

УДК 331.101. (477.87)

Іванісов О.В.

**к.е.н., доц. кафедри управління персоналом та економіки праці,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)**

Агавердієва Х.Ф.

**к.е.н., доц. кафедри управління персоналом та економіки праці,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)**

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Розвиток світової економіки сьогодні відбувається в складних умовах. Економічна та політична кризи, зменшення обсягів природних ресурсів, техногенні катастрофи, та інші негативні впливи змушують підприємців шукати резерви виробництва, раціонально використовувати матеріальні ресурси та виробничі потужності, застосовувати інновації, та збільшувати частку людської праці у виробленій продукції.

Виходячи з цього науковці все більшу увагу приділяють вивченню людського капіталу, його формуванню, розвитку, відтворенню, збереженні і реалізації в Україні. Економічна категорія “людський капітал”, яка до сьогоднішнього часу розглядалася лише в теоретичних розробках вчених, в сучасних ринкових умовах перетворюється на основу зростання економіки України та радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності.

У сучасному суспільстві людський капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут.

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [3].

Поняття людський капітал увійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, оскільки дозволяє дослідити такі проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація тощо.

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу вважаються Нобелівські лауреати Г. Беккер і Т. Шульц. Методологія їхніх досліджень відрізняється тим, що різноманітні аспекти людського життя, раніше були предметом вивчення інших дисциплін, досліджуються із застосуванням суто економічних понять, таких як рідкість, ціна, альтернативні витрати і т.п. У своїй праці “Людський капітал” Г.Беккер дав визначення людського капіталу та виділив два його типи: специфічний – містить складові, що корисні одному працедавцю; загальний – містить складові корисні всім працедавцям [1].

Людський капітал в широкому визначенні – це інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки, суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуального і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності [5].

Людський капітал є необхідною умовою для підтримки конкурентоспроможності економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації, а також найважливішою характеристикою діяльності органів законодавчої та виконавчої влади в країні.

Основними складовими людського капіталу на думку багатьох науковців є: різні продуктивні здібності, знання, стан здоров'я, доступ до інформації, професійна мобільність, потреби, мотивація.

Для розвитку людського капіталу необхідні значні витрати та різноманітні види ресурсів як із сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал. Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, у навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати складні виробничі проблеми, адаптуватися до зовнішнього середовища. Будуть активніше брати участь у виробничому процесі підприємства та ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання поставлених завдань, у них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отримані професійні знання та навички.

Розвиток ефективної соціально-трудої взаємодії дозволяє сформувати відповідну психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп у процесі виконання своїх функцій.

Інвестування в людський капітал – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу задля досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства й ін.) [2].

Таким чином, погіршення якісних складових людського капіталу в Україні обумовлено наступними чинниками: зниженням якості відтворення робочої сили; зростаючою депопуляцією населення; скороченням середньої тривалості життя; утворенням значної армії безробітних, як зареєстрованих, так і прихованих; катастрофічним становищем в науці, культурі, освіті, медицині тощо.

Існування зазначених чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід відокремити: масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня, нераціональну демографічну структуру населення, падіння показників шлюбності, зменшення кількості народжених, збільшення рівня смертності населення, високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості, знецінення людського капіталу, низький рівень оплати праці.

Вирішення цих проблем в першу чергу здійснюється шляхом накопичення знань та підвищення професійної освіти. При цьому в даній роботі вітчизняні підприємства здебільшого використовують стратегічний підхід, так як якісні характеристики людського капіталу підприємства формуються протягом тривалого періоду.

З метою забезпечення розвитку людського капіталу вітчизняні підприємства використовують стратегічне управління персоналом, інструментом якого є стратегія розвитку людського капіталу підприємства. Стратегія розвитку людського капіталу спрямована на підвищення якісних характеристик персоналу, формування розумної організації, створення умов для безперервного навчання, розвитку і вдосконалення професійних навичок та особистих якостей кожного працівника підприємства. Стратегію розвитку людського капіталу підприємства найчастіше пов'язують з професійним навчанням. Воно дійсно є центральною ланкою стратегії розвитку, проте не вичерпує всієї роботи з розвитку людського капіталу [4].

Враховуючи вищезазначене, доцільно запровадити такі заходи щодо розвитку людського капіталу: розробити державні програми підтримки молодих спеціалістів; передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу; розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабу масової трудової міграції за кордон; активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили; у загальнонаціональній і регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності і боротьби з палінням; встановлення гідних державних гарантій мінімального соціального забезпечення громадян; запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників.

Людський капітал в умовах становлення економіки знань є одним із головних чинників економічного зростання. Він підвищує можливості суспільства у виробництві нових товарів і послуг, здатний приносити його власнику протягом певного часу доход.

Критерієм виміру людського капіталу є інвестування в людину, всі види вкладень в неї, що сприяють зростанню продуктивності праці та її інтелектуалізації, підвищенню персоніфікованих доходів людини.

На жаль, Україна значно поступається рівнем розвитку людського капіталу розвиненим країнам. Це проявляється у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел, втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни.

Автор вважає, що для забезпечення якісного формування та розвитку людського капіталу необхідно: забезпечити відповідність професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї; контроль над трудовою міграцією населення, особливо молоді; зниження безробіття; контролювання диференціації доходів населення; розміщення на території України інтелектуально насичених виробництв; розвиток венчурного бізнесу; збільшення стимулу до зайняття технічними спеціальностями; контроль над демографічною ситуацією; покращення інфраструктури: медицини, освіти, житлових умов, покращення умов праці, створення бізнес-інкубаторів для підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, підтримка малого та середнього бізнесу, що гарантують робочі місця та впроваджують інноваційні проекти у виробництво; залучення внутрішніх та зовнішніх інвесторів до інноваційних проектів; закупівля новітніх розробок, організація ярмарок та виставок задля зведення споживачів, новаторів та інвесторів; забезпечення політичної та економічної стабільності.

Все це підвищить впевненість населення України у майбутньому, покращить рівень життя та буде спонукати людей до самоінвестування, що буде розвивати та відтворювати людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Кендюхов О. В. Кадрове забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. В. Кендюхов // Економіка промисловості. – 2014. – № 1 (23). – С. 73–78.
3. Прошак Г. В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: 08.00.01 / Г. В. Прошак; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Л., 2008. – 20 с.
4. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О. М. Чечель // Економіка та держава. – 2015. – №3. – С. 86–88.
5. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні : понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук. – Львів : ІРД НАН України. – 2013, вип. 3(65). – С. 9 – 27.