім вітчизняного капіталу для здійснення певних структурних змін і досягнення стратегічних цілей;

5) типу поведінки інвесторів та власників великих корпорацій.

2. Можливість займатися продуктивною працею, забезпечення зайнятості – основна сполучна ланка між досягненням економічного зростання і створенням можливостей для розвитку людини. В даному випадку під „зайнятістю” розуміються способи отримання засобів існування, а не лише оплачувана робота. В країнах, що розвиваються, багато людей працює у власних господарствах чи зайняті іншими видами самостійної праці, часто в неформальному секторі. З точки зору створення можливостей для людського розвитку зайнятість важлива як трудова діяльність в широкому сенсі слова.

У законодавстві України зайнятість населення визначається як трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і, як правило, приносить заробіток. Варто підкреслити, що в цивілізованій країні ця діяльність має відбуватися в безпечних і здорових умовах праці, здійснюватися на підставі законного трудового договору з роботодавцем або бути належним чином оформленою самостійною роботою, приносити трудовий дохід у грошовій або іншій формі вищій за прожитковий мінімум.

Громадянам України, громадянам інших країн та особам без громадянства, що проживають в Україні на законних підставах, належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями та можливостями до продуктивної, творчої

праці. Примушення до праці у будь-якій формі забороняється, якщо інше не передбачено законом. Держава заохочує зайнятість, пов'язану із задоволенням суспільних потреб, пропагує повагу до людини праці.

Причини ключового значення проблем зайнятості з погляду концепції людського розвитку можна узагальнити так:

1) трудова діяльність людини дозволяє їй самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, підвищення якості життя;

2) трудова, і в цілому економічна діяльність дозволяє кожному реалізувати накопичений людський капітал і створює стимули для одержання освіти й інших приватних інвестицій у людський капітал, у тому числі у людський капітал майбутніх поколінь;

3) нормально й ефективно функціонуючий ринок праці, надаючи більшості працездатних роботу і дохід, дозволяє державі, чий бюджетні можливості завжди обмежені, зосередитися на підтримці і захисті окремих соціально вразливих і непрацездатних категорій громадян і, таким чином, забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян;

4) високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва забезпечує не тільки стабільність індивідуальних доходів, але і зростання податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку;

5) трудова діяльність багато в чому визначає процес соціалізації особистості, формує ціннісні установки й орієнтації, перешкоджає формуванню і поширенню девіантної і криміногенної поведінки;

6) високий рівень економічної активності в працездатному віці приводить до того, що виробниче середовище стає навколишнім середовищем багатьох людей протягом тривалого періоду життя, тому умови праці в найширшому

розумінні визначають якість трудового життя і, відповідно, умови і стандарти життя людей.

В цілому трудова діяльність, процес зайнятості, ринок праці виступають сполучною ланкою між економічним зростанням та людським розвитком. Тому процеси, що відбуваються в трудовій сфері, і параметри, які їх характеризують, необхідно з точки зору людського розвитку розглядати не лише як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, але і як важливий елемент системи, яка забезпечує цей розвиток. Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку.

Соціально орієнтована держава здійснює економічну політику, пріоритетом якої є сфера зайнятості населення, забезпечення прискорення соціально-економічного розвитку, неухильне поширення продуктивної праці та загальне піднесення життєвого рівня усіх верств населення. Державне регулювання сфери зайнятості базується на таких принципах:

- обов'язку держави підтримувати повну зайнятість в економіці;
- гарантії зайнятості, що полягає в обмеженні дій, які ведуть до примусового (свавільного) звільнення;
- безпеки праці, забезпечення контролю гігієни праці та техніки безпеки;
- гарантії доходів, викорінення бідності і забезпечення права на дохід;
- відтворення робочої сили, покриття державою витрат на освіту, професійну підготовку і охорону здоров'я;
- гарантії прав представників найманих працівників, посиленні ролі працівників при проведенні колективних переговорів;
- заохочення, створення умов для розвитку прогресивних форм зайнятості;
- відповідальності за використання неформальної (невідповідної) зайнятості;
- обмеження застосування іноземної робочої сили.

Активна політика зайнятості є одним з головних інструментів вирішення економічних і соціальних проблем сучасного українського суспільства і розширення можливостей людського розвитку. Тому активна політика зайнятості має стати пріоритетом як економічної, так і соціальної політики держави.

Активна політика зайнятості – це комплекс заходів, спрямованих на розширення попиту на продуктивну працю з безпечними і здоровими умовами та гідною оплатою відповідно до законодавства, на поліпшення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили, скорочення безробіття, запобігання довготривалого, застійного, масового безробіття, якнайшвидше добровільне залучення безробітних до активної праці (допомога у працевлаштуванні, сприяння створенню робочих місць, сприяння в перепідготовці, самозайнятості, профконсультування тощо).

Відповідно до принципів МОП в Україні необхідно проводити активну політику сприяння зайнятості за такими основними напрямками:

- поживавлення економічної ситуації та інвестиційної активності в країні;
- створення нової виробничої структури підтримки вітчизняного товаровиробника;
- розвиток системи нових робочих місць, збільшення потреби у робочій силі в пріоритетних галузях економіки;
- стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць;
- удосконалення системи оплати праці та соціального захисту;
- вдосконалення та оновлення системи професійного навчання в навчальних закладах та на виробництві;
- недопущення масового вивільнення працівників.

Активні методи підтримки ринку праці передбачають діяльність держави, спрямовану на скорочення рівня безробіття як такого, тобто на забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім громадянам, а відповідно на забезпечення повної зайнятості всього трудоактивного населення країни. Оскільки головною причиною безробіття є невідповідність пропозиції робочої

сили потребі в ній, активна політика спрямована на подолання (або принаймні зменшення) цієї незбалансованості.

Отже, активна політика зайнятості складається із заходів, спрямованих на:

- збільшення попиту на робочу силу з боку як приватного, так і державного сектору економіки;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення якісної відповідності робочої сили і робочих місць (в просторі і в часі);
- поліпшення процесу працевлаштування.

Велике значення в рамках активної політики зайнятості для поліпшення процесу працевлаштування має наявність та повнота інформації в службах зайнятості щодо наявних вакансій.

Важливим в рамках активної політики зайнятості є укладання контрактів тимчасового найму на тристоронній основі між службою зайнятості, тимчасовим працівником і підприємцем. Цією формою найму користуються переважно такі вразливі, з точки зору зайнятості, групи робочої сили як некваліфіковані працівники, жінки, молодь, іноземні працівники.

Ще одним елементом активної політики є організація громадських робіт, яка передбачає створення додаткових робочих місць, але вона забезпечує певною мірою квазі-зайнятість, оскільки жодна людина не сприймає свою участь в громадських роботах як нормальну трудову діяльність.

Сприяння самозайнятості населення як напрям активної політики ринку праці виявив свою високу ефективність передусім в умовах економічної кризи і відповідної обмеженості доступу до найманої праці. Допомога в організації власної справи досить поширена в економічно розвинених країнах. Коли це стосується безробітних, по суті, допомога у відкритті власної справи означає оплату урядом створення самими безробітними собі роботи замість компенсації доходів, втрачених внаслідок відсутності роботи.

Докорінне відновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження нових гнучких виробничих систем призвели до істотних змін у сфері організації праці. Це

спричинило структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості. Принциповими інноваціями у сфері зайнятості у сучасних умовах можна вважати такі її форми, як нестандартні гнучкі графіки робочого часу, позикова праця, дистанційна зайнятість, тимчасова робота, лізінг персоналу тощо.

Слід відмітити той факт, що нестандартні форми зайнятості – це не тимчасові вимоги перехідного періоду. Поява та подальше широке впровадження нестандартних форм зайнятості в країні обумовлене перш за все економічними причинами, такими як кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, нехватка інвестицій, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках тощо.

Крім того, застосування нестандартної зайнятості пов'язано із загальною тенденцією до змін у структурі зайнятості, яка проявляється ростом зайнятості у секторі послуг та її зменшенням у виробничих секторах. За своєю природою, послуги мають чисто індивідуалізований характер, який має тенденцію з часом змінюватися. Результатом цього є постійне пристосування кадрів до актуальних потреб клієнтів і як наслідок – поява нових форм нестандартної зайнятості.

До нестандартних форм зайнятості належать такі:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайняті на засадах вторинної зайнятості;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- надомна праця;
- праця за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- неформальна зайнятість;
- нереєстрована зайнятість у неформальному секторі.

Слід відмітити, що в науковій літературі наведено чимало різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з нестандартними формами, але, на наш погляд, усі вони потребують більшої деталізації та уточнення.

При повній зайнятості за умов гнучких форм організації робочого часу можна виділити такі: гнучкий робочий рік (наприклад, у роздрібній торгівлі піки робочого навантаження припадають на передсвяткові дні та під час розпродажу товарів), стиснутий робочий тиждень (нормальна тривалість робочого тижня розподіляється на меншу кількість робочих днів), гнучкі графіки робочого часу (вибір працівником часу приходу на роботу та виходу з неї, не маючи потреби просити дозволу в адміністрації).

Робота на умовах неповного робочого часу набуває все більшого поширення на світовому ринку праці. За даними статистичної звітності, частка працівників, які працюють неповний робочий день складає: в Австралії – 27,9%, в Японії – 26,0%, у Канаді – 18,8%, у Великобританії – 23,3%, у Німеччині – 19,6% .[1, с.24].

Застосування таких форм організації робочого часу має значні переваги, є привабливим для багатьох працівників і, перш за все, для жінок із сімейними обов'язками. Негативні наслідки: не забезпечує достатній дохід і спонукає робочу силу шукати додаткові робочі місця. Незважаючи на те, що неповна зайнятість є невід'ємним елементом гнучкого ринку праці, працівники погоджуються на таку зайнятість, переважно, через відсутність можливостей знайти іншу роботу. Лише невелика частина працюючих у режимі неповного робочого часу обрала таку форму зайнятості, віддаючи перевагу вільному часу на протидію доходам.

Використанням тимчасової зайнятості можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. Тимчасова зайнятість надає підприємствам значні переваги. По-перше, допомагає маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася. По-друге, дозволяє зменшити витрати на робочу силу внаслідок більш низької заробітної плати та обмеженого набору соціальних

виплат, оскільки тимчасовим працівникам не сплачується допомога щодо звільнення, безробіття. По-третє, дає змогу збільшити (або зберегти) чисельність зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць. По-четверте, тимчасовий найом може використовуватися фірмами для відбору постійних працівників з числа найкращих тимчасових.

Однак, не дивлячись на деякі переваги, така форма зайнятості значно обмежує можливості просування по службі та можливості соціального захисту. Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору.

Останнім часом у багатьох країнах розповсюджується такий різновид тимчасової зайнятості, як робота на визначений, обумовлений час. Така робота отримала назву «контрактна робота» або «фріланс» (freelance, тобто працівник, який не перебуває в штаті). Перевагою такої форми зайнятості є додатковий заробіток, а недоліками – непостійна робота, відсутність соціального пакету, обмеження у своїх правах. На умовах заздалегідь обумовленого строку роботи частіше приймають на роботу чоловіків, ніж жінок, хоча жінок більш влаштовує така форма зайнятості.

Ринок тимчасової роботи постійно зростає і, наприклад, у Польщі охоплює зараз 250 тис. працівників. Але незважаючи на таке стрімке збільшення тимчасової роботи, її частка залишається незначною і становить тільки 0,4%. В інших країнах тимчасова зайнятість складає: США – 1,2%, Великобританія – 5%, Франція – 2%. Процеси інформатизації суспільства, розповсюдження мережі Internet призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. У трактуванні І.І. Моторної дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

Можна виділити п'ять основних видів дистанційної зайнятості:

1) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів);

2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом);

3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо);

4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо);

5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється телекомунікаційним зв'язком («телеробота» та «теледоступ»).

Найбільш поширеними формами дистанційної зайнятості на сучасному етапі є «телеробота» і «теледоступ», за якими постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця. Ці форми дистанційної зайнятості здебільше використовуються у США. За деякими даними, на умовах надомної дистанційної зайнятості у цій країні працює понад 10% найманих працівників. Телеробота буде й надалі розвиватися швидкими темпами внаслідок розповсюдження використання мережі Internet у діяльності підприємств та організацій.

За допомогою можливостей, що відкриваються дистанційною зайнятістю, для працівника спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці з роботодавцем. У розвинутих країнах дистанційна зайнятість зайняла чільне місце серед інших видів зайнятості. Разом з тим, дистанційна зайнятість породжує низку нових проблем. Зокрема, втрачають своє значення уявлення про «нормальне» робоче місце, і «нормальний» робочий час, які склалися в умовах традиційної зайнятості. Працівники, які виконують роботу

вдома, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя.

Для України в сучасних умовах базовою, вихідною соціально-економічною передумовою поширення дистанційної зайнятості є структурні перетворення, що зумовили можливість повноцінної інтеграції української економіки у світове ринкове господарство. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це в свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в умовах дистанційної зайнятості. На світовому ринку праці широко застосовується така форма нетрадиційної зайнятості як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги і в Україні. Позикова праця уявляє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, який надається спеціалізованим агентством найманої праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між займаним працівником та агентством найманої праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Користувач частково здійснює повноваження роботодавця, які делегуються йому агентством займаної праці.

Використання позикової праці може бути зручним не тільки агентству займаної праці та користувачеві, а й саме працівникам. Оскільки, як правило, у займаного працівника відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати, який йому пропонують агентства займаної праці. Для працівника позикові трудові правовідносини передбачають деяку двоїстість: з одного боку, він уключає трудовий договір з агентством позикової праці, а з другого боку, фактично працює там, де він має виконувати завдання. Саме підприємство-користувач надає працівникові інструкції та контролює його роботу, не дивлячись на те, що він не є юридично його працівником за трудовим договором. Підприємство-користувач також

частково здійснює повноваження роботодавця відносно працівника, а саме, адміністрація підприємства відповідає за безпечні умови праці, здоров'я працівника тощо.

Між агентством зайнятості і підприємством-замовником укладається цивільноправовий договір, згідно з умовами якого агентство найманої праці несе відповідальність за якість робочої сили, професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх зміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків тощо.

Між агентством зайнятості і запозиченим працівником уключається трудова угода, за умовами якої трудова послуга надається третій стороні, не передбаченої вітчизняним трудовим законодавством. Трудове законодавство, яке діє в Україні не здатне регулювати такі відносини, оскільки воно не тільки не припускає тристороннього оформлення трудових договорів, але й не містить об'єктивно необхідних при позиковій праці винятків із загальних захисних механізмів трудового законодавства для запозичених працівників.

Серед причин, за якими підприємства-користувачі (або фірми-замовники) звертаються до займаної праці, можна виділити такі: - заміщення тимчасово відсутніх працівників; - виконання виняткових робіт, які вимагають специфічні навички; - можливість набору необхідної чисельності персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін; - можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці; - потреба в робочій силі у сезонні піки виробництва.

У зарубіжній та вітчизняній практиці різновидами позикової праці є: лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу. Щодо поняття «лізінг персоналу» у науковій літературі ще немає єдиного тлумачення. Під лізингом робочої сили необхідно розуміти специфічну форму оренди робочої сили, яка відрізняється від її тлумачення, як «короткострокова оренда» чи «продаж в розстрочку. Такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншій фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї

організації. Як прийнято у світовій законодавчій практиці, лізінг, як економічне явище, має володіти такими властивостями як платність, багатоциклічність, терміновість. Водночас лізінг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин та посередництва.

Різновидами позикової праці є аутсорсинг (залучення) персоналу та аутстафінг персоналу. Сутність аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Згідно з експертними оцінками, послугами аутсорсингу користується кожна четверта компанія, яка працює в Україні.

Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з будь-яких причин не має наміру утримувати цей персонал у себе, тобто компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії. Як роботодавець кадрове агентство укладає трудові контракти з персоналом, виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонд соціального страхування, надає необхідні довідки тощо.

Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці попит на послуги позикової праці в Україні набув значних масштабів, незважаючи на те, що трудове законодавство не містить спеціальних норм, що мали б регулювати сферу нестандартних форм зайнятості, у тому числі й позикової праці. Але і нині основними замовниками послуг позикової праці на українському ринку залишаються іноземні компанії.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить такій нестандартній формі зайнятості як нерегламентована. Нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладення трудових

угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудоких відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи.

Переважає частина працюючих у неформальному секторі економіки України – це особи віком від 15 до 25 років (30,4%), а також особи віком 60-70 років (65,7%). Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки в Україні є сільськогосподарське виробництво (65,2% зайнятих у цьому секторі). Тобто, неформальний сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів, оскільки у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого поширення завдяки більш сприятливій кон'юнктури ринку праці.

За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну плату зайнятих в офіційному секторі економіки.

Поширення нетрадиційних форм зайнятості змінює роль і профспілок на ринку праці. Профспілки формувались як необхідні складові ринку праці у той час, коли робітники працювали разом, а ідеї колективних інтересів були зрозумілі кожному. Розвиток нових форм зайнятості змушує профспілки переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер діяльності. Завданням профспілок має бути роз'яснення як переваг, так і недоліків надомної роботи. Профспілки мають відмічати ключові моменти для ведення переговорів про умови надомної роботи, що передбачають права і обов'язки роботодавців і дистанційно зайнятих, а також визначають статус останніх.

Нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців, так і для працівників, у яких з'явилася можливість самостійно регулювати та контролювати свою зайнятість. Отже, нестандартна зайнятість має

як позитивні, так і негативні сторони. Для кожної людини позитивні і негативні моменти визначаються різними факторами: характером виконуваної роботи, її статусом, способом і розміром оплати праці, умовами праці, наявністю вільного місця в житлових приміщеннях і умовами проживання, особистими зобов'язаннями тощо.

Для регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку нестандартних форм зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати ці форми зайнятості.

Питання для самоконтролю

1. Яким чином, на вашу думку, економічне зростання впливає на розвиток людського потенціалу?
2. Чи існують певні відмінності цього впливу у розвинутих країнах та країнах, що розвиваються?
3. Яким ви бачите забезпечення справедливого розподілу можливостей між усіма членами суспільства в Україні?
4. Чому, на вашу думку, саме проблеми зайнятості відіграють ключову роль у досягненні економічного зростання та створенні можливостей для розвитку людини?
5. Що ви знаєте про заходи активної та пасивної політики у сфері зайнятості, що здійснюються в Україні?

Література: 3, 5, 7, 12, 14, 20, 31.

ТЕМА 9. Рівень життя, нерівність і людський розвиток

1. Поняття добробуту в концепції людського розвитку. Рівень життя і основні показники його виміру.
2. Економічна нерівність і можливості людського розвитку.

