

Стрижак О.О.

к.е.н., доцент, доцент кафедри туризму

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Проблеми формування та використання людського капіталу

В сучасних умовах переходу суспільства до постіндустріальної стадії розвитку забезпечення сталого економічного зростання країни неможливе без використання новітніх технологій, розробки інноваційних технологічних продуктів, виробництва якісних наукоємних товарів тощо. Вимоги часу щодо інформатизації та комп'ютеризації виробничих процесів вимагають відповідних якостей від персоналу підприємств та організацій щодо високого рівня знань, навичок, спроможностей, кваліфікації, які здобувають якостей капіталу при їх використанні з метою отримання економічних результатів.

Людський капітал, з одного боку, може накопичуватися у процесі використання, а з іншого – морально застарівати – окремі знання, навички, кваліфікації «знецінюються», що пов'язано, насамперед, із розвитком науково-технічного прогресу. Наприклад, навички із використання розрахункових формул, креслення, машинопису тощо замінюються спроможностями застосування відповідних програмних та комп'ютерних засобів. Тобто, якщо не відбувається оновлення знань, то кваліфікації в певних сферах знецінюються пропорційно впровадженню досягнень НТП. Окрім цього, існують компоненти людського капіталу, які не входять до його складу безпосередньо, але разом з тим формують так званий бренд людського капіталу в широкому сенсі цього слова, підвищуючи його ринкову вартість. Такі складові людського капіталу як репутація, чесність, вміння вести справи не можуть бути оцінені прямо, однак у сукупності можуть мати ринкову ціну, як то капітал бренду юридичної, страхової чи консалтингової компанії. Цей вид людського капіталу має високу вартість лише за наявності сприятливих умов реалізації, тобто наявності певних інституційних умов, які сприяють підвищенню вартості такого капіталу.

Людський капітал здатен позитивно впливати як на фінансові результати компаній, так і на добробут країни в цілому. У дослідженні [1] обґрунтовано висновок, що «покращені практики людського капіталу не тільки корелюють з фінансовими результатами – вони, по суті, є провідним індикатором збільшення акціонерної вартості. Крім того дослідниками було виявлено, що «практика управління персоналом призводить до фінансових показників в значно більшому ступені, ніж фінансові результати призводять до хороших людських ресурсів... Результати цього дослідження є більш значущими, ніж будь-коли раніше. У той час як стан економіки значною мірою невизначений, демографічні тенденції - ні. Не існує

ніяких сумнівів в тому, що нестача робочої сили буде тривати і в наступному десятилітті, і що кращі практики HR є ключем до залучення, отримання і все кращих і кращих бізнес-результатів. Це також впевненість у тому, що керівники тепер, більш ніж будь-коли, орієнтуються на HR, щоб виправдати витрати і продемонструвати економічну цінність людських практик організації».

Участь людського капіталу в економічній системі здійснюється шляхом формування цін на людські ресурси у вигляді ставок заробітної плати та доходу на підприємницький талант у вигляді підприємницького прибутку. Коли людські знання та навички трансформуються у готовий продукт, то вони набувають властивостей капіталу, отже в такому випадку можливо казати про капіталізацію знань та навичок. Вкладення у людський капітал мають значну віддачу. За розрахунками Г. С. Беккера, відмінності у заробітках між типовими випускниками коледжів і середніх шкіл збільшилися з 40 відсотків в 1977 році до 60 відсотків у 1990-ті роки. Розрив між випускниками середніх шкіл та особами, які мають щонайменше вищу освіту, зростає ще швидше, з 50 відсотків в кінці 1960-х років до приблизно 75 відсотків в останні роки. Це, ймовірно, найбільше зростання в історії США... Світова економіка не може добитися успіху без значних інвестицій в людський капітал усіма країнами. Більш багаті країни спеціалізуються на високотехнологічних товарах і послугах, в той час як бідніші країни спеціалізуються на низькокваліфікованій і сировинній матеріалоