

– підвищення економічної активності, в першу чергу у містах – обласних центрах та містах обласного значення;

– створення умов внутрішньорегіональної та міжрегіональної міграції економічно активного населення з метою працевлаштування;

– удосконалення формування державного замовлення на підготовку молоді за відповідними спеціальностями з метою більш динамічного пристосування системи навчання до вимог регіональних та міжрегіональних ринків праці, гарантування першого робочого місця після закінчення навчального закладу, у тому числі в рамках Закону України “Про зайнятість населення” [4].

#### Список використаних джерел

1. “Регіони України” 2012 : стат. зб. / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : Держ. служба статистики України, 2012. – Ч. 1. – 310 с.
2. Лист Державної служби статистики від 05.01.2012 № 10/13-15/6. – К. : Держ. служба статистики України, 2012. – 5 с.
3. Матеріали Міністерства економічного розвитку і торгівлі України до проекту Державної стратегії регіонального розвитку на 2014 – 2020 рр. – К. : М-во екон. розвитку і торгівлі України, 2012. – 68 с.
4. Закон України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17](http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)

Стаття надійшла 25.02.2013

УДК 331.104

С.І. Бандур

## Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України

*У статті визначено сучасну архітектуру факторів виробництва, із яких як домінуючі виділено якісні характеристики трудового потенціалу і робочих місць; обґрунтовано можливі сценарії їх збалансованого розвитку з визначенням конкретних заходів відповідно до стратегічних альтернатив розв'язання проблем, характерних для того чи іншого сценарію.*

*Ключові слова: трудовий потенціал; фактори виробництва; імперативи, сценарії розвитку.*

*This article specifies the modern architectonics of production factors among which qualitative characteristics of labour potential and jobs have been discriminated as dominant ones; possible scenarios of their balanced development have been founded, with specific measures determined in accordance with the strategic alternatives of resolving problems that are typical for one or the other scenario.*

*Keywords: labour potential; factors of production; imperatives, scenarios of development.*

Одним із базових принципів та необхідною передумовою розбудови будь-якої країни постіндустріального типу розвитку є (і буде надалі) впровадження сучасних техніки і технологій у виробництво. Ключову роль тут відіграють людські ресурси з високим рівнем кваліфікації, що спроможні не лише застосовувати досягнення сучасної цивілізації, а й продукувати новітні техніко-технологічні засоби виробництва. Саме від них залежать стан соціально-економічного розвитку держави, його динаміка, конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, рівень національної безпеки і соціальної захищеності населення та стабільність суспільства. А це потребує розробки та постійного оновлення стратегії розвитку трудового потенціалу відповідно до потреб і вимог економіки знань.

Виходячи із загальновідомих наукових положень менеджменту, що визначають потенціал як можливість досягнення певних цілей при максимальному використанні для цього всіх наявних засобів, трудовий потенціал слід розглядати насамперед з позиції спроможності людських

ресурсів забезпечити соціально-економічний розвиток країни, усіх суб'єктів господарювання, активно використовуючи виробничий апарат, професійні знання та накопичений досвід.

Візьмімо до уваги, що трудовий потенціал України протягом багатьох років відзначався високим освітнім, професійно-кваліфікаційним та інтелектуальним рівнем. Однак відсутність чіткої, зрозумілої та збалансованої стратегії соціально-економічного розвитку країни, яка б відповідала принципам індустріалізму та викликам процесу глобалізації, разом із суперечливістю заходів щодо реформування економіки та соціально-трудова відносин вкрай негативно вплинули на якість трудового потенціалу України. Немає потреби доводити, що орієнтованість вітчизняної економіки переважно на традиційні, екстенсивні ресурси зростання без її масштабної структурної модернізації не спонукають ні роботодавців, ні працівників до розвитку своїх якісних характеристик. У результаті сучасна архітектура факторів виробництва поступово втрачає властивості інноваційного відтворення. Для неї характерними є:

– низька продуктивність та інтенсивність праці, погіршення якості робочої сили в провідних галузях економіки, посилення невідповідності техніко-технологічних

Бандур Семен Іванович, доктор економічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

© Бандур С.І., 2013

характеристик робочих місць і кадрів, скорочення питомої ваги робітників та спеціалістів вищої кваліфікації у загальній їх кількості;