1. Маючи глибоке філософське підґрунтя, поняття «добробуту» було об'єктом дослідження багатьох вчених та мислителів від сивої давнини до сьогодення. В цілому, можна навіть сміливо зауважити, що більшість наукових досліджень в найрізноманітніших сферах науки мали та мають кінцеву мету – поліпшити життя людини різними способами. Заглиблюючись у сутність поняття «добробут», спершу варто звернутися до етимології самого слова, яке у даному випадку є досить очевидним – «добробут» явно складається з двох слів «добро», чи скоріше «добре», і «бути» або «буття». Тобто іншими словами можна сказати, що вивчаючи добробут мислителі в усі часи досліджували шляхи, як людям «жити добре». Справедливо зауважити, і це підтвердять більшість психологів та соціологів, що цей предмет дослідження є по суті найглибиннішим та найважливішим питанням, що рано чи пізно ставить собі кожна людина, оскільки воно виражає екзистенціальні прагнення людини покращувати своє життя, створювати кращі умови життя для себе та своїх нащадків – і це прагнення природою закладено в людині. Тому можна з впевненістю стверджувати, що прагнення людини до пізнання складових свого добробуту, а також чинників, що його підвищують, була, є і, вочевидь, залишатиметься нагальною потребою людства в усі часи його існування. Для України, що прагне сьогодні розв'язати великий клубок соціальноекономічних проблем і вийти на траєкторію стійких темпів економічного зростання, завдання підвищення рівня та якості життя є одним із пріоритетних. Це підкреслює актуальність і практичну значущість дослідження змісту добробуту, що суттєво еволюціонувало з розвитком економічної думки, проте на сьогоднішній день ще немає єдиного усталеного підходу як до визначення факторів, так і системи показників, що відображають його сутність.

Безперечним є факт, що достатнє матеріальне забезпечення є важливою складовою добробуту людини і суспільства в цілому – а у складні часи війн, голодомору чи інших кризових явищ, багато хто погодиться, що вони є ключовими, чи не єдиними факторами «доброго буття». Проте на сучасному етапі розвитку України, країн, що розвиваються, та розвинених країн,

матеріальне благополуччя далеко не рівнозначне щасливому життю. Сучасні реалії багаті на приклади збільшення нервових захворювань у розвинених суспільствах, а психологічні дослідження в останнє десятиліття наголошують на підвищеному рівні стресу, що характерний для сучасного індустріального суспільства, основною причиною якого є прискорення темпів життя та підвищення навантаження на психіку людини.

Брак часу на родину, конфлікти та непорозуміння, хронічна перевтома і, як наслідок, нервові захворювання – ось досить розповсюджений психологічний портрет сучасної людини, яка при всьому цьому може мати цілком достатній, або й навіть високий рівень доходів. З цього можна зробити справедливий висновок, що комфортне матеріальне забезпечення людини є необхідною, проте все ще недостатньою передумовою її добробуту на сучасному етапі розвитку людини та суспільства. Так що ж потрібно людині для того, щоб жити добре?

Оскільки довгий час поняття добробуту було тісно пов'язано виключно з категорією економічного зростання, то найбільш популярними показниками добробуту, які використовувались на початку ХХ ст., зокрема, всесвітньовідомим українським економістом, нобелівським лауреатом з економіки, який більшу частину життя жив та працював у США, Саймоном Кузнецем, були – національний дохід, валовий внутрішній продукт країни у номінальному виразі та на душу населення. Згідно з динамікою показника ВВП на душу населення у доларах США, за паритетом купівельної спроможності долара США, добробут України залишається суттєво меншим, ніж у наших країн-сусідів - у 2019 році 12 тис. дол. проти 33 тис. у Польщі.

Проте трохи менше, ніж через сто років, а саме у 2010 році, інші відомі науковці в галузі економіки, Амартії Сен та нобелівські лауреати з економіки Дж. Стігліц та Ж.-П. Фітуссі, опублікували результати своїх досліджень, за якими «..ВВП є показником, який вимірює виключно ринкове виробництво, тому аж ніяк не може використовуватись, як індикатор суспільного добробуту.». Тому сучасні дослідники добробуту активно розробляють альтернативні підходи до визначення складових цього важливого поняття на противагу традиційним

кількісним показникам обсягів національного виробництва. Серед таких альтернатив найчастіше звучать рівень та якість, спосіб та умови життя людини, якість розвитку або індекс людського розвитку, індекс щастя та багато інших.

У Японії економічний добробут нації визначають через чистий національний прибуток, для розрахунку якого сумуються шість стимуляторів економічного добробуту, таких як: державне та особисте споживання, послуги державного та споживчого капіталу, вільний час та неринкова діяльність; від суми яких потім віднімається сума наступних трьох дестимуляторів добробуту: природоохоронні витрати, збитки від забруднення середовища та від урбанізації. У Греції у 1981 році був розроблений показник економічної перспективи добробуту, що базується на особистому споживанні за винятком витрат на рекламу та природні ресурси, подолання екологічних проблем та проблем зі здоров'ям, особистих витрат на освіту; показник включає державні витрати на освіту, здоров'я та екологію, домашні послуги, вільний час та послуги державного капіталу.

З метою знайти кращу альтернативу показника економічному добробуту група вчених на базі міжнародної організації "New Economics Foundation" («Нова Економічна Фундація») у 2005-2006 році розробили національні рахунки добробуту та міжнародний індекс щастя, що за своєю суттю значно відрізняються від усіх попередніх показників добробуту. Так, наприклад, національні рахунки добробуту складаються з таких компонентів, як: особистий добробут, що включає емоційну рівновагу та задоволеність життям, соціальний добробут, що передбачає дружні та родинні відносини, довіру до них, а також задоволеність роботою. А міжнародний індекс щастя базується на суб'єктивних оцінках людей різних країн задоволеності своїм життям, скоригованих на очікувану тривалість життя у цих країнах та на так званий «екологічний слід» людини, що відображає вплив людини на середовище її проживання.

За останні двадцять років у працях українських дослідників добробуту також чітко прослідковується розширення факторів добробуту від матеріальних до освітньо-демографічних, екологічних, медичних. Так, базовими критеріями

для оцінки якості життя людини за методологією Чечеля О. М. є рівень та умови життя, що виражені через кількісні та порівняльні показники матеріальної (рівень життя) та соціальної (умови життя) забезпеченості населення через такі показники як: доходи населення, соціальне забезпечення, доступність медичних послуг, а також рівень освіти та демографічної ситуації, стану екології та інфраструктури, санітарних умов та психологічного стану людини.

Глубіш Л. Я. у своїй статті, наголошуючи на підвищеному пріоритеті системи етичних цінностей для покращення економічної системи, включає духовні чинники у складові добробуту людини, такі як відпочинок, культурний та професійний розвиток, стан навколишнього середовища. Ці теоретичні узагальнення змін у концепції добробуту є вкрай актуальними та сучасними і мають бути додані у більш конкретні визначники поняття «добробут» та доповнені відповідними критеріями оцінки цих факторів або їх впливу на добробут.

У кінці ХХ століття для оцінки якості життя людини міжнародні економічні організації використовують власні показники та методики їх розрахунку. З 1993 року ООН активно використовує показник індексу людського розвитку, який вперше був розроблений пакистанським економістом Махбубом ель Хаком у 1990 році для оцінки розвитку людського потенціалу. Індекс людського розвитку, або індекс гуманітарного розвитку, будується на основі середнього арифметичного таких показників, як: очікувана тривалість життя, писемність та рівень освіти, а також ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності.

Добробут людей впливають не тільки матеріальні чинники, слід виокремити сучасні складові, які мають, на наш погляд, суттєвий вплив на загальний рівень задоволеності людини своїм життям. Ці *визначальні складові добробуту, у свою чергу, умовно формують рівні: базовий або матеріальний, середній або професійно-емоційний, та вищий або духовний.*

Базовий рівень життя людини складається із матеріальної складової та відчуття безпеки. Матеріальна складова передбачає забезпечення людини достатнім базовим рівнем матеріального комфорту для її життєдіяльності –

житлом, їжею та необхідним одягом для всієї родини, а також освітніми та медичними умовами.

Другою важливою складовою добробуту, що входить до базового рівня добробуту населення, про яку тим не менше рідко говорять в контексті добробуту, є *рівень безпеки людей у країні*, те, наскільки захищеною відчуває себе людина у різних сферах свого життя – на вулиці, вдома, на роботі, а також в бізнесі та освітніх установах. Для визначення цієї складової можна скористатися низкою таких показників, які характеризують соціальний та інституціональний розвиток: рівень кримінальної злочинності в країні, прозорість ведення бізнесу, ймовірність рейдерського нападу на приватний бізнес, рівень домашнього насильства, справедливість судової системи, дотримання трудового законодавства.

Наступний середній рівень «доброго буття» людини полягає у її психо-емоційному та професійному благополуччі. Тут варто зробити важливу ремарку, що реалізація у цій сфері сильно залежить від успіхів у попередніх двох. Адже важко уявити собі щасливу психологічно стабільну людину, що планує перспективи свого професійного розвитку і водночас страждає від злиднів, бореться із важкою хворобою чи якій стабільно загрожує небезпека на вулиці чи вдома. Тому перші два рівні і формують так званий «базовий» рівень добробуту людини, який є необхідною, першочерговою умовою для формування свого добробуту в наступних сферах свого життя, середнього та вищого рівнів.

Емоційна складова добробуту людини передбачає наявність теплих людських взаємозв'язків з іншими людьми ближнього кола, у родині та з близькими друзями, а також стабільний психологічний стан людини. Окрім забезпеченості родини комфортним рівнем матеріального достатку, доступності освіти та медицини, що наявні також у матеріальному колі базового рівня добробуту, до факторів, що впливають на емоційний рівень добробуту, можна віднести: здоровий баланс між роботою та приватним життям, наявність достатнього вільного часу для дозвілля, рівень задоволеності своєю роботою, здорова атмосфера у родині або родинний затишок.

В свою чергу, успішна реалізація у професійній складовій добробуту включає в себе поняття професійного росту, задоволеність робочою атмосферою, комфортні умови праці, відповідність винагороди обсягам затрачених зусиль. Як бачимо, категорії серединного рівня добробуту ще далі виходять за межі вимірювальних показників, бо носять всі більше суб'єктивний психологічний характер.

Вищий рівень складових добробуту людини здебільшого набуває актуальності при умові, що у попередніх категоріях людина відчуває достатній рівень задоволеності. Інакше кажучи, коли людина впевнена у тому, що базові матеріально-освітні потреби її родини задоволені, робочі умови та результати є достатніми, в цілому усі в родині почувають себе у безпеці та мають переважно теплі стосунки між собою – тоді ймовірніше вона може відчувати потребу у таких аспектах свого життя, як самореалізація та самовираження.

Самореалізація може відображатися у відчутті корисності своєї праці, свого внеску у спільну справу, можливості реалізації свого задуму, проекту чи ідеї, а також відчуття впливовості своїх дій через реалізацію виборчого права, можливість участі у місцевому самоврядуванні, або у громадських протестах, які можуть мати вплив на державні рішення тощо. Тут має місце певний перетин із аспектами кола безпеки у таких питаннях, як рівень державної корумпованості, реалізації прав та свобод громадян, справедливості судової системи. Можливість вільного самовираження потребує високого рівня толерантності у суспільстві до маргінальних культурних, естетичних, релігійних та інших проявів людини.

Аспекти самовираження і самореалізації у певній мірі доступні людині і на попередніх рівнях свого добробуту, наприклад, при виборі професії (реалізація) або просто під час щоденного створення свого зовнішнього образу (самовираження). Проте у повсякденному вираженні ці обидва аспекти носять більш поверхневий характер, на вищому ж рівні мова йде про поглиблений фокус на цих аспектах, що мотивують людину у її діяльності, наприклад: участь у громадських акціях, або вираження своїх ідей або думок суспільству через творчість.

Окремим колом вищого рівня добробуту людини варто виділити «Бажання робити добрі справи без винагороди», або благодійність, яка також може з'явитися у людини, як правило, за умови повного задоволення на всіх інших рівнях свого «доброго буття». Справедливо кажуть, «альтруїзм – вища ступінь егоїзму», адже важко знайти, що більше може порадувати людину, аніж допомога іншій людині, за умови, що така допомога є щирим бажанням самої людини, а не проявом почуття обов'язку чи провини. Насправді, задоволення від добрих справ доступне майже в усіх сферах життя людини, проте очевидно, що вірогідність відчувати таке бажання суттєво зменшується, коли весь фокус уваги спрямований на розв'язання особистих матеріальних чи емоційних проблем. Серед факторів, що можуть сприяти проявам альтруїзму в суспільстві є активна соціальна позиція громадян, популярність соціальних та екологічних проєктів, а також високий рівень реалізації прав та свобод людини у такому суспільстві.

З позицій концепції людського розвитку найбільше повно сутність поняття „рівень життя” розкриває наступне визначення: *комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.*

Цілісна система показників рівня життя населення має складатись як з кількісних, так і з якісних показників, згрупованих за певними ознаками, і може бути представлена такими основними групами:

– *інтегральні показники*, які віддзеркалюють досягнутий рівень реальних доходів та майнової забезпеченості населення (номінальні та середні доходи населення, сукупні доходи на одну особу, середній рівень заробітної плати в країні, величина ВВП на душу населення, обсяги національного багатства та питома вага у ньому особистого майна населення тощо);

– *показники споживання матеріальних благ, культурних та побутових послуг усіма верствами населення* (обсяги споживання найважливіших продовольчих товарів, рівень забезпеченості задоволення потреб у предметах одягу та взутті, обсяги споживання найважливіших предметів культурно-

побутового призначення, гігієни, санітарії, косметики та товарів довгострокового користування, рівень побутового, транспортного обслуговування населення, житлові умови);

– показники, що розкривають соціально-економічні чинники, які характеризують рівень забезпечення працюючих належними умовами, що необхідні їм у виробничому процесі (рівень зайнятості населення, тривалість робочого тижня, дня та часу відпочинку, рівень продуктивності та інтенсивності праці, стан охорони праці, стан загальної культури виробництва тощо);

– показники, що характеризують стан задоволення потреб людини у сферах фізичного, духовного та соціального розвитку (умови та якісний рівень медичного обслуговування населення, умови надання та загальний якісний рівень освіти, рівень забезпеченості населення у сфері фізичної культури та спорту тощо);

– показники, що визначають такі якісні характеристики життєвого рівня населення, як стан здоров'я та середня тривалість життя населення в цілому та його статеві-вікових груп, тривалість активного трудового довголіття, рівень суспільно-політичної активності населення тощо;

– показники, що характеризують рівень існуючих суспільно-правових гарантій, які має населення країни та його певні соціальні прошарки.

Для оцінки динаміки життєвого рівня населення на практиці досить часто застосовуються індекси споживання матеріальних благ, індекси фізичних обсягів споживання послуг, коефіцієнти задоволення потреб та ін.

Важливого значення для державної політики в напрямку підвищення рівня життя населення та подолання бідності в сучасних змінних умовах набувають *соціальні стандарти*.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, тобто встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян,

пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, які забезпечують певний рівень життя.

Базовим державним соціальним стандартом є *прожитковий мінімум*, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

2. З погляду завдань людського розвитку розширенню можливостей людей і підвищенню рівня добробуту сприяє не лише зростання рівня доходів, але й справедливий їх розподіл. Рівність і її протилежність – *нерівність* є складними багатомірними категоріями.

Особливе місце серед різних видів нерівності займає *економічна нерівність*, під якою розуміють відмінності між людьми й окремими групами людей за розмірами одержуваних ними доходів і накопиченого багатства.

Економічна нерівність спричиняє нерівний доступ до ресурсів. Цим обумовлюються різні можливості для людського розвитку різних груп населення.

Внаслідок нерівномірного розподілу доходів і багатства на фоні існування надзвичайно високого рівня споживання в ряді країн і в деяких прошарках суспільства незадоволеними залишаються базові потреби значної частини населення світу, переважно з країн, що розвиваються. Таким чином, нерівність стримує розвиток людського потенціалу у всьому світі.

Економічну нерівність сьогодні визначено загрозою світового масштабу, яка має тенденцію до зростання. Відповідно до звіту Oxfam «Виживання найбагатших» («Survival of the Richest») (серайвл оф зе річес), протягом 2020–2022 рр. 63 % усіх нових багатств отримали лише 1 % найбагатших людей світу. У звіті автори привертають увагу до причини зростання економічної нерівності – випередження темпів підвищення заробітної плати зростанням інфляції щонайменше для 1,7 млрд працівників, а також наслідків цього – відчутного скорочення спроможності купувати продукти харчування та сплачувати за енергоресурси.

Проблеми поглиблення економічної нерівності на сучасному етапі притаманні також і країнам Європейського Союзу. Зокрема, про різні причини зростання економічної нерівності зазначається в документах з аналізу Планів відновлення і стійкості (Analysis of the recovery and resilience plan) Болгарії, Естонії, Латвії, Литви. Наприклад, у Болгарії встановлено один із найвищих рівнів нерівності в доходах серед країн ЄС [2]; в Естонії спостерігається один із найвищих показників гендерного розриву в оплаті праці серед країн Єврозони [3]; у Латвії відзначаються погане фінансування соціальної системи та значна нерівномірність у розподілі доходів через податки й соціальні трансферти [4]. У Планах відновлення та стійкості зазначених країн, окрім удосконалення механізму базового мінімального доходу, передбачено стимулювання безробітних та неактивного населення до самозайнятості чи мікропідприємництва.

Відповідно до звіту Європейської Комісії «Україна 2023» [5], нерівність у доходах населення в Україні за попередні роки є низькою порівняно з країнами Європейського Союзу. Зазначається, що Індекс Джині (або Коефіцієнт Джині – економічний показник, що використовується для розрахунку нерівності доходів, яка існує між громадянами певної країни) в Україні залишався стабільним протягом останнього десятиліття і досяг 25,6 % у 2020 р. Протягом 2021–2022 рр. в Україні Індекс Джині оцінюється на рівні близько 26 %[6]. Середній показник Індексу Джині у ЄС становить близько 30 %. Згідно з даними Eurostat, у 2021 р. він в середньому становив 29,6 %, у 2022 р. зріс до 30,2 %[7]. Проте рівень життя в Україні є значно нижчим, ніж у тих країнах, де рівень поляризації населення за рівнем доходів є вищим (наприклад, Німеччина, Ірландія, Франція, Іспанія). Між тим, фахівці вважають, що офіційні статистичні дані стосовно диференціації життєвого рівня населення в Україні не враховують значної тінізації доходів, яка переважно стосується груп населення з вищими доходами[8]. У цьому контексті важливо розглянути спроможності домогосподарств купувати товари, призначені задовольняти різні потреби людини.

Фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України зазначають, що *диференціація за доходами є одним із визначальних чинників нерівності населення за споживчими характеристиками*[9]. Чим бідніше домогосподарство, тим більшу частку свого доходу воно змушене витратити на задоволення базових потреб, зокрема на купівлю продуктів харчування. Відповідно, за можливостями придбання непродовольчих товарів та послуг менш забезпечені домогосподарства відчутно поступаються заможним.

Дані, оприлюднені в Інфляційному звіті НБУ за жовтень 2023 р.[10], свідчать про стрімке зростання кількості домогосподарств, які не можуть дозволити собі певні товари першої необхідності протягом дії режиму воєнного стану, що фактично означає їх перебування на межі бідності. Станом на вересень 2023 р. таких домогосподарств було понад 50 %. Зазначене спостерігається на тлі збільшення частки неактивного та скорочення частки зайнятого населення.

Судячи із самооцінки фінансового становища домогосподарств, *за період воєнного стану значно зростає частка домогосподарств, які економлять на харчуванні* (з 12,2 % у 2021 р. до 26,2 % у 2023 р.), а також домогосподарств, яким *вистачає на харчі, одяг, взуття, придбання дрібної і габаритної техніки* (з 3 % у 2021 р. до 8,3 % у 2023 р.) *та які можуть дозволити собі будь-які покупки* (з 0,5 % до 1,7 % за досліджуваний період). Водночас зменшилася частка домогосподарств, яким *вистачає на харчі, одяг, взуття* (з 39,3 % у 2021 р. до 22,7 % у 2023 р.), а також на *придбання дрібної техніки* (з 18,1 % до 13,8 % за відповідний період).

Відповідно до Глобального індексу продовольчої безпеки (англ. Global Food Security Index, GFSI – оцінка продовольчої безпеки в країнах світу за допомогою індексу, розробленого дослідницьким підрозділом видання «The Economist» (Economist Intelligence Unit); індекс складається з чотирьох компонентів: економічна та фізична доступність продовольства, якості і безпечності, природні ресурси та стійкість), *за допомогою якого оцінюються сильні й слабкі сторони та загрози для національних продовольчих систем країн*

світу, Україна за даними 2022 р. посідала 71 місце серед 113 країн світу (у довоєнний період Україна посідала 58 місце у світі) [13].

Порівняно з довоєнним періодом погіршилося значення Глобального індексу продовольчої безпеки, а також значення всіх його базових компонентів. Зокрема, найбільше знизився рівень економічної доступності (з 73,9 у 2021 р. до 66,6 у 2022 р.; за цим показником у 2022 р. Україна посідала 65 місце в світі).

Загалом найбільша видаткова частка сімейного бюджету українців припадає на продукти харчування. До повномасштабної збройної агресії РФ ця частка видатків в Україні становила 42 %; нині, за оцінками експертів, вона зросла до 48–49 %. Для порівняння, в європейській сім'ї середні видатки на продукти харчування становлять 12–18 % [14]. Також від початку повномасштабної збройної агресії РФ проти України зросла частка домогосподарств, які економлять на харчуванні – з 12,2 % у 2021 р. до 26,3 % у 2023 р. [15].

Не менш важливою серед складників рівня продовольчої безпеки вважається оцінка якості та безпечності продуктів харчування. За цим показником Україна за даними 2022 р. посідала 52 місце в світі (найкраща позиція серед базових компонентів), значення показника зменшилося порівняно з 2021 р. лише на 0,6 пункту.

Водночас скоротилася кількість споживачів зі стабільним доходом (на 34,4 % в грудні 2022 р. до аналогічного періоду 2021 р.) на тлі зростання цін на продукти харчування – на 3,7 % у грудні 2023 р. до аналогічного періоду 2022 р. Зазначене *спричинило значне погіршення якості раціону харчування населення.*

За період грудень 2021 р. – грудень 2022 р. відбулося значне зростання цін на всі продукти харчування: найбільше на яйця (76,6 %), фрукти (73,8 %), рибу та продукти з риби (45,8 %); найменше – на олію соняшникову (14,5 %) та молоко (18,7 %) [16]. Впродовж 2023 р. (грудень 2022 р. – грудень 2023 р.) найбільше (на 12,4 %) зросли ціни на м'ясо та м'ясопродукти, масло і молоко (9,9 % і 9,7 % відповідно), на рибу і продукти з риби ціни зросли на 4,1 %. Водночас на 14,9 %

знизилися ціни на олію соняшникову, яйця (на 9,5 %), цукор (на 5,8 %), хліб і хлібопродукти (на 2,8 %) [17].

Динаміку погіршення якості харчування населення України також фіксують й експерти. Одні зазначають розбалансованість раціону українців за багатьма харчовими інгредієнтами, неспроможність продуктового набору забезпечити поживними, біологічно активними речовинами і макро- та мікроелементами [18]. Такий розбалансований раціон харчування спричинює зниження імунітету людини, якості та тривалості її життя. Інші вказують на невідповідність рівнів споживання в Україні м'яса та м'ясопродуктів їх раціональній нормі (80 кг/рік на одну людину), рекомендованій МОЗ України.

У разі значного підвищення цін на продукти харчування, можливого зменшення їх асортименту, а також втрати споживачами стабільних доходів, відбудеться зміщення балансу споживання на користь хлібобулочної продукції і напівфабрикатів, зменшення споживання продукції тваринництва, риби, сезонних продуктів.

Бідність – одна з головних проблем, що продовжує залишатися невирішеною, незважаючи на значні успіхи в економічному розвитку за останні десятиліття.

Існує кілька підходів до визначення бідності. У двох традиційних підходах бідність – *абсолютна* і *відносна* – пов'язувалася, як правило, з доходом чи споживанням. В сучасних підходах поняття бідності розширюється. Бідність тепер вважається багатогранним явищем, масштаби якого не можна скоротити, зводячи його визначення тільки до однієї сторони життя людей – матеріального добробуту. У рамках концепції людського розвитку були запропоновані новий підхід до інтерпретації і новий метод виміру „багатомірної” бідності.

Визначення *абсолютної бідності* засновано на зіставленні доходів, необхідних для задоволення деякого набору мінімальних потреб людини, з доходами, якими вона володіє. Абсолютна бідність виражається, зокрема, у нездатності родини на поточні грошові доходи задовольнити основні потреби в їжі, одязі, житлі. Абсолютно бідною вважається та людина, доходи якої

знаходяться нижче певного встановленого мінімуму. Цей мінімум називається *межею бідності*.

Відповідно до концепції *відносної бідності*, людина чи родина вважаються бідними в тому випадку, якщо засоби, якими вони розпоряджаються, не дозволяють їм вести спосіб життя, прийнятий у їхньому суспільстві. На практиці в рамках даної концепції при визначенні відносної межі бідності використовується деяка частина середнього, або медіанного, особистого доходу.

У рамках концепції людського розвитку для відображення багатогранності бідності розроблені два показники бідності – індекс бідності (злиденності) населення для країн, що розвиваються (ІБН-1), і індекс бідності (злиденності) населення для розвинутих країн (ІБН-2).

Індекси бідності населення складаються з таких компонентів:

ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла.

ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частку населення, яка визнана бідною за доходами (межа складає 50% медіанного особистого доходу); 4) рівень застійного безробіття (тривалістю 12 місяців і довше).

Отже, у рамках концепції людського розвитку бідність розглядається як багатогранне явище, яке не зводиться винятково до низьких доходів. Якщо розвиток людини полягає в розширенні її можливостей вести гідне, творче і здорове життя, то бідність – це відсутність цих можливостей і свободи вибору.

Подолання бідності стало для України однією з головних цілей та основних пріоритетів при формуванні сучасної соціально-економічної політики розвитку.

Програма боротьби з бідністю є одним з пріоритетних напрямків у діяльності інститутів державної влади. Тема боротьби з бідністю передбачає не

тільки розвиток соціальних програм, спрямованих на допомогу незаможним верствам населення. Це – комплексна програма, яка передбачає допомогти людині адаптуватися до умов ринкової економіки.

Досить швидко адресними діями можна викорінити абсолютну бідність у найгостріших її проявах, що і визначено головною метою першого етапу реалізації Стратегії подолання бідності.

В основу державної політики подолання бідності має бути покладено визнання того, що цієї мети не можна досягти виключно шляхом підтримки знедолених. Необхідні комплексні підходи, орієнтовані як на бідні, так і на відносно забезпечені верстви суспільства. Зусилля держави щодо підвищення рівня життя всіх верств населення незалежно від їх матеріального положення мають спиратись на забезпечення сталого економічного зростання, всебічний розвиток і максимально повне використання трудового потенціалу країни, поліпшення ситуації на ринку праці.

Необхідно *подолати вкрай негативну тенденцію соціальної поляризації суспільства*, забезпечити зниження економічної нерівності, формування численного середнього класу, який стане гарантом стабільності. Поряд з реформуванням системи оплати праці необхідно забезпечити зниження економічної нерівності шляхом запровадження гнучкої податкової політики, раціоналізації соціальних трансфертів, стимулювання малого й середнього бізнесу, захисту прав дрібних акціонерів, легалізацію тіньової діяльності і незареєстрованих доходів.

Необхідно запровадити дієву систему соціального страхування, що запобігатиме втраті доходу внаслідок безробіття, хвороби чи старості. В цьому контексті першочерговим завданням є проведення повномасштабної пенсійної реформи, оскільки тільки таким шляхом можна докорінно поліпшити становище сьогоднішніх пенсіонерів при стимулюванні економічної активності населення працездатного віку. Запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, що буде стимулювати населення реєструвати свої доходи і сплачувати внески до пенсійних фондів, запобігатиме бідності населення

похилого віку, й забезпечить в майбутньому входження значної частини пенсіонерів до середнього класу.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття «добробут» і які його визначальні складові?
2. Розкрийте з позицій концепції людського розвитку сутність поняття „рівень життя”.
3. З яких показників має складатись цілісна система рівня життя населення і за якими ознаками їх можна згрупувати
4. Розкрийте суть економічної нерівності
5. Що таке бідність?
6. Які показники у рамках концепції людського розвитку розроблені для відображення багатогранності бідності?

Література: 1, 10, 11, 12, 15, 16, 19.

ТЕМА 10. Гендерний розвиток у контексті концепції людського розвитку

1. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління.
2. Гендерна нерівність у людському розвитку.
3. Гендерні особливості в управлінні персоналом на підприємствах
4. Соціальна політика рівних можливостей.

1. Зміна статевих ролей, місця статей в суспільстві та в економіці стали передумовами розвитку досліджень цих процесів, в результаті яких було знайдено предмет вивчення, який раніше не був очевидним та йому не надавалося значення.

