

УДК 331.5.024.5

ЦИМБАЛ О.І.

* відділ «досліджень ризиків у сфері зайнятості населення», Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60, тел. +38(097) 9387809, ел. пошта: aicymbal@gmail.com ORCID 0000-0002-0699-2499

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТУАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Мета. Статтю присвячено дослідженню шляхів мінімізації ризиків зниження людського потенціалу України в середовищі посилення глобальної конкуренції за нього та нової рекомбінації вимог до людського капіталу. **Методика.** Для вирішення задач дослідження було застосовано історичний та ризикологічний підходи, індексний аналіз, системне моделювання та інституційний аналіз. **Результати.** Розкрито можливий варіант мінімізації ризиків зниження людського потенціалу України на основі його економічної актуалізації засобами антиризикової публічної політики та інституціоналізації механізмів капіталізації людського потенціалу на користь його носію. Інструментами формування та реалізації такої політики мають стати інститути конструктивного балансування інтересів різних категорій населення та інституційних суб'єктів; територіально-ієрархічні системи публічних процедур закріплення основних параметрів розвитку людського потенціалу та його суспільної капіталізації; механізми мінімізації ризиків національної публічної політики економічної актуалізації людського потенціалу тощо. **Наукова новизна.** Запропоновано логіко-описову модель інституціоналізації механізмів мінімізації ризиків економічної актуалізації людського потенціалу. **Практична значимість.** Впровадження антиризикової публічної політики та інституціоналізації механізмів капіталізації людського потенціалу дозволить його носіям досягти бажаної самореалізації, посилить схильність населення до сприйняття нових та підприємницьких стратегій сталого зростання, забезпечить інклюзивний характер трансформації української економічної системи.

Ключові слова: Людський потенціал; людський капітал; ринок праці; ризики; інститути; механізми інституціоналізації.

Постановка проблеми

На фоні сталого скорочення населення країни, його старіння та погіршення рівня здоров'я [9] спостерігається зниження кількісних параметрів пропозиції робочої сили та погіршення якісних параметрів людського потенціалу. Удорожчання послуг освітньої сфери та системи охорони здоров'я вищими темпами ніж зростання реального добробуту населення підриває інвестиційні перспективи розширеного накопичення людського потенціалу та посилює тенденцію до його наповнення усе більш спрощеними компетенціями, що не відповідають рівню сучасних. В цих умовах загострюються ризики економічної деактуалізації людського потенціалу: неможливість його доформування та реалізації в економічній сфері знецінює інвестиції в освіту та профорієнтацію, погіршує рівень здоров'я ще задовго до настання пенсійного віку, прокладає дорогу до трудової міграції та еміграції [14], спричиняє до довготривалого виходу із складу робочої сили, зорієнтовує на

деструктивні та неформальні форми самореалізації. Нездатність державних структур запобігти нарощуванню вказаних тенденцій свідчить, що вони не повинні розглядатися як виключні і достатні інститути виправлення ситуації. Сучасне розуміння національної політики вимагає на шляху економічної актуалізації людського потенціалу орієнтуватися більше на формування суспільно-інституційних структур: конструктивного балансування інтересів різних категорій економічного інтересу, ефективної координації політичних рішень та фактичних дій, підтримки представницької та прямої адвокації носіїв людського потенціалу у середовищі релевантних стейкхолдерів задля розширення участі у виробленні спільної політики та мінімізації ризиків відчуження економічних вигід нарощування людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням людського розвитку в українській та зарубіжній літературі

приділялося чимало уваги як з точки зору людського потенціалу (Лібанова Е.М., Макарова О.В., Хмелевська О.М. [7]) так і людського капіталу (Клаус Шваб [24], Капелюшников Р. [6], Гришнова О.А. [2], Мельничук Д.П.[8], Яковенко Р.В.[17]). Було визначено роль та значення процесів нарощування людського потенціалу та капіталу для сталого суспільного розвитку, розроблено категоріальні класифікації їх проявів для української економіки та недоліки процесів капіталізації. Дослідження систем інтеграції людини та економічних систем, а також формування сприятливого середовища для реалізації людського потенціалу успішно вивчався з точки зору соціальної відповідальності (Звонар В. П. [3]) визначення умов та інструментів сталого економічного росту (Руденко Л.Г. [13]) та інклюзивного розвитку [16]. Було визначено специфіку різних стадій обігу людського капіталу на ринку праці та спорідненими сферами (Е. Лібанова, О. Цимбал, О. Ярош [12]), оригінальні результати отримано у обґрунтуванні необхідних людському розвитку структурних трансформацій українського ринку праці (Льбич Л. М. [4]) та механізмів активізації інноваційних чинників (В.М. Геєць та ін. [5]). Суттєвим кроком у науковому опрацюванні механізмів активізації людського потенціалу та підвищення його капіталізації був перехід від проблемно-орієнтованих методологій дослідження до ризик-орієнтованих. Відповідні результати були отримані у фінансовій сфері на основі підходів нечіткого аналізу та логіки (Мірзаев Ф. [15]) застосування гібридних та сек'юритизованих схем перерозподілу ризику (Cummins, J. D. [18]), обґрунтування механізмів попереджувального керування соціальними ризиками. Разом з тим, недостатньо уваги було приділено механізмам конвертації людського капіталу на користь її носію, мала місце надто розширене тлумачення людського потенціалу та капіталу як властивостей людських сукупностей і навіть людства взагалі, що розмивало адресність вигодонабуття від їх застосування та нарощування, залишилися не доведеними до кінця розробки у сфері інституалізації необхідних передумов конвертації людського потенціалу та капіталу на користь їх носія і власника, не відбулося інтеграції ідеї мінімізації ризиків з ідеями формування

соціальних механізмів їх попередження в межах інтегрованої політики.

Формулювання цілей статті (постановка завдання)

Основною метою статті є обґрунтування шляхів мінімізації ризиків економічної актуалізації людського потенціалу України в середовищі посилення глобальної конкуренції за нього та конвертації людського капіталу на користь людини.

Виклад основного матеріалу

Економічну актуалізацію людського потенціалу ми визначаємо як необхідний етап перетворення потенції знань, здоров'я та ціннісно-вольових здібностей людини (або категорії населення) у його капітал. В цьому ми вважаємо доцільним слідувати позиції К. Маркса щодо переважного розуміння капіталу не як категорії із класу речей, а як економічної категорії: «капітал – це не річ, а специфічне суспільне відношення щодо неї» [2]. Визначальною особливістю цього суспільно санкціонованого відношення те, що в межах певної історичної формації (капіталізму) відповідній речі надається специфічний суспільний характер, а саме: слугувати основою права на привласнення додаткового доходу. Виходячи із розуміння необхідності для використання капіталу повної завершеності циклу його відтворення, ми вважаємо недоцільним обмежитися аналізом лише фази інвестицій у формування його матеріальної основи (стосовно людини це розвиток її економічно корисних властивостей), або розміру отриманого доходу у вигляді заробітної плати чи підприємницького доходу. По-перше, накопичення людиною певного запасу знань, компетенцій та фізико-вольових здібностей для їх продуктивного використання не обов'язково гарантує їх капіталізацію на її користь. Згаданий потенції цілком можуть стати предметом капіталу інших людей. По-друге, ніяка освіта та інша підготовка не може гарантувати точне попадання пропозиції людських компетенцій у вимоги поточних конкурентних викликів. Тільки застосування людського потенціалу в процесі економічної діяльності та накопичення досвіду виборювання кращої конкурентної позиції у розподіленні результатів цієї діяльності дозволяють говорити про формування на

основі людського потенціалу людського капіталу та конвертації його на свою користь. Іншим словами, риси людського капіталу як власне капіталу з'являються не тоді, коли потенції людини практично застосовуються (наприклад як основа капіталу інших людей), а коли вони перетворюються у сталу основу розширеного розвитку людського потенціалу особи або його соціальних можливостей. Якщо цього не враховувати, то механічне ототожнення людського потенціалу і людського капіталу призводить до завищеної оцінки людського капіталу населення України, отриманої на підставі показників формальної освіченості населення, яка, однак, не допомагає значній його частині знайти підходящу роботу або подолати бідність навіть працюючи.

По-суті, різниця між добре оплаченим людським потенціалом та людським капіталом полягає у різниці між ступенем та масштабами інклюзії людини до усього спектру економічних відносин, у розмірі інституційних бар'єрів взаємоперетворень між людиною-працівником та людиною-капіталістом. Отже зближення людського потенціалу та капіталу потребує розмивання згаданих інституційних бар'єрів політичними засобами.

Проведений аналіз економічної та соціальної політики в Україні свідчить про неспроможність досягнення зазначених інституційних цілей, якщо політика залишатиметься лише монополією державних структур. Аналіз концептуальних підходів до регулювання економічної активності, тенденцій розвитку та трансформації, зарубіжного досвіду дає підстави наголосити на необхідності формування в Україні антиризикової економічної та соціальної інституційної системи публічної політики у сфері економічної актуалізації людського потенціалу населення України.

Перехід від переважно державно-відомчої політики щодо ринку праці до інституційної публічної політики щодо економічної актуалізації людського потенціалу населення України:

замість монополії держави на організацію та регулювання ринку праці має відбутися формування територіально-ієрархічної системи публічних процедур формування розширеним колом соціальних партнерів та законодавчо-нормативного закріплення

основних параметрів розвитку економічної активності населення;

розширення уваги інституційної антиризикової політики за межі зайнятого та безробітного населення задля охоплення увагою максимального потенціалу пропозиції робочої сили у короткостроковому та довгостроковому періоді;

антиризиковий характер відповідної економічної та соціальної політики означає не тільки орієнтацію на попередження ризиків, а й обмеження інструментів втручання у природну діяльність суб'єктів господарювання та населення тими, які мають запобігати та управляти ризиками, що визнані значущими в процесі розширеного соціального діалогу.

Теоретико-методологічною основною пропонованих пріоритетів інституційного механізму управління ризиками у сфері економічної активності населення є:

- легітимними інституційними суб'єктами, у діяльності яких суспільство може розраховувати на достатній рівень відповідальності є не тільки державні інституції та виконавчі органи;

- юридичне (писане) право варто вважати вищою формою легітимної інституціоналізації правил та норм взаємодії, але не достатніми для врегулювання повсякденної практики та імплементації інституційних новацій без шкоди економічному та людському розвитку;

- інституційний вплив діє по двох каналах як формування внутрішнього розуміння об'єктом своїх дій, та як зовнішнє нормативне обмеження, що в результаті призводить до специфічної подвійності спонукально-заборонного характеру інституційного регулювання. При цьому інституційне регулювання принципово не користується використанням персональних правил чи правил "під випадок". Завдяки цьому інституційне регулювання справляє вплив опосередковано через створення таких зразків формування дії, правил та обмежень, які б стимулювали значною мірою самостійного об'єкту, який при цьому перетворюється із об'єкту управління в суб'єкта взаємодії, до вибору лінії поведінки в межах бажаної траєкторії розвитку;

- інституційний механізм управління включає в себе юридично-правове регулювання здійснюване державними та недержавними суб'єктами, регулювання, яке

здійснюється за рахунок формування неформальних та імпліцитних інститутів, а також інституціоналізації форм колективної дії та політичного процесу щодо введення процедур легітимізації повноважень створювати нові правила;

- інституційний механізм є одночасно складовою соціально-економічного та правового механізму. Він представляє собою спосіб встановлення порядку, що стабілізує економічну структуру, контролюючи наслідування загальноприйнятих норм господарської поведінки. При зміні чинників і умов господарської діяльності структура і рамки інституцій, а також норм, що реалізують їх, правил, угод, контрактів, договорів постійно і безперервно переглядаються. Таким чином, інституціональний механізм з'являється як особливий аспект і спосіб здійснення процесу перманентного творення і розвитку ефективної модифікації або трансформації господарства. З позицій будови його цілісність забезпечується стійкими зв'язками окремих елементів, а структура характеризується наявністю зв'язку процесів формування, функціонування, корекції і впровадження інституціональних обмежень в господарське життя; тимчасовою послідовністю їх здійснення; сукупністю зворотних зв'язків, що мають стабілізуючу дію.

- в складі інституційного механізму доцільно виділяти суб'єктів дії, інституційну структуру, яка охоплює усю полі системну будову інституційних конструкцій і комплексів, створених попередньо, а також державний механізм регулювання ринку праці та інституційні механізми недержавного регулювання, сполучення яких і взаємодія утворюють повний інституційний механізм регулювання ринку праці.

Характерною рисою інституціоналізації антиризигової політики у сфері економічної актуалізації людського потенціалу населення України має стати орієнтація на зниження поляризації якісних показників економічної поведінки різних верств населення. Влада, громадяни та інші соціальні гравці мають поступово відмовлятися від практики та свідомості делегування комусь обов'язку та права зачинати нові економічні структури, шукати нові економічні можливості та розвивати наявні.

Слід укорінити нову економічну свідомість та практику відповідно до якої головною економічною функцією кожного члена соціуму є не споживання, а творення, в тому числі нових робочих місць та нових людських можливостей. Серед безробітних переважна більшість осіб має шукати не готові робочі місця а намагатися створити власну справу. Серед мікропідприємств та фізичних осіб підприємців має бути змінена орієнтація на існування як афілійовані додатки середнього та великого бізнесу, створеного для соціально безвідповідальної оптимізації основної діяльності. Надто багато власників та керівників підприємств шукають не способів конкурувати та виграти конкурентну боротьбу, а способи винайдення державних преференцій, економії на якості робочих місць та зайнятості найманих працівників.

Занепад якості економічної активності населення, зниження престижності праці в системі суспільних цінностей значною мірою пов'язані і з заниженням стандартів життя, орієнтирів досяжного та бажаного, змиренністю, фаталізмом та утриманськими настроями. Викривлені уявлення щодо сутності економічної активності та трудових відносин в ринкових умовах, застарілі погляди на роль та функції зайнятості призводять до консервації пасивно-песимістичної моделі трудової поведінки. Низька культура праці чітко ув'язується із низькою культурою відпочинку та розважання, де остання й досі пов'язана із «непрацюванням» замість того, щоб орієнтуватися на відновлення сил та розвиток. В результаті нерозвиненість нематеріальних потреб стримує як розвиток відповідних послуг так і уваги при організації праці до нецінових, естетичних та ергономічних моментів. Перша гальмує подальший розвиток сфери підприємницьких, соціальних та індивідуальних послуг та їх якості, а друге створення і виведення на світовий ринок конкурентоспроможних товарів.

Необхідне, для подолання такої поляризації, розширення зайнятості та підвищення її якості у сфері послуг потребує не стільки скорочення зайнятості у так званому реальному секторі, скільки зростання в ньому продуктивності праці. Однак для забезпечення цього зростання у реальний сектор повинні прийти амбіційні, освічені та активні люди, налаштовані на високі естетичні зразки продукції та процесу,

вимогливі до себе та до якості оточуючого середовища.

Головною метою та загальним результатом зусиль політики стимулювання економічної активності нової якості повинно стати підвищення рівня зайнятості за рахунок: посилення підприємництва; збільшення робочих місць у реєстрованих суб'єктів господарювання; активізації виходу на ринок праці економічно неактивного працездатного населення працездатного віку та сприяння їм в отриманні першого робочого місця після тривалої перерви трудового стажу; активізація працевлаштування молоді, особливо в сільській місцевості, на гідні робочі місця; підвищення рівня та відповідності попиту на працю професійно-технічної та вищої освіченості населення. Ця мета має бути досягнута на умовах подолання наявної тенденції деформалізації зайнятості та забезпечення максимального охоплення соціальним захистом усього зайнятого населення.

Основним напрямом, по шляхах якого можливо забезпечити реалізацію поставленої мети, є вирівнювання поселенських (місто-село, мале місце-село, мале місце – регіональний центр тощо), регіональних та галузевих диспропорцій у заробітній платі й заборгованості з неї, сприятливості та безпеки умов праці, статусно-інституційних ознаках зайнятості, тривалості робочого часу.

Висока конкурентність та мобільність глобального середовища відносин щодо економії та соціалізації зайнятості об'єктивно вимагають належної та швидкої інституціоналізації нових різновидів та форм зайнятості. Відповідно до цього необхідно надати державну підтримку розвитку в Україні аутсорсінгу, надомній праці в сфері послуг, дистанційній зайнятості, законодавчо-нормативному забезпеченню тристоронніх трудових відносин типу аутстафінгу та лізингу персоналу, розширення використання строкових трудових договорів і неповної зайнятості. Однак принципом державної політики зайнятості в цьому напрямку мають стати невідворотність соціальної відповідальності та контролю за будь-якими нестандартними формами зайнятості, соціальної рівності їх індивідуальних й колективних трудових прав, які б виключали можливість погіршення умов праці та гарантій зайнятості, рівня виконання

фінансових, страхових та арбітражних зобов'язань.

Для того, щоб державна політика стимулювання економічної активності була здатна забезпечити соціальний розвиток вона не повинна бути прерогативою і задачею виключно органів державної влади. Її внутрішній зміст та логіка вимагають активного включення в процес всіх інституційних акторів: територіальних та житлових громад, громадських організацій, профспілок та інших об'єднань найманих працівників та самозайнятих, організації та об'єднання роботодавців, міжгалузеві та галузеві об'єднань тощо. Стимулювання цієї активності потребує комбінації заходів державного сприяння та державного захисту свободи законодавчо-нормативної ініціативи, розробки стандартів щодо професій, кваліфікацій, тарифікації, умов праці, форм зайнятості, прогнозів тощо, а отже, й кардинального перегляду місця, призначення та методів державного нагляду й статистичного спостереження за відповідністю інституційних ініціатив та конкретних рішень вимогам конституції України, спрощення процедури судочинства і розширення реальної доступності для індивідуального та колективного позивача.

Крім забезпечення загальних сприятливих умов формування зайнятості та умов праці політика зайнятості має зосереджувати увагу на спеціальній підтримці зайнятості окремих категорій громадян та підприємців: інвалідів та інших осіб з обмеженими фізіологічними властивостями, молоді, яка шукає перше робоче місце, осіб передпенсійного та пенсійного віку, осіб, які тривалий час не мають офіційної роботи, зневірених тощо, а також на проблемах зайнятості у небезпечних умовах, приховуванні випадків травматизму і професійних захворювань, нелегальної зайнятості, будь-яких випадках дискримінації, використанні дитячої праці, застосуванні штрафів, вилучень із заробітної плати, а також інших покарань, не передбачених законом.

Політика зайнятості, здатна забезпечити соціальний розвиток має бути узгоджена із загальною державною політикою доходів. Для цього остання в кінцевому підсумку має орієнтуватися на пріоритет підвищення доходів більшості населення від зайнятості. З цією метою необхідно розв'язати цілий комплекс завдань, які пов'язують державне

регулювання оплати праці та витрати підприємців на робочу силу із політикою стандартизації умов праці й зайнятості, а також соціального страхування та оподаткування доходів від праці та витрат на робочу силу. В стратегічній перспективі платниками податків від трудових доходів та контрагентами соціального страхування мають стати самі працівники. Поки контрагентами податкових та соціально-страхових відносин, які формують фінансово-матеріальне підґрунтя соціально-трудова відносин, є роботодавці, ні державна влада ні профспілки не керуватимуться інтересами працівників. Без фактичного включення працівників до складу повноважних суб'єктів фінансово-бюджетної взаємодії з приводу реалізації відносин зайнятості, активізація місцевої влади, громадських організацій, а також розширення системи соціального страхування не можливі.

Основним пріоритетом першого етапу має стати *мінімізація ризиків у сфері економічної активності населення*. Ключові пріоритети інституалізації механізмів управління ризиками виходять із нашого розуміння складових ризику (ймовірність його настання, величина збитку (втрат) і значущість ризику для суб'єкта) та відповідного поділу механізмів на механізми мінімізації рівнів окремих ризиків; механізми мінімізації негативного сприйняття ризиків населенням; механізми мінімізації збитків від негативної дії ризиків. Вважаємо, що система управління ризиками повинна мати виражений превентивний характер. Відповідно перший, базовий її рівень утворюють механізми мінімізації ризиків. Ключовими тут є методи, які пов'язані з перешкоджанням реалізації ризику, зокрема уникнення від ризику, скорочення ризику, утримання ризику.

Необхідно інституціоналізувати практику прогнозування ризиків. На сьогодні в Україні відсутні довгострокові прогнози потреби в робочій силі, потреби в навичках працівників, прогнози ризиків для ринку праці, пов'язаних із такими глобальними трендами, як цифровізація та "озеленення" економіки. Так, у доповіді Римського клубу 2018 року [7] зазначається, що майже половина нині існуючих робочих місць піддається високим ризикам автоматизації. Значні ризики постають і в контексті тренду до "озеленення" економіки, зокрема у зв'язку із прогнозованим закриттям так званих

коричневих робочих місць із переважно низьким і середнім рівнем кваліфікації працівників, котрі, як свідчить світовий досвід реструктуризації старопромислових регіонів, часто не здатні швидко перекваліфікуватися й адаптуватись до нових умов. Для мінімізації ризиків зацікавленим сторонам у рамках соціального діалогу потрібно розробити:

національну програму трансформації навичок населення з урахуванням методології та практики реалізації Агенди нових навичок для Європи (COM (2016)/381);

прогнози довгострокові баланси переходу робочої сили з "коричневого" до "зеленого" сегмента сфери зайнятості, запобіжні стратегії та плани дій, націлені на обмеження небезпечних факторів і ризиків, пов'язаних з "озелененням" економіки. Передбачити заходи по створенню "зелених" робочих місць (цільові дотації роботодавцям, гранти на відкриття власного зеленого бізнесу, ваучери на перекваліфікацію тощо) у програмах сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць.

Управління сприйняттям ризиків людському розвитку населенням України. Особливості ставлення населення до ризиків за певних умов можуть відігравати вирішальну роль у зростанні або зниженні напруженості на ринку праці та в суспільстві загалом. Серед іншого, це вимагає розробки зважених інформаційних кампаній, спрямованих на покращання сприйняття населенням ситуації з ризиками особливо там, де існує загроза їх переоцінки. Як уже було сказано, значним потенціалом на перспективу тут володіють такі канали комунікацій, як соціальні мережі, мобільні додатки тощо. Достовірно встановлено, що онлайніві соціальні мережі сьогодні реально впливають на поведінку їх учасників поза мережею та перетворюються в елемент прихованого управління соціально-економічними системами. Переваги такого управління полягають в оперативності досягнення мети, невеликих фінансових витратах, в можливості дистанційного маніпулювання свідомістю користувачів в автоматизованому режимі та майже повним протоколюванням результатів діяльності.

Управління ризиками у сфері економічної актуалізації людського потенціалу населення України в частині мінімізації негативного

сприйняття ризиків має бути зорієнтоване на такі заходи:

використання новітніх комунікаційних каналів та технологій для формування громадської думки про актуальність ризиків економічної активності;

підвищення рівня обізнаності населення про події, які обумовлюють настання певних ризиків у суспільстві, про ризики, які вже виникли, їх масштаби (кількісну оцінку), результати моніторингу та про заходи мінімізації ризиків;

відслідковування та вжиття інформаційних заходів щодо нівелювання впливу чуток і домислів, як самостійної інформації, що знаходиться поза межами науково-обґрунтованого знання та досвіду і породжує необґрунтоване відчуття тривоги та страху;

підвищення ролі ЗМІ в інформуванні населення щодо актуалізації певних видів ризиків.

Удосконалення механізмів мінімізації збитків від негативної дії ризиків у сфері економічної актуалізації людського потенціалу населення України. Механізми цього рівня передбачають здійснення заходів після настання збитку та спрямовані на компенсацію наслідків за допомогою страхування, хеджування, лімітування, створення резервного фонду та ін. Головними пріоритетами щодо їх інституалізації є:

посилення у складі механізмів ролі важелів превентивного впливу та стимулювання до попередження ризиків, зокрема шляхом оптимізації розподілу фінансової відповідальності між учасниками соціально-трудових відносин;

упровадження страхових методів управління ризиками на заміну “квазістрахуванню”, яке де-факто за своєю суттю нагадує бюджетну модель соціального захисту. Розмір страхових внесків на загальнообов’язкове соціальне страхування на випадок безробіття і відповідних виплат повинен залежати від оцінки ризиків настання страхового випадку та важкості його наслідків на тому чи іншому робочому місці;

поширення механізмів мінімізації збитків на нестандартні форми зайнятості населення.

Інформаційне та кадрове забезпечення публічної антиризикової політики. Результати дослідження засвідчують, що найбільш ефективним для ідентифікації та оцінювання ризиків у сфері економічної активності населення є комбінований підхід, який

інтегрує методи статистичного й імітаційного моделювання, методи експертних оцінок та соціологію. Даний методологічний інструментарій все частіше у світовій практиці використовується для аналізу складних соціальних явищ і процесів. Можливості його застосування в Україні обмежуються обсягами й якістю доступних релевантних даних, низькою ефективністю механізмів інформаційного обміну та кваліфікацією виконавців. Як наслідок, у програмах/планах дій та рекомендаціях щодо зниження ризиків на ринку праці практично не використовуються кількісні оцінки ризиків, а лише показники, які опосередковано з ними пов’язані. Виходячи з прийнятого в роботі підходу до визначення ризиків, інформаційне забезпечення процесів управління ризиками у сфері економічної активності населення має формуватися з таких основних джерел (рис. 1).

Система інформаційного забезпечення управління ризиками повинна використовувати новітні технології одержання й обробки даних. В останні роки при оцінці та аналізі соціальних процесів все більшу увагу приділяють таким джерелам даних, як соціальні мережі, інтернет-опитування, інформація інтернет-провайдерів та мобільних операторів, опитування за допомогою мобільних телефонів тощо. Серед іншого, наявні технології аналізу інформації соціальних мереж дозволяють ідентифікувати багатофакторні залежності для прогнозування поширення і сприйняття нової інформації учасниками мережі з подальшим виявленням біфуркаційних процесів як всередині мережі, так і зовні (наприклад, за допомогою технологій Data mining). На цій основі може досліджуватися (“зондуватися”) вірогідна суспільна реакція на управлінські рішення. Водночас, це розширює можливості впливу на громадську думку (формування, коригування) щодо сприйняття тих чи інших ризиків. Зокрема, тут ми вбачаємо наступні перспективні можливості для забезпечення управління ризиками у сфері економічної активності населення:

- використання згаданих даних для непрямих оцінок економічної активності населення та ризиків у цій сфері;
- розробка та поширення спеціальних мобільних додатків для смартфонів з можливостями анкетування та реєстрації важливих подій щодо економічної

активності особи, інформаційної підтримки користувачів з відповідних питань (у т.ч. з використанням чат-ботів) тощо. Поширення мобільних додатків може стимулюватися зацікавленими сторонами, наприклад, їх встановлення та використання може бути необхідною умовою для одержання соціальних виплат. Таким чином у державних служб зайнятості розширяться можливості

відстеження руху особи (трудова міграція, часту локалізацію в можливих місцях зайнятості тощо) на предмет дотримання умов виплат та їх подальшої верифікації;

- проведення панельних і лонгітюдних досліджень ризиків економічної активності населення тощо.

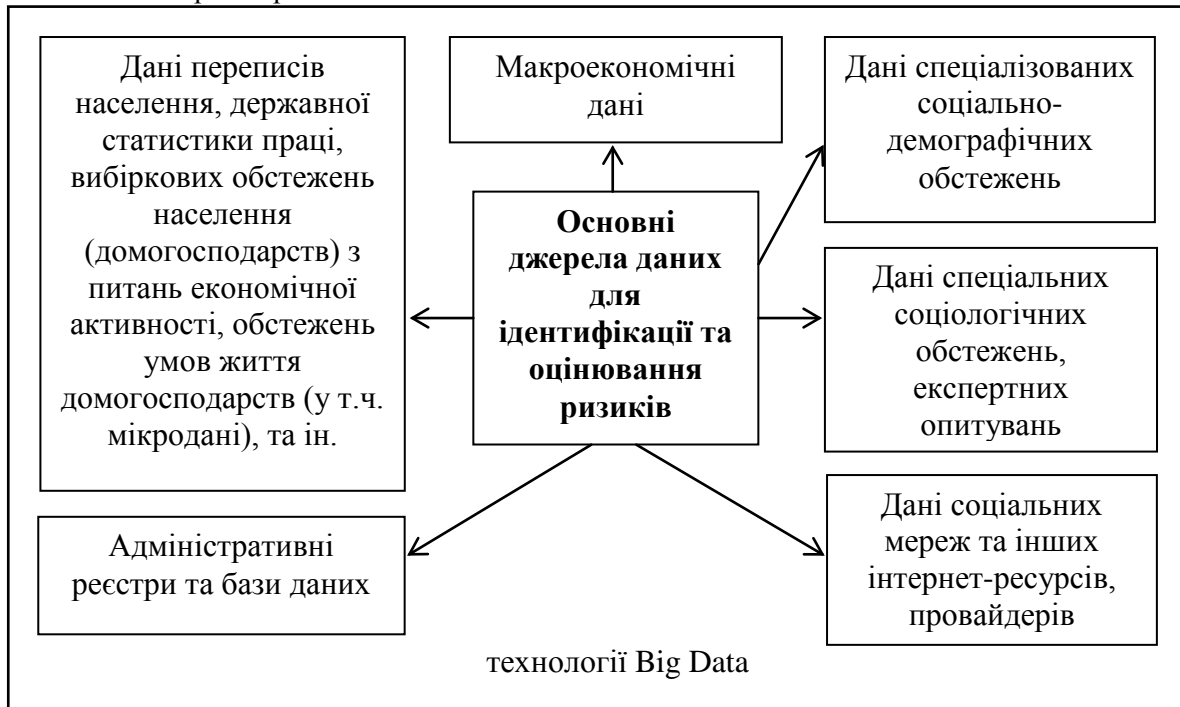


Рис. 1. Основні джерела даних для інформаційного забезпечення управління ризиками у сфері економічної актуалізації людського потенціалу населення України

Джерело: розроблено автором.

Для оцінки сприйняття ризиків населенням необхідно застосовувати соціологічні методи, зокрема регулярний моніторинг соціального самопочуття населення з метою вивчення соціальних механізмів сприйняття суб'єктами трудових відносин допустимості, прийнятності ситуації ризику на ринку праці, рівня соціальної адаптації до даної ситуації. Водночас соціологічні дослідження дозволяють здійснити перехід від вивчення індивідуальних соціальних характеристик і особистісних якостей робочої сили до узагальнених соціально-типологічних характеристик життєвих моделей і зразків поведінки на ринку праці відповідно до певних цілей управління ризиками.

Йдеться про моделювання так званих траєкторій соціальних ризиків, коли поточний рівень певного ризику у сфері економічної активності населення для окремої особи чи

групи осіб визначається з урахуванням особливостей їх "життєвого курсу". Для цього, на наш погляд, за основу доцільно взяти методологічні підходи, розроблені МОП для дослідження переходу молоді від навчання до ринку праці (School-to-work transition survey — SWTS) [12]. Традиційним визначенням завершення переходу на ринок праці є отримання першого робочого місця. У згаданому дослідженні використовується більш жорстке визначення щодо того, що можна вважати гідним завершенням виходу на ринок праці. Вважається, що людина доти не завершила "перехід", доки не отримає роботу, яка відповідає такому критерію як "стабільна зайнятість" (визначається терміном дії трудового договору), або ж критерію "задоволення роботою", який враховує думку молоді людини щодо цього питання. Вивчення ризиків, які виникають на шляху переходу, а

також чинників, котрі їх детермінують, дає можливість встановити типові моделі та зразки поведінки в певних “критичних точках прийняття рішень”, а також виділити та класифікувати проблемні групи (“групи ризику”) для реалізації політики раннього втручання.

Очевидно, що такі дослідження є доволі складними, а їх проведення потребує високого рівня кваліфікації. Тому вважаємо, що експертними групами (наприклад, створеними за ініціативи зацікавлених сторін соціального діалогу) можуть бути розроблені своєрідні протоколи дій (на зразок клінічних протоколів діагностики та лікування в медицині) для країни, регіонів, окремих територій щодо тих чи інших виділених “груп ризику”, які у процесі реалізації спеціалістами служб зайнятості можуть коригуватися.

Можливість використання сучасного інструментарію аналізу та оцінки ризиків у сфері економічної активності населення значною мірою визначається кваліфікацією виконавців та рівнем підготовки користувачів. З метою підвищення кваліфікації фахівців органів державної влади, які займаються або будуть займатися розробкою та впровадженням заходів з мінімізації ризиків, а також рівня підготовленості представників громадського та бізнес секторів, ЗМІ, які будуть залучатися до обговорення відповідних проблем, необхідним є проведення спеціалізованих навчальних семінарів (тренінгів).

Пріоритети антиризикової професійної освіти:

– *технологій навчання, подачі навчального матеріалу, зокрема комп’ютеризації та віртуалізації процесу засвоєння знань і професійних компетенцій.* Особливо перспективним напрямком вбачається застосування технологій віртуальної реальності для формування високоефективних професійних навичок в галузях, де безпосередня практика є складною або вартісною. Це дозволить усунути одну з вад сучасної системи освіти, на якій наголошують практично всі роботодавці – слабкий практичний бік отриманих знань, відсутність практичних навичок.

– *змісту навчання.* Оскільки технологічні можливості попередження ризиків у сфері економічної активності населення пов’язані із освіченістю населення і ступенем консолідації людського капіталу та інших ресурсів для

проведення науково-дослідної роботи і запровадження наукових розробок у практику – доведення до рівня технологій або готових продуктів. Повинен бути сформований відповідний потенціал для засвоєння і адаптації стосовно українських умов готових технологічних рішень на рівні країни, галузі, підприємства. Визначальним чинником подібного освоєння нововведень є інвестиції в людський капітал. Його формування починається з гарної середньої освіти, а продовжується у сфері професійної освіти (зокрема йдеться про сильну систему вищої освіти в наукових і інженерних дисциплінах), оскільки загальної грамотності недостатньо для абсорбції певних вузькоспеціалізованих знань і навичок, які зазвичай необхідні для освоєння нових технологій. Новим завданням для сфери освіти стає навчання стратегіям гнучкої поведінки на ринку праці, основам самоменеджменту на ринку праці. Оскільки пошук раціонального поєднання роботи і дозвілля, а також перспективних напрямків діяльності, які можуть стати основою ефективного «портфеля робіт» здатного балансувати життя за різних життєвих обставин стає життєво важливим завданням для кожного індивіда;

– *номенклатури спеціальностей.* Система освіти має дивитися в майбутнє, орієнтуватися на професійні знання, які будуть затребувані прийдешністю. Тому спеціальності, які пропонуються системою освіти повинні регулярно переглядатися і оновлюватися. Для цього має бути створений окремий орган, який може працювати під егідою певних об’єднань роботодавців або Міністерства освіти і науки – це не суттєво. Місією такої інституції має бути перспективний прогноз ринку праці з урахуванням технологічної динаміки світової економіки і надання відповідних рекомендацій навчальним закладам;

– *трансформації системи освіти як суспільного інституту загалом.* Вже сьогодні цифрові технології дозволяють запроваджувати дистанційні форми навчання (точніше – електронного навчання від загальноприйнятого терміна *e-learning*) і можна прогнозувати, що в подальшому цей напрямок надання освітніх послуг буде активно розвиватися. Перевагою цієї форми є гнучкість у побудові навчальної програми, вивчення дисциплін в індивідуальному темпі, можливість вибрати зручне місце і час для занять. Важливим кроком

у легітимізації дистанційного навчання є розробка форм верифікації підсумкових знань і вмінь, отриманих в результаті навчання, які б гарантували самостійність у виконанні завдань, і сертифікації отриманих кваліфікацій через оформлення свідоцтв про володіння певними знаннями і професійними компетенціями, які б офіційно визнавалися. Досягнення такого компромісу в сфері освітніх послуг здатне створити офіційний механізм швидкої перекваліфікації і відповідно досягнення мобільності на ринку праці.

Висновки

Отже, нарощування глобальної конкуренції за людський потенціал формує виклик можливості забезпечити на національному рівні умови його перетворення на людський капітал і використання для людського розвитку України.

Це вимагає переорієнтації відомчо-зорієнтованої державної політики у інклюзивну публічну антиризикову політику економічної актуалізації людського потенціалу. Натомість, потребують подальших досліджень та вдосконалення такі аспекти публічної антиризикової політики економічної актуалізації людського потенціалу, як механізми досягнення у суспільстві відповідного консенсусу, шляхи реформування соціального діалогу та інститутів публічно-приватних структур взаємодії, методичного та інформаційно-аналітичного забезпечення відповідної політики. Особлива увага має бути приділена вивченню глобальних практик, які ще досягли рівня глобальної тенденції задля попередження можливих ризиків та раннього використання перспективного досвіду.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Андрияш В.И. Институционализация: понятие и содержание / В.И. Андрияш // Современные научные исследования и инновации.- 2014.- № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/11/39534>
2. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 1. – С. 34-42.
3. Звонар В. П. Соціальна відповідальність як соціоекономічний феномен: теорія та українські реалії / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Київ, 2018. 288
4. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с
5. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. ; НАН України.–К., 2015. –336с.
6. Капелюшников, Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с
7. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності : кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; відпов. за випуск О.В. Макарова, О.М. Хмелевська; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2017. – 368
8. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
9. Населення України. Імперативи демографічного старіння. — К.: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. — 288 с.
10. Носик О.М. Деструктивні трансформації людського капіталу в Україні: інвестиційний аспект // Бізнес Інформ. — 2015. — № 7 (450);
11. Носик О.М. Непрацюючий капітал в Україні: зміст та наслідки // Економічна теорія та право. Збірн. наук. праць. Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». — 2015. — № 3 (22);

12. Перехід на ринок праці молоді України: результатиміжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках /Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. –Женева : МОП, 2016.
13. Стан виконання в Україні положень «Порядку денного на XXI століття» (2002—2012) / За ред. Руденко Л.Г. — К. : Академперіодика,2014. — 359 с.
14. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім.М. В. Птухи НАН України.–К.,2018. –396 с.
15. Мирзаев Ф. Риск банкротства банков: анализ в условиях нечеткой неопределенности./ Ф.Мирзаев, Р.Кулиев // Экономист. – 2016. – №3. – С.63–71.
16. Цілі сталого розвитку: Україна, національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ. 2017. – 176 с.
17. Яковенко, Р. В. Людський капітал та людський потенціал / Р. В. Яковенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. - Кіровоград: КНТУ, 2013. - Вип. 24. - С. 186-193.
18. Cummins, J. D. Convergence of Insurance and Financial Markets: Hybrid and Securitized Risk-Transfer Solutions [Текст] / J. David Cummins, Mary A. Weiss // The Journal of Risk and Insurance. – 2009. – № 3. – ст. 493–545.
19. Fernández, Almudena; López-Calva, Luis F. (2010). "Transitory Shocks, Permanent Effects: Impact of The Economic Crisis on the Well-Being of Households in Latin America and the Caribbean" (PDF). Estudios Económicos. 25 (1): 3–35. Retrieved 2012-03-25.
20. Holzmann, Robert & Jorgensen, Steen. (2001). Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection. International Tax and Public Finance. 8. 529-556.
21. Holzmann, Robert; Lynne Sherburne-Benz; Emil Tesliuc (May 2003). "Social Risk Management: The World Bank Approach to Social Protection in a Globalizing World" (PDF). World Bank. Retrieved April 6, 2014.
22. Holzmann, Robert; Steen Jorgensen (2000). "Social Risk Management: A new conceptual framework for Social Protection, and beyond" (PDF). World Bank. Retrieved November 21, 2006.
23. <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pkspatvawdb>;
24. The Global Human Capital Report 2017. World economic forum [Electronic recourse]. – Available at : <http://>
25. Tolbert P. The Instyтуationalization of Institutional Theory/ P. Tolbert., L. Zucker // S. Clegg.- 1996. - s. 182.

ЦЫМБАЛ А.И.

отдел «исследований рисков в сфере занятости населения», Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины, 01032, г. Киев, бул. Тараса Шевченко, 60, тел. +38 (097) 9387809, эл. почта: : aicymbal@gmail.com ORCID 0000-0002-0699-2499

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТУАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Цель. Статья посвящена исследованию путей минимизации рисков снижения человеческого потенциала Украины в условиях усиления глобальной конкуренции и новой рекомбинации требований к человеческому капиталу. **Методика.** Для решения задач исследования были использованы исторический и рискологические подходы, индексный анализ, системное моделирование и институциональный анализ. **Результаты.** Раскрыт возможный вариант минимизации рисков снижения человеческого потенциала Украины на основе его экономической актуализации средствами антирисковой публичной политики и институционализации механизмов капитализации человеческого потенциала в пользу его носителя. Инструментами формирования и реализации такой политики должны стать институты конструктивного балансирования интересов различных категорий населения и институциональных субъектов; территориально-иерархические системы публичных процедур закрепления основных параметров развития человеческого потенциала и его общественной капитализации; механизмы минимизации рисков национальной публичной политики

экономической актуализации человеческого потенциала и др. **Научная новизна.** Предложена логико-описательная модель институционализации механизмов минимизации рисков экономической актуализации человеческого потенциала. **Практическая значимость.** Внедрение антирисковой публичной политики и обеспечение институционализации механизмов капитализации человеческого потенциала позволит его носителям достичь желаемой самореализации, усилит склонность населения к восприятию новых и предпринимательских стратегий устойчивого роста, обеспечит инклюзивный характер трансформации украинской экономической системы.

Ключевые слова: Человеческий потенциал; человеческий капитал; рынок труда; риски; институты; механизмы институционализации.

TSYMBAL A.I.

Department of «Risk Studies in Employment», Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, 01032, Kyiv, 60 Taras Shevchenko Boulevard, tel. +38 (097) 9387809, Email mail: aicymbal@gmail.com ORCID 0000-0002-0699-2499

INSTITUTIONALIZATION OF MECHANISMS OF MINIMIZATION OF RISKS OF ECONOMIC ACTUALIZATION OF HUMAN POTENTIAL

Goal. The article is devoted to the study of ways to minimize the risks of reducing human potential in the environment of increasing global competition for it and the new recombination of human capital requirements. **Methods.** Historical and risky approaches, index analysis, system modeling, and institutional analysis were used to address the research objectives. **Results.** A possible variant of minimizing the risks of human potential reduction in Ukraine is revealed on the basis of its economic actualization by means of anti-risk public policy and institutionalization of human capitalization mechanisms for the benefit of its carrier. Institutions for constructively balancing the interests of different categories of population and institutional actors should become instruments for shaping and implementing such policies; territorial-hierarchical systems of public procedures for fixing the basic parameters of human development and its social capitalization; mechanisms for minimizing the risks of national public policy for the economic actualization of human potential, etc. **Scientific novelty.** A logical and descriptive model of institutionalization of mechanisms for minimizing the risks of economic actualization of human potential is proposed. **Practical importance.** Implementation of anti-risk public policy and institutionalization of human capitalization mechanisms will allow its bearers to achieve the desired self-realization, increase the public's inclination to adopt new and entrepreneurial sustainable growth strategies, and ensure the inclusive nature of the transformation of the Ukrainian economic system.

Key words: Human potential; human capital; labor market; risks; institutions; mechanisms of institutionalization.

REFERENCES

1. Andriyash VI Institutionalization: Concept and Content / V.I. Andriyash // Modern scientific research and innovations .- 2014.- № 11 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/11/39534>. (in Russian).
2. OA Grishnova Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, evaluation, directions of development / OA Grishnova // Social-labor relations: theory and practice: Coll. Sciences. pr / M-in education and science of Ukraine, State Higher Educational Institution «Kyiv. nat. econom. them. Vadim Hetman "; [ed.: AM Kolot (chairman), etc.]. - Kiev: KNEU, 2014. - № 1. - P. 34-42. (in Ukrainian).
3. Zvonar VP Social responsibility as a socioeconomic phenomenon: theory and Ukrainian realities / MV Ptukh Institute of Demography and Social Research, NAS of Ukraine. Kyiv, 2018. 288
4. Ilyich LM Structural Transformations of the Transitive Labor Market of Ukraine: Monograph. - K.: Allerta, 2017. - 608 p. (in Ukrainian).
5. Innovative Ukraine 2020: a national report / by head. ed. V.M. Heitz and others. ; NAS of Ukraine. -K., 2015. -336 s. (in Ukrainian).

6. Kapelyushnikov, RI Transformation of human capital in Russian society (based on the Russian monitoring of the economic situation and health of the population) / RI Kapelyushnikov, AL Lukyanov. - Moscow: Liberal Mission Foundation, 2010. - 196 p. (in Russian).
7. Human Development in Ukraine: Institutional Basis for Social Responsibility: Coll. monogram / per row E.M. Libanova; replied for the release of OV Makarova, OM Khmelevskaya; Institute of Demography and Social Research Birds of NAS of Ukraine. - Kiev, 2017. – 368. (in Ukrainian)
8. Melnychuk DP Human capital: priorities for the modernization of society in the context of improving the quality of life of the population: monograph / DP. Melnychuk. - Zhytomyr: Polesie, 2015. - 564 p. (in Ukrainian).
9. POPULATION OF UKRAINE. Imperatives of demographic aging. - K.: ADEF-Ukraine, 2014. - 288 p. (in Ukrainian).
10. Nosik OM Destructive transformations of human capital in Ukraine: investment aspect // Business Inform. - 2015. - № 7 (450). (in Ukrainian).
11. Nosik OM Non-working capital in Ukraine: content and consequences // Economic theory and law. Team Sciences. wash. Nat. Univ. "Law Academy of Ukraine them. Yaroslav the Wise. - 2015. - № 3 (22). (in Ukrainian).
12. Transition to the youth labor market of Ukraine: results of the International School-to-work transition surveys in Ukraine in 2013 and 2015 / Ella Libanova, Oleksandr Tsymbal, Oleg Yarosh and Larisa Lisogor; International Labor Office. - Geneva: ILO, 2016. (in Ukrainian), (in English).
13. Status of implementation of the provisions of the Agenda for the 21st Century in Ukraine (2002-2012) / Ed. Rudenko LG - K.: Academic Periodicals, 2014. - 359 p. (in Ukrainian).
14. Ukrainian society: the migration dimension: Nat. report / Institute of Demography and Social Research. V. Birds of the NAS of Ukraine. – K., 2018. –396 p. (in Ukrainian).
15. F. Mirzaev, Bankruptcy Risk of Banks: An Analysis in the Uncertainty of Uncertainty. / F. Mirzaev, R. Kuliev // Economist. - 2016. - №3. - P.63-71. (in Russian).
16. Sustainable Development Goals: Ukraine, national report / Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. Kiev. 2017 - 176 p. (in Ukrainian).
17. Yakovenko, RV Human capital and human potential / RV Yakovenko // Scientific papers of Kirovograd National Technical University. Economic Sciences: Coll. Sciences. Ave. - Kirovograd: KNTU, 2013. - Iss. 24, pp. 186-193.
18. Cummins, J. D. Convergence of Insurance and Financial Markets: Hybrid and Securitized Risk-Transfer Solutions [Текст] / J. David Cummins, Mary A. Weiss // The Journal of Risk and Insurance. – 2009. – № 3. – ст. 493–545.
19. Fernández, Almudena; López-Calva, Luis F. (2010). "Transitory Shocks, Permanent Effects: Impact of The Economic Crisis on the Well-Being of Households in Latin America and the Caribbean" (PDF). Estudios Económicos. 25 (1): 3–35. Retrieved 2012-03-25.
20. Holzmann, Robert & Jorgensen, Steen. (2001). Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection. International Tax and Public Finance. 8. 529-556.
21. Holzmann, Robert; Lynne Sherburne-Benz; Emil Tesliuc (May 2003). "Social Risk Management: The World Bank Approach to Social Protection in a Globalizing World" (PDF). World Bank. Retrieved April 6, 2014.
22. Holzmann, Robert; Steen Jorgensen (2000). "Social Risk Management: A new conceptual framework for Social Protection, and beyond" (PDF). World Bank. Retrieved November 21, 2006.
23. <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>;
24. The Global Human Capital Report 2017. World economic forum [Electronic recourse]. – Available at : <http://>
25. Tolbert P. The Instytutionalization of Institutional Theory/ P. Tolbert., L. Zucker // S. Clegg.- 1996. - s. 182.

Надійшла 01.06.2019 р.

Стаття рекомендована до друку д-ром екон. наук, доц. Марценюк Л.В., д-ром екон. наук, доц.Бобилем В.В.