– перевищення пропозиції робочої сили з боку фахівців та спеціалістів вищої кваліфікації над її попитом;

– орієнтація трудового потенціалу на розширення трудомістких сфер праці, а надто на надлишкову зайнятість, яка в ряді регіонів та галузей економіки набула хронічного характеру;

– неконтрольований вплив капіталу з України, що супроводжується скороченням кількості робочих місць, орієнтованих на висококваліфікованих працівників;

– переважання кадрових стратегій підприємств, орієнтованих не на підвищення ефективності економічної діяльності шляхом впровадження нової техніки та технології, стимулювання продуктивної зайнятості, а на адаптацію такої діяльності до традиційних, часто розбалансованих щодо інноваційного напрямку розвитку, методів господарювання та технологічної бази виробництва;

– домінування на ринку праці латентних процесів над відкритими, непрозорість процесів найму, використання та оплати праці робочої сили;

– наявність у відтворенні трудового потенціалу значних диспропорцій, пов'язаних насамперед з нееластичністю вітчизняної системи професійного навчання стосовно до потреб ринку праці, які постійно змінюються під впливом структурної модернізації економіки, розвитку глобалізаційних процесів, впровадження у виробництво досягнень цивілізації тощо;

– низький рівень соціальних стандартів для населення та невиправдана його диференціація за рівнем оплати праці, отриманням соціальних послуг, доступом до закладів охорони здоров'я та освіти тощо.

Виходячи із викладеного та враховуючи посилення кризових явищ в економіці України та світовому співтоваристві, можна стверджувати, що проблема розвитку трудового потенціалу нації набуває особливого значення, а її поглиблення може мати вкрай негативні наслідки.

Безумовно, при вирішенні будь-якої проблеми є певні альтернативи, які визначаються низкою факторів. Вони ж (фактори) впливають і на вибір тієї чи іншої стратегії.

Щодо трудового потенціалу України, то його розвиток може відбуватися за трьома сценаріями: динамічного високоефективного розвитку; ситуативного реагування; інерційного розвитку.

Без сумніву, найбільш прийнятним та бажаним є **сценарій динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу**, згідно з яким цей розвиток має відбуватися на основі активного використання інноваційних факторів виробництва з опорою на власний науково-технічний, виробничо-технологічний та інтелектуальний потенціали України, звичайно, із залученням найкращого закордонного досвіду. При цьому ключова роль має бути відведена робочій силі, оскільки лише від неї залежить реалізація відповідних заходів щодо забезпечення саме такого сценарію розвитку. З іншого боку, робоча сила має набути ознак інноваційності, тобто має бути здатна активно впроваджувати інновації та продукувати новітні рішення. Лише за таких умов можна досягти якісної збалансованості робочих місць і кадрів. Без цього неможливо в

принципі вирішити проблему розвитку трудового потенціалу, адже наявність диспропорцій між попитом на кваліфіковані кадри для сучасних робочих місць і пропозицією наявної робочої сили досить жорстко лімітує інноваційний розвиток всіх факторів виробництва.

Тому даним сценарієм передбачається формування якісної робочої сили, спроможної швидко реагувати на новітні виклики, оперативно оволодівати досягненнями цивілізації. Залежно від виду економічної діяльності, характеру виробництва, його техніко-технологічних характеристик, засобів праці тощо формується певна професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. Завдання полягає в тому, щоб вона повною мірою і вчасно відповідала інноваційним змінам в економіці країни та була забезпечена для свого динамічного розвитку необхідними капіталовкладеннями.

Загалом, формування якісного трудового потенціалу потребує комплексно-системного підходу і насамперед охоплення всіх складових механізму профорієнтації, навчання та підвищення кваліфікації робочої сили відповідно до поточних та перспективних зрушень у системі господарського комплексу країни, скоординованих дій всіх суб'єктів господарювання. При цьому особлива роль має належати безпосередньо підприємствам, на яких, власне, і формується професійно-кваліфікаційна структура попиту на робочу силу. Перевагу слід віддавати курсовій формі підготовки та перепідготовки кадрів. Проте цей напрям вимагає належного ресурсного забезпечення, новітньої техніко-технологічної бази навчання, якими володіє невелика кількість підприємств.

Слід також зауважити, що в питаннях підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації має бути застосовано диференційований підхід, тобто необхідно враховувати категорії підприємств: великі, середні, малі. Найбільш вразливими з точки зору ресурсного забезпечення є середні та малі підприємства. Саме вони найменш схильні забезпечувати відповідну підготовку кадрів та розвивати свій трудовий потенціал, оскільки не мають чіткого уявлення про перспективи свого розвитку та його надійність в конкурентному середовищі. Тому одним із напрямів вирішення проблеми підготовки кадрів на підприємствах, особливо середніх та малих, є стимулювання роботодавців до формування та розвитку свого трудового потенціалу. Автор поділяє думку О.М. Левченка щодо включення до Кодексу законів про працю положення про відповідальність не лише працівника за адекватність свого професійно-кваліфікаційного рівня, а й працедавця – за забезпечення його належного рівня. "Останнє має стосуватися не лише працівників, які працюють в небезпечних умовах, але і решти категорій, які, витрачаючи свої знання й час, не мають можливості щодо свого подальшого професійного розвитку, а отже, зменшують рівень своєї конкурентоспроможності і ризикують у майбутньому залишитися без роботи. Слід також активно стимулювати використання механізму соціального партнерства у процесі забезпечення професійного розвитку робочої сили, як це зроблено у таких європейських країнах, як Бельгія, Данія, Нідерланди" [1, с. 239–240].

Безперечно, розвиток професійної освіти потребує ефективного механізму регулювання. З цього погляду

заслуговує уваги досвід Німеччини, в якій майбутні працівники, окрім суто практичних навичок, здобувають ґрунтовну теоретичну підготовку. При цьому всі типи професійних шкіл вирізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів. Зокрема, для машинобудування, електротехнічної галузі, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування така підготовка здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. Щодо інших галузей економіки, то до них робітничі кадри надходять головним чином через систему учнівства, де процес навчання організовано за принципом тісного поєднання практики і теорії.

Цікавим є також досвід Швеції, в якій професійне навчання входить до загальної системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90% школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі того чи іншого регіону.

Значного поширення набула і альтернативна форма навчання, яка, відповідно до рішень ЄС, є складовою системи національної освіти ряду держав, зокрема Італії, Німеччини, Франції. Головна суть цієї форми навчання полягає в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності в кілька етапів. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності особі надається відповідне посвідчення про набути кваліфікацію.

Цілком зрозуміло, що підготовка та перепідготовка кваліфікованої робочої сили має здійснюватися на засадах багатовекторності, з використанням різноманітних форм та методів навчання й одночасним застосуванням новітніх інформаційних технологій. При цьому система професійного навчання робітничим професіям має бути збалансована не лише з потребами ринку праці, а й із системою вищої освіти. Лише за цих умов можна забезпечити динамічний розвиток трудового потенціалу країни відповідно до вимог економіки знань. У цьому контексті слід звернути увагу і на вищу освіту, забезпечивши її модернізацію з точки зору як її відповідності Болонському процесу, так і підпорядкованості національним інтересам.

Вища школа має готувати спеціалістів нового типу, які реально зможуть здійснювати техніко-технологічну модернізацію вітчизняної економіки та створити передумови для підвищення її конкурентоспроможності на світових ринках. А це зумовлює необхідність перегляду звичної стратегії навчання й запровадження більш досконалих методів підготовки, які дають можливість студентам не лише оволодіти певними знаннями, а й навчитися самостійно підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень протягом всього періоду трудової діяльності. Навчальний процес має бути підпорядкований розвитку в студентів навичок творчості, системного аналізу проблем як суто техніко-економічних, організаційних, управлінських, так і соціальних.

Вся система вищої освіти повинна забезпечувати фундаментальну наукову, загальнокультурну і практичну підготовку фахівців, яка в епоху глобалізації дасть їм мож-

ливість не лише активно користуватися досягненнями цивілізації, а й пропонувати власні розробки, які б не поступалися найкращим світовим аналогам. А це вимагає цілеспрямованих заходів системного характеру (як у сфері підготовки кадрів, так і у сфері їх працевлаштування), в розробці яких мають брати безпосередню участь всі соціальні партнери. Оскільки якість трудового потенціалу, можливості стимулювання високого рівня підготовки кваліфікованої робочої сили залежать від стану соціально-економічного розвитку держави, всіх суб'єктів господарювання та загального добробуту суспільства, то вся система заходів має бути інтегрована в стратегію модернізації України з чітким визначенням цільових орієнтирів та суб'єктів, відповідальних за їх досягнення. Така стратегія повинна передбачати підвищення ефективності функціонування не лише системи ринкових регуляторів у сфері розвитку трудового потенціалу, а й системи державного впливу на всі процеси, що визначають рівень вирішення проблеми.

Таким чином, *сценарій динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу є найбільш привабливим, оскільки він відповідає самій суті формування постіндустріального суспільства*. Для його реалізації необхідно здійснити комплекс заходів щодо:

- створення сприятливих умов і можливостей для розвитку кожної особи, зростання та ефективного застосування її потенціалу, підвищення підприємницької та інноваційної активності, а також продуктивної самореалізації;
- нарощування місткості ринку праці шляхом створення продуктивних робочих місць насамперед у перспективних сферах економічної діяльності, які відповідають стратегічним завданням структурної модернізації економіки;
- радикального підвищення рівня доходів населення, створення потужного мотиваційного механізму інноваційного розвитку суспільства, формування високого професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили та стимулювання її до легальної високопродуктивної праці;
- попередження ризиків руйнування трудового потенціалу та мінімізації втрат від згорання неконкурентоспроможних підприємств; взаємоузгодженості процесу вивільнення працівників з напрямками розвитку системи навчання та перепідготовки кадрів;
- створення сприятливих умов для розвитку здібностей працівників, їх безперервного навчання, набуття нових спеціальностей, знань та рівня кваліфікації без відриву від виробництва;
- надання пріоритету інвестуванню в розвиток трудового потенціалу, радикальному збільшенню асигнувань в освіту, науку, охорону здоров'я, культуру та мистецтво із запровадженням високих соціальних стандартів;
- забезпечення для всіх верств населення доступності до здобуття якісної професійно-технічної та вищої освіти.

Безумовно, розвиток трудового потенціалу за сценарієм, що відповідає інноваційній стратегії формування постіндустріального суспільства, є вкрай бажаним, але в найближче десятиліття його реалізація може зіштовхнутися з великими труднощами, пов'язаними не лише з

наслідками фінансово-економічної кризи, а й із неготовністю вітчизняної економіки (як, власне, й управлінського апарату) до системних перетворень, невинуватеною відкритістю вітчизняної економіки, масштабною корупцією тощо. Тому більш-менш прийнятним в цих умовах є **сценарій “ситуативного реагування”**, який передбачає, по-перше, активне застосування у вітчизняному виробництві стратегій розвитку, зосереджених на перспективних напрямках, із використанням зарубіжних досягнень у техніці та технології, а по-друге, ситуативне реагування на зміни в ринковій кон'юктурі та вжиття невідкладних заходів щодо підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств з інтенсивним використанням власного інноваційного потенціалу. За таким сценарієм суб'єкти господарювання виявлятимуть підвищений попит на робочу силу, яка найбільшою мірою відповідає технологічному рівню розвитку виробництва.

Що ж стосується розвитку трудового потенціалу, то пріоритет тут надається тим його категоріям, які можуть без особливих витрат включитися в процес виробництва, забезпечуючи ефективне використання новітньої техніки і технології. Відповідно, вся наявна система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу має бути налаштована перш за все на потреби інноваційного напрямку розвитку підприємств. Головним чином мова йде про працівників, які обіймають чи мають обіймати ключові управлінські посади та робочі місця, що потребують високого професійного рівня й компетентності, та які мають бути здатні сприймати новітні знання й оперативно опанувати досягнення цивілізації.

Даним сценарієм передбачається також активна участь підприємств, як правило – найбільш успішних, у розвитку свого трудового потенціалу, організація на цих підприємствах тих чи інших форм навчання, виходячи насамперед з потреб власного виробництва. На них також організовується спеціальне навчання працівників, що виготовляють продукцію для обмеженого кола споживачів, займаються венчурним бізнесом та просуванням новітнього продукту на ринки тощо. Прикладом цього можуть бути підприємства військово-промислового комплексу та високотехнологічного виробництва у сферах приладо-, літако-, ракетобудування, фармацевтичної промисловості та ін., для яких підготовка робочої сили необхідного професійно-кваліфікаційного рівня є одним із головних напрямів забезпечення своєї конкурентоспроможності.

З огляду на те, що саме новітні техніки і технології виробництва та забезпечення його кваліфікованою робочою силою є вагомими конкурентними перевагами, навчання працівників має носити оперативний характер та орієнтуватися на освоєння конкретного технологічного процесу, а отже, потребує досить великих витрат на навчання. Проте вони є виправданими. Вагому роль у такому навчанні мають відігравати курси цільового призначення, які дають змогу оперативно підготувати робочу силу для роботи на новій техніці, за новою технологією, в умовах впровадження прогресивних форм організації праці тощо.

Безумовно, ситуація на ринку праці далеко не завжди сприятиме реалізації цього сценарію, оскільки завжди є певні ризики й загрози. Саме вони можуть спонукати виробника до економії витрат на розвиток трудо-

вого потенціалу. Тому можна з упевненістю припустити, що роботодавці більшою мірою будуть орієнтуватися на вже підготовлену робочу силу, яка погоджується працювати за відносно низьку заробітну плату. В основному такий розвиток подій характерний для підприємств з переважанням масових професій та застійних ринків збуту своєї продукції чи надання послуг. Брак необхідних коштів та чіткого бачення перспектив свого розвитку створює істотні перешкоди для формування належної професійно-кваліфікаційної структури персоналу таких підприємств.

Слід визнати, що саме такий сценарій домінує в Україні, соціально-економічний розвиток якої відбувається, як уже було зазначено, в умовах системної кризи, “розгулу” корупції, вкрай низького платоспроможного попиту населення, “економії” на розвитку системи загальної та професійної освіти. На наш погляд, стратегічно помилковою є думка роботодавців та багатьох керівників вищої ланки державного управління, що надання робочого місця вже саме по собі має бути стимулом до трудової звитяги та розвитку професійних здібностей людини. Але ж при низькій заробітній платі не можна реально забезпечити розширене відтворення робочої сили та спонукати працівника до високопродуктивної праці, і в кінцевому підсумку це рано чи пізно призведе не лише до втрати конкурентних переваг, а й до банкрутства підприємства.

У даному разі цілком очевидними постають певні загрози для суспільства, що зумовлює необхідність реагування на них держави. Адже неминучими будуть: вивільнення робочої сили, яка за своїми якісними характеристиками не відповідає принципам конкурентоспроможності та інноваційності; структурна трансформація територіально-галузевих пропорцій зайнятості населення; поглиблення дисбалансу регіональних ринків праці; подальша диференціація доходів населення. Для попередження та пом'якшення таких загроз держава має запровадити всебічний моніторинг ключових параметрів стану розвитку трудового потенціалу у всіх регіонах та сферах економічної діяльності з метою розробки відповідних заходів реагування, упорядкування регулятивної функції заробітної плати та доходів населення, формування ефективної політики у сфері розвитку національної науки та системи професійного навчання; здійснити перехід до нової моделі відтворення робочої сили відповідно до вимог інноваційного напрямку структурної модернізації економіки.

З точки зору перспектив соціально-економічного розвитку країни, можливостей включення її у світову систему поділу праці на засадах рівноправності та високого рівня конкурентоспроможності як загалом економіки, так і робочої сили, вкрай небажаним і небезпечним видається **сценарій інерційного розвитку трудового потенціалу держави**. Для такого сценарію характерними є низькі темпи техніко-технологічного оновлення виробництва, продовження лібералізації економіки при низькому рівні її конкурентоспроможності, відсутність чіткої та збалансованої державної стратегії протекціонізму, а тим більше – належних програм захисту вітчизняного виробника (не декларативних, а реальних), “декоративне” реформування системи освіти, мляве впровадження більш високих соціальних стандартів тощо.

За таких умов розвиток трудового потенціалу пере-

важно здійснюється за сценарієм ретроспективного періоду, тобто набуває ознак інерційності та стихійності. У результаті, цілком реальними видаються: посилення структурних диспропорцій в економіці держави, а звідси – і зайнятості населення; поглиблення розбалансованості національного ринку праці; зниження частки зайнятих в інноваційно орієнтованих галузях; падіння реальних трудових доходів та зниження мотивації до легальної трудової діяльності економічно активного населення; послаблення стимулів підвищення якості трудового потенціалу тощо. За такого сценарію державу очікують потрясіння, які можуть бути поглиблені ще й унаслідок негативного впливу світової фінансово-економічної кризи.

Слід зауважити, що на можливі загрози саме такого розвитку подій українські вчені не раз звертали увагу органів державного управління, обґрунтовували його наслідки в цілому ряді наукових публікацій [2–6]. Більше того, були подані конкретні пропозиції щодо їх попередження. Проте відсутність державного механізму системного та комплексного подолання чи хоча б попередження існуючих загроз розвитку національної економіки, а звідси і трудового потенціалу України, спричинили ще більше загострення проблем.

Певні надії поклалися на Програму економічних реформ та новітню систему законодавчих актів, зокрема на Закон України “Про зайнятість населення”, прийнятий 5 липня 2012 р., проте якихось суттєвих зрушень у вирішенні цих проблем не спостерігається. Немає потреби зупинятися на недоліках цих документів, оскільки про них ішлося у великій кількості наукових публікацій та в засобах інформації. На наш погляд, авторам законодавчих

ініціатив слід з більшою повагою і поміркованістю ставитися до зауважень та пропозицій. Лише тоді, консолідувавши зусилля всіх зацікавлених сторін, можна забезпечити розробку збалансованої системи регулювання соціально-трудових відносин та радикальне підвищення якості трудового потенціалу України.

#### Список використаних джерел

1. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великої Британії / О.М. Левченко. – К. : Видавн. дім Корпорація, 2005. – 292 с.
2. Бандур С.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки / С.І. Бандур, О.І. Цимбал. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 68 с.
3. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко [та ін.]. – Черкаси : Брама – Україна, 2006. – 620 с.
4. Стратегічний потенціал продуктивних сил країни. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – 324 с.
5. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. М. Гейця та ін. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
6. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки) “Шляхом європейської інтеграції” / А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін. ; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

Стаття надійшла 18.01.2013

УДК 364

С.П. Барматова

## Людський розвиток як пріоритет соціальної політики України

*У статті аналізується стан реалізації Концепції людського розвитку в Україні, можливість забезпечення сталого людського розвитку в умовах сучасного українського суспільства.*

*Ключові слова: сталий розвиток, людський потенціал, концепція людського розвитку, концепція людського капіталу, індекс людського розвитку, індекс гендерної нерівності, індекс бідності.*

*This article analyzes the state of implementation of the Concept of human development in Ukraine, the possibility to ensure sustainable human development in the modern Ukrainian society.*

*Keywords: sustainable development, human potential, concept of human development, concept of human capital, index of human development, index of gender inequality, index of poverty.*

**Постановка проблеми.** Одним із пріоритетів соціальної політики України останніх років є затвердження і реалізація Концепції гуманітарного розвитку України на період до 2020 року, у проекті якої наголошується на тому, що “...у глобалізованому світі третього тисячоліття розвиток держави стає можливим лише завдяки ефективній реалізації її людського потенціалу” [1, с. 5].

Барматова Світлана Петрівна, доктор соціологічних наук, доцент; Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України (Київ).

© Барматова С.П., 2013

**Метою статті** є аналіз можливостей забезпечення сталого людського розвитку в умовах сучасного українського суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних авторів, в роботах яких досліджуються концептуальні ідеї людського потенціалу, людського капіталу й людського розвитку, слід назвати Б. Білоброва, В. Близнюк, О. Бородіну, Т. Голюкову, О. Грішнову, Т. Заяць, П. Леоненко, Л. Семів, М. Семикіну, А. Єськова. Методологічні й науково-практичні проблеми людського розвитку й нарощування людського потенціалу активно розробляють російські вчені В. Гойло, Т. Заславська,