В рамках цих досліджень було сформовано поняття „гендер”. *Гендер* – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками. Вона

відображає відмінності в соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками і жінками.

Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами. Тобто гендерна рівність розуміється як рівність чоловіків та жінок перед законом, на ринку праці, а також рівність в отриманні рівних можливостей щодо вираження своїх інтересів незалежно від статі людини.

Окрім економічної нерівності, крайнім виявом якої є бідність, іншою суттєвою перешкодою на шляху розвитку людства є *гендерна нерівність*, яка нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності. *Гендерна соціально-економічна нерівність* – це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі.

На сучасному етапі розвитку суспільства питання гендерної нерівності посідають не останнє місце за актуальністю. Гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що знаходить своє підтвердження у таких негативних наслідках, як зростання витрат на добробут і управління, зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання. Саме тому досягнення гендерної рівності наразі стає центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушено щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності. ООН відносить цю проблему до категорії глобальних і рекомендує державам змінювати існуючі гендерні моделі, орієнтовані на збереження системи нерівних цінностей і подвійних стандартів.

Рівність між чоловіком і жінкою – це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. І хоча в різних кінцях світу це питання вирішується з різною швидкістю, тим не менш напрям залишається єдиним. Членство в ЄС є однією з головних стратегічних цілей України. Це означає послідовну орієнтацію на діючу

в провідних європейських країнах модель соціальної ринкової економіки, перевагами якої є високий рівень соціальних стандартів і розвитку гуманітарної сфери, ефективний захист прав працівників, розвинута система соціального захисту, принцип гендерної рівності.

Позиція Європейського Союзу з досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки повинні мати рівні права та можливості в усіх сферах життя суспільства. Для цього всі інститути ЄС мають впроваджувати проблематику рівності між чоловіками та жінками в усі галузі політики, всі програми і на всі рівні прийняття рішень

На сучасному етапі розвитку українського суспільства поряд з питаннями економічної стабілізації не менш актуальним стає забезпечення переходу України до сталого соціального розвитку, що, своєю чергою, потребує формування державної політики з урахуванням гендерного компонента, тобто оцінку стратегії державної політики з точки зору гендерної рівності.

В Україні останнім часом дещо покращилася ситуація з представництвом жінок в органах державної влади, дещо збільшилося число жінок-народних депутатів. Наразі найбільші досягнення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні. Проте в багатьох інших сферах, у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що й зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах з гендерної рівності та значне відставання від європейських показників. В Україні, як і раніше, для жінок існують реальні перепони на ринку праці, і їх коріння містяться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків. Частково проблеми жіночої зайнятості могли б бути вирішені за рахунок державної підтримки практики зайнятості неповний робочий час.

На відміну від країн ЄС, в Україні така практика є мало поширеною. Крім того, зберігається гендерний дисбаланс і в оплаті праці, і в кар'єрному рості. Ці проблеми особливо загострюються сьогодні, в умовах підвищеного стресу та

невпевненості в майбутньому, що є характерною рисою сучасної глобальної економіки.

Можна виділити три взаємопов'язані причини, які призводять до *існуючої гендерної нерівності в людському розвитку*:

1) гендерні ролі розподілені таким чином, що у всьому світі розподіл часу між різними видами діяльності у чоловіків і жінок неоднаковий. Жінки значно більше часу приділяють неоплачуваним видам діяльності, пов'язаним з домашнім господарством, чоловіки – оплачуваній діяльності в суспільному виробництві;

2) в середньому у світі для жінок характерні менші вкладення в людський капітал (в першу чергу в освіту), що часто призводить до їх гірших позицій на ринку праці порівняно з чоловіками і, як наслідок, до менших заробітків та можливостей доступу до економічних ресурсів;

3) в багатьох країнах існує проблема гендерної дискримінації в різних сферах соціально-економічного та політичного життя суспільства, в тому числі в трудовій діяльності. Це призводить до того, що навіть у випадку рівних здібностей та однакової професійної підготовки праця жінок оцінюється нижче, ніж праця чоловіків.

Гендерна дискримінація – це довільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей людей (як жінок, так і чоловіків) залежно від їх статі, що зменшує для них можливості у трудовій та соціальній сфері.

Гендерний розвиток – це процес зменшення гендерних відмінностей і подолання гендерної дискримінації в суспільстві. Гендерний розвиток не можна розуміти виключно як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення рівних і широких можливостей всебічного розвитку і повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою досягнення загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства.

2. Гендерна рівність визначається також як: процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії.

Творення демократичного суспільства, як наголошують учені, можливе тільки за справедливого підходу до місця й ролі особистості жінки і чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках, можливостях, розвитку і відповідальності.

Отже, жінкам і чоловікам насамперед мають бути надані рівні права, оскільки, як зазначив свого часу Сенека, рівність прав не в тому, що всі ними користуються, а в тому, що вони всім надані.

Крім того, жінки і чоловіки повинні мати однакові умови для самореалізації, вільно користуватися правом вибору своєї особистісно-соціальної ролі. проте, як показує досвід, на практиці діє політика гендерної нерівності, що має культурно-історичне підґрунтя.

На початку XX ст. педагог, учений, журналіст, політик М. Рудницька писала про те, що «довгі тисячоліття храм цивілізації і культури будував виключно чоловік. у згоді зі своїм мозком і серцем, для своєї вигоди, відповідно зі своїми потребами і смаком створив він релігію, мораль, законодавство, науку і мистецтво. лєвова частка звичаїв, переконань і упереджень нинішньої епохи – сіє лише творіння чоловічого егоїзму, без урахування вимог іншої статі. Цілий культурний пласт минулих тисячоліть можна без перебільшення назвати не людським, а чоловічим. Інша половина людства, заперта біля «домашнього вогнища» і відсунута від громадського життя, не була учасником цієї культурної роботи» [3, с. 229].

Жінці споконвічно відводиться пасивно-виконавча роль, а чоловікові – активно-творча. Антрополог Ш. Ортнер у праці «Жінка і чоловік як природа і культура» дійшла висновку, що в усіх суспільствах жінки розглядаються як частина природи й перебувають поза історичним часом і простором думки, а чоловіки як частина культури живуть в історії, творять, долають земні межі й втілюють «людське».

Більше того, ідеологія маскулінності – це світосприйняття, що стверджує природний характер чоловічого домінування в суспільстві, тобто чоловік – це насамперед володар. «Бути чоловіком – означає бути заздалегідь приреченим на владарювання, ілюзія мужності виправдовує право на володіння» [14, с. 18].

Такий гендерний стереотип веде до гендерної асиметрії, яка, у свою чергу, може призвести до гендерної дискримінації й спричинити гендерний конфлікт.

Хоча гендерна нерівність в основному негативно впливає на жінок, *чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації в суспільстві*. Про менш сприятливе становище чоловіків свідчать *демографічні характеристики населення України*, які проявляються в існуванні біологічних відмінностей статей, оскільки для чоловіків характерна не лише менша тривалість життя, а й гірші характеристики здоров'я.

Гендерні обмеження чоловіків також існують *в сфері шлюбно-сімейних стосунків*, оскільки чоловіки (в тому числі в Україні) часто мають обмежені можливості реалізації права на батьківство після розлучення.

В Україні, де існує складна ситуація з безробіттям, бідністю, загострюються екологічні проблеми, посилюється соціальна напруга та політична нестабільність, склалась украй несприятлива ситуація щодо здоров'я жінок. Однією з основних причин його критичного стану продовжує залишатися *недостатня соціальна та правова захищеність жінок, фемінізація бідності, вкрай недостатній контроль за дотриманням правил та норм охорони праці*.

У сучасних умовах діти є найменш захищеною категорією населення. Про це свідчать відносно високі рівні дитячої захворюваності, особливо на першому році життя, що значною мірою пов'язано зі станом репродуктивного здоров'я жінок. Зокрема, високою залишається захворюваність народжених значно раніше нормального строку вагітності, що є чинником підвищеного ризику їх смерті, та показник смертності немовлят.

Суттєвим фактором гендерної нерівності також є існування гендерних *стереотипів у виборі професії і роду діяльності*, успадкованих з часів командно-адміністративної системи. В ці часи ще на етапі отримання загальної середньої

освіти поширювалась практично прихована дискримінація дівчат, яких заздалегідь орієнтували на певні „жіночі” професії та переконували у небажаності вибору „чоловічих”.

Де ми бачимо жінок найбільше? Наприклад, це виховательки дитячих садочків, няні, вчительки середньої школи, медсестри і лікарки (зокрема, терапевти, адже серед хірургів жінок майже немає), бухгалтерки, продавчині, касирки. Дійсно, зазвичай жінки працюють у сферах обслуговування, надання різного роду послуг, торгівлі. Така робота не завжди цінується і низько оплачується. Натомість, де ми бачимо чоловіків? «Пожежник – робота для справжніх чоловіків», – говорить реклама у київському метрополітені. Чоловіки, наприклад, зводять будівлі, водять різноманітні транспортні засоби, займаються політикою, охороняють державу, ведуть переговори, працюють дипломатами тощо.

Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах як освіта, готельний та ресторанний бізнес. На противагу, чоловіків найбільше очікують у сферах будівництва, транспорту, сільського господарства та у вакансіях на посади топ-менеджерів. Тобто, жінок бачать на тих посадах, які традиційно вважаються «більш жіночими», а чоловіків – на «більш чоловічих». Зазвичай «чоловічі» посади передбачають більшу зарплатню.

Звідси посилення відчуження жінок від сфери політики та прийняття рішень, і лише квотування місць для жінок в органах влади та в сфері освіти, є дієвим чинником, що відкриває для них доступ до керівних посад.

Наведені приклади дають можливість відзначити ще один важливий аспект професійної сегрегації ринку праці, яка поділяється на вертикальну (за ієрархіями посад і доступом до ресурсів) та горизонтальну (поділ на традиційно «жіночі» та «чоловічі» сфери).

Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають *«скляною стелею»* та *«липкою підлогою»*. Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («glass ceiling») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х

роках в США. «Скляна стеля» – явище, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають жінкам просуватись кар'єрними сходами у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. «Липка підлога» – бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопрестижних посадах (наприклад, прибиральниць, касирок, нянь тощо).

Окрім суспільних причин скляної стелі (зокрема, стереотипів), існують ще й індивідуальні, що охоплюють низку особистісних якостей, які заважають жінкам досягати топ-позицій, таких як, наприклад, невпевненість у собі. До того ж, нестача досвіду через уповільнене просування кар'єрними щаблями, наявність сімейних обов'язків – доглядової та хатньої праці – також не дозволяють жінкам рухатись службовою ієрархією на рівні із чоловіками.

До того ж існує гендерна нерівність щодо *можливості жінок підвищити свій професійний статус* через систему перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, яка постійно зменшується, в той час як потенційна готовність жінок до навчання вища. Це свідчить про наявність відчутної дискримінації жінок і у цій сфері трудової самореалізації.

Фактична відсутність заробітної плати за більшу частину роботи вдома залишає жінок без будь-якого реального статусу в більшості економічних операцій, таких як володіння власністю чи внесення застави за банківські позики. Оскільки статус людини в сучасному суспільстві часто прирівнюється до здатності заробляти гроші, жінки страждають від серйозної недооцінки свого економічного статусу.

Для вимірювання можливостей людського розвитку важливе значення має комплексна оцінка ситуації з гендерної рівністю. З цією метою ПРООН використовує і щорічно розраховує для багатьох країн світу два основні інтегральні показники: індекс розвитку з урахуванням гендерного фактору (ІРГФ) і показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ).

За допомогою *Індексу розвитку з урахуванням гендерного фактору* корегується показник Індексу людського розвитку для визначення гендерної

рівності за основними його вимірами: тривалістю життя, рівнем освіченості і рівнем матеріального рівня життя.

Ці показники спочатку розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і ІРГФ розраховується як середнє арифметичне значення трьох рівнорозподілених індексів.

Гендерні диспропорції в політиці та сфері державного управління, в можливостях доступу до гідної праці та економічних ресурсів відображаються показником *розширення можливостей жінок*, який дозволяє оцінити нерівність в положенні жінок та чоловіків у трьох ключових областях:

1) участь та повноваження в прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в органах управління, які посідають жінки та чоловіки;

2) участь та повноваження в прийнятті економічних рішень, що вимірюється відсотковою часткою жінок та чоловіків, що посідають керівні посади, та відсотковою часткою жінок та чоловіків на посадах спеціалістів та технічних працівників;

3) можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок та чоловіків.

Гендерні диспропорції у сфері прийняття рішень визначаються не лише об'єктивними чинниками (нижчі доходи та економічна залежність жінок від чоловіків, нерівний розподіл домашніх обов'язків), а й традиційною системою гендерних норм, що спрямовують соціалізацію жінок на виконання переважно сімейних, допоміжних ролей, а політичне життя проголошують прерогативою чоловіків.

Управління персоналом на підприємствах України має здійснюватись в контексті концепції гідної праці, що передбачає, зокрема, *подолання існуючих проблем гендерного розвитку на підприємствах*.

3. Нині в Україні панують гендерні стереотипи при наборі персоналу: в оголошеннях про вакансії, у запитаннях для співбесіди, у ставленні до

претендентів, у пропозиціях стартової заробітної плати. Як державні установи, так і приватні структури зазвичай *надають* в своїх оголошеннях про наявні вакансії *перевагу чоловікам* перед жінками. Роботодавці також *використовують інформацію про сімейні обставини жінок*, яку вони вимагають під час співбесід, для того, щоб відмовити жінкам у прийомі на роботу. *Вимоги до віку та зовнішності* також усувають багато жінок від посад, на які вони повністю підходять з точки зору професійних вимог. Оголошення про вакансії з *вказуванням бажаної статі* кандидатів переважають в українських газетах, журналах та на Інтернет-сайтах з працевлаштування, хоча це є прямим порушенням законів про рівні права громадян незалежно від статі. Служби зайнятості та агенції з працевлаштування теж регулярно розповсюджують такого роду оголошення про вакансії.

Вимоги до статі працівника нерідко трапляються в усіх галузях та категоріях зайнятості. І оголошення про робітничі вакансії, що передбачають фізичну працю, і оголошення про вакансії для менеджерів середньої та вищої ланки частіше вимагають саме чоловіків-кандидатів. Більшість оголошень, що стосуються саме жінок – це вакансії в сфері надання послуг, а також малооплачувана та підпорядкована робота.

Має місце і *дискримінація під час співбесід*, яка може бути досить суворою та принизливою для пошукачок. Роботодавці активно ставлять запитання жінкам під час співбесід та в анкетах про їх вік, сімейний стан, родинні обставини, сімейні плани та про роботу їх чоловіків. Наприклад, роботодавці часто відмовляють молодим жінкам, оскільки ці жінки в тому віці, коли на першому місці стоїть виховання дітей. Жінки, яким за тридцять п'ять, теж стикаються зі значними перешкодами у працевлаштуванні, оскільки багато вакансій розраховані на молодих жінок та дівчат. Заради справедливості варто сказати, що чоловіки також потерпають від дискримінації на ринку праці за ознакою віку, однак таке трапляється рідше, ніж щодо жінок.

Переважаання дискримінації жінок при наборі персоналу не свідчить про відсутність випадків аналогічної гендерної дискримінації чоловіків. Тому в

сучасних умовах існує необхідність подолання гендерних упереджень заради досягнення найкращих результатів, оскільки ці гендерні упередження призводять до прямих економічних втрат, пов'язаних з необґрунтованою освітнім та кваліфікаційним рівнем відмовою у працевлаштуванні особи тієї чи іншої статі.

Проблеми формування й ефективного використання людського капіталу працівників на підприємстві можуть бути вирішені через здійснення ряду заходів, серед яких виділимо наступні:

- раціональний поділ праці на підприємстві;
- орієнтація на розвиток в системі корпоративних цінностей організації як важлива умова конкурентоспроможності підприємства;
- забезпечення рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації, службового просування чоловіків і жінок.

Зважаючи на високий професійно-кваліфікаційний та освітній рівень жінок в Україні, їх традиційну орієнтацію на зайнятість, професійне зростання та кар'єрне просування, нині існують всі підстави для ліквідації гендерної професійної сегрегації та забезпечення рівних можливостей кар'єрного росту для жінок і чоловіків на підприємствах.

На підприємствах можливі такі варіанти дискримінації в оплаті праці: однакова оплата за роботу різної складності, різної інтенсивності, різної відповідальності, різної тривалості; різна оплата за однакову роботу. Варто зазначити, що наявність обставин, які формально свідчать про дискримінацію, не завжди означає, що вона дійсно існує. Досить важко відділити відмінності в положенні працівників, викликані дискримінацією, від тих, що зумовлені їх індивідуальними особливостями або їх особистим вибором. Нерівна оплата однакової роботи може і не бути пов'язана з дискримінацією, в той час як однакова оплата праці різних за продуктивністю працівників свідчить про дискримінацію гарного співробітника порівняно з поганим.

Які ж причини збереження гендерної дискримінації в Україні, зокрема у сфері трудової реалізації? Нерідко за допомогою популістських гасел

пропонується встановлення додаткових пільг для жінок, які наче б то допоможуть їм поєднувати ролі найманих працівників та матерів. Насправді ж найчастіше роботодавці, пояснюючи переважне бажання наймати на роботу чоловіків, посилаються на те, що жінки мають багато пільг, реалізація яких зменшує економічну ефективність їхньої роботи. На ділі ці посилення є не обґрунтованими. Насправді жінки мають не так уже і багато пільг, а можливостей ними реально скористатися – ще менше. Нерідко на підприємствах із жінками укладають неофіційну угоду про відмову від права на пільги.

Вихід з такої ситуації вбачається не в розширенні, а лише *в максимальній універсалізації пільг*, тобто в позбавленні їх гендерної ознаки. Юридично це зробити нескладно, однак практичне впровадження принципу гендерної рівності стосовно пільг, очевидно, затягнеться, оскільки воно передбачає зміну історичних стереотипів і традицій, що закріплюють за жінками всі обов'язки з ведення домашнього господарства та виховання дітей. Важливе значення має і загальне підвищення рівня життя населення, що дасть змогу, по-перше, звільнити громадян від багатьох видів нетоварної зайнятості; по-друге, користуватися досконалою побутовою технікою, яка значно полегшує і прискорює домашню роботу. Це суттєво зменшить навантаження на жінок поза роботою, і вони зможуть повніше реалізовувати свій освітньо-професійний потенціал. Дуже важливо, щоб державна політика в цій галузі була чітко визначеною і відповідала ідеям рівності та справедливості цивілізованого світу й орієнтувалася б на оптимальне використання потенціалу всього економічно активного населення в інтересах економічного розвитку та соціального прогресу.

Використання гендерного підходу в управлінні персоналом організації дає можливість враховувати досвід та потреби персоналу при розробці управлінських рішень. В управлінні персоналом, гендерний підхід можна виявляти в тактиках вирішення проблем, стилях управління, формуванні міжособистісних відносин, корпоративній культурі, кар'єрному розвитку та стратегіях вирішення конфліктів.

Основними перевагами від впровадження гендерного підходу в управління персоналом організації є: сприяння формуванню кадрової політики, яка враховує інтереси та потреби персоналу; збільшення підзвітності та прозорості управлінського процесу; покращення якісних показників та інклюзивності управлінських рішень; розширення можливостей та прав чоловіків і жінок; соціально-економічний розвиток організації шляхом врахування здібностей та навичок персоналу.

Застосування гендерно-орієнтованого підходу в системі управління персоналом організації також сприяє: дотриманню гендерного балансу, впровадженню принципів соціальної відповідальності та рівності, формуванню ефективної кадрової політики. Для досягнення перерахованих результатів *гендерний підхід має гармонійно інтегруватися в процес управління персоналом організації та включати такі основні етапи:*

1. проведення "гендерного аналізу". Гендерний аналіз дозволяє систематично виявляти основні проблеми і відмінності між жінками та чоловіками, що стосуються умов праці, потреб, рівня завантаженості, зайнятості, доступу до можливостей та ресурсів.

2. аналіз можливих наслідків від прийняття управлінських рішень у системі управління персоналом та проведення оцінки відображення в рішеннях тих потреб і пріоритетів, які були визначені під час первинного гендерного аналізу.

3. розробка гендерних індикаторів, що дадуть можливість на постійній основі вести аналіз, моніторинг і оцінку задоволення потреб персоналу та досягнення цілей організації.

Першим кроком запровадження гендерного підходу в управлінні персоналом є проведення гендерного аналізу, який дає можливість враховувати інтереси, потреби та можливості різних груп жінок і чоловіків, що працюють в організації, а також ефективно розподіляти ресурси. В ході гендерного аналізу досліджуються види та умови праці, потреби, доступ до ресурсів та контролю за ресурсами, можливості розвитку персоналу. Результатом проведення гендерного аналізу є звіт, що містить опис гендерної ситуації в організації та рекомендації на

основі отриманих даних. Проаналізувавши наукові підходи до проведення гендерного аналізу можна виділити основні його складові:

1. Визначення мети проведення гендерного аналізу. Метою можуть бути: з'ясування причин неефективності рішень в сфері управління персоналом, пошук інноваційних методів управління та заохочення персоналу, впровадження гендерної політики в управління організацією, пошук шляхів підвищення ефективності системи управління персоналом, тощо.

2. Після визначення мети, обирається метод проведення гендерного аналізу. Вибір методу для аналізу буде залежати від поставленого завдання та доступних ресурсів. Найчастіше використовують такі методи проведення гендерного аналізу (табл. 1) [13].

3. Збір емпіричних та статистичних даних. Можуть використовуватися анкетування, опитування, спостереження, вимірювання, моделювання тощо.

4. Оцінка та трактування отриманих даних. Необхідно знайти зв'язок між визначеною на першому етапі метою проведення гендерного аналізу та отриманими даними.

5. Визначення загальної ситуації та розробка управлінських рішень. Після проведення гендерного аналізу розпочинається реалізація другого кроку впровадження гендерного підходу, що передбачає аналіз отриманих даних та наслідків від майбутніх рішень.

Отримані від проведеного дослідження дані, необхідно поєднати з процесом управління з урахуванням потреб і пріоритетів персоналу, які були визначені під час проведеного гендерного аналізу. Завершальним кроком впровадження гендерного підходу є розробка гендерних індикаторів для постійного аналізу та моніторингу задоволення потреб персоналу і досягнення цілей організації.

4. Соціальна політика рівних можливостей передбачає прийняття законодавства, що не допускає дискримінацію та гарантує рівні можливості в сфері праці. Основні документи в галузі забезпечення рівних прав у сфері праці чоловікам і жінкам були розроблені ООН і МОП: Конвенція №100 „Про рівну

винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності” (1951 р.), Конвенція №111 „Про дискримінацію в сфері праці та занять” (1958 р.), Конвенція №156 та Рекомендація №165 „Про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок: працюючі з сімейними обов’язками” (1981 р.). У 1975 р. МОП проголосила Декларацію „Про рівність можливостей та ставлення для працюючих жінок”; у 1981 р. було прийнято резолюцію „Про рівні можливості і рівне ставлення для працівників обох статей”.

В Україні були розроблені конкретні стратегічні завдання для досягнення гендерної рівності, із врахуванням реальних проблем гендерної нерівності в суспільному житті:

Завдання 1. Досягнення гендерного паритету в представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади шляхом забезпечення в цих структурах гендерного співвідношення на рівні не менше 30–70% представників тієї чи іншої статі;

Завдання 2: Скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків.

Скоротити гендерну професійну нерівність допоможуть цілеспрямовані заходи державної політики, спрямовані на:

- зростання престижу і рівня оплати праці в традиційно „жіночих” галузях;
- боротьбу із гендерними стереотипами, що звужують можливості професійного вибору як жінок, так і чоловіків, починаючи з рівня здобуття освіти;
- розширення можливостей освіти впродовж усього життя;
- покращання здоров’я населення і можливості продовження тривалості життя чоловіків і жінок.

Покращанню ситуації в даній сфері сприятимуть зростання рівня доходів населення як економічної передумови соціального добробуту, забезпечення ефективної зайнятості жінок і чоловіків, створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва, підтримка підприємницької активності.

Питання для самоконтролю:

1. Які взаємопов'язані причини можна виділити, що призводять до існуючої гендерної нерівності в людському розвитку.
2. Розкрийте поняття «гендерний розвиток» і гендерна дискримінація?
3. Які показники розраховуються для вимірювання можливостей людського розвитку при комплексній оцінці ситуації з гендерної рівністю.
4. Які існують гендерні стереотипи при наборі персоналу?
5. Особливості використання гендерного підходу в управлінні персоналом організації.
6. Які цілеспрямовані заходи державної політики допоможуть скоротити гендерну професійну нерівність?

Література: 1,8,12,25-27.

ЛІТЕРАТУРА

1. Власюк О. С., Яценко Л. Д. Людський розвиток в Україні: чинники та проблеми. *Стратегічні пріоритети*. № 1 (38). 2016. С. 43-54.
2. Документи і матеріали Міжнародної організації праці (МОП) [Електронний ресурс]. Режим доступу : www.ilo.org .
3. Доповіді про людський розвиток. Сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. Режим доступу : <http://hdr.undp.org>
4. Дикань В. Дослідження людського потенціалу як фактору забезпечення сталого економічного розвитку України. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2015. №10. С. 212-216. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/10-2015/47.pdf> .
5. Задорожна С.М. Розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці. *Вісник Чернігівського технологічного університету*. Сер.: Економіка. 2000. № 11. С. 83-90.
6. Звіти про розвиток людини. [Електронний ресурс]. Режим доступу . <http://hdr.undp.org/>
7. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. №1. С. 34-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5.
8. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2006.
9. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підруч. Київ : Знання, 2004. 535 с.
10. Колот А. М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. №1. С. 97-125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9
11. Людський розвиток в Україні : історичний вимір трансформації державної соціальної політики : [колективна монографія]; за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-

т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. 380с.

12. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції : [колективна монографія]; відпов. за випуск Л. М. Черенько, О. В. Макарова ; за ред. Е. М. Лібанової. У 2-х томах. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. Т. 1.436 с.

13. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [колективна монографія]; за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с.

14. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.); за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.

15. Населення України: демографічні складові людського розвитку; за ред. О. М. Гладуна. Умань : Видавець «Сочінський», 2015. 180 с.

16. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу : [колективна монографія]; за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.

17. Методика вимірювання регіонального людського розвитку / Національна академія наук України ; Міністерство економічного розвитку і торгівлі України ; Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи; Державна служба статистики України. 50 с. URL: https://www.idss.org.ua/ukr_index/Metodika_ua.pdf.

18. Откидач М.В. Методичні підходи до побудови субіндексів регіонального людського розвитку. Демографія та соціальна економіка. 2016. № 1. С. 145-157.

19. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. Режим доступу : http://idss.org.ua/ukr_index.html#close.

20. Статистична база для дослідження процесів людського розвитку в світі і в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

21. Шинкарюк О.В. Становлення та розвиток інформаційно-методичного забезпечення моніторингу регіонального людського розвитку (в контексті

реалізації національних завдань ЦРТ). Формування ринкових відносин в Україні. 2016. №11.

22. Стрижак О. О. Людський розвиток : конспект лекцій; Харк. нац. екон. ун-т. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 123 с.

23. Седікова І., Мироненко Б. Людський потенціал: артикуляція понять. Food Industry Economics. 2022. Т.14. №3. С. 32-36. DOI: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i3.2359> .

24. Сандирева М. А. Аналіз узгодженості показників індексу глобального гендерного розриву для України. Наукові записки молодих учених. 2018. Вип. 2. URL: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/SNYS/article/view/1551>

25. Сальникова А., Скорик М., Краснікова К. Світовий досвід вимірювати гендерну нерівність: інформаційно аналітичний огляд. Київ: БО БТ “Київський інститут гендерних досліджень”, 2020. 65 с.

26. Татьянаенко М. А., Акбаш К. С. Регіональний аналіз індексу гендерної нерівності. Наукові записки молодих учених. 2018. Вип. 1. URL: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/SNYS/article/view/1446/pdf>

27. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність. Навчальний посібник. https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_9_copy.pdf

28. Dai D. Y. Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective. Journal for the Education of the Gifted. 2020. Vol. 43, Iss. 1. P. 19-37. DOI: <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>.

29. Cranton P. A., Smith R. A. Reconsidering the unit of analysis: A model of student ratings of instruction. Journal of Educational Psychology. 1990. Vol. 82, Iss. 2. P. 207-212. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.2.207>.

30. Human Development Reports. United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/UKR> .

31. Human Capital Index (HCI). World Bank Group. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?end=2020&start=2020&view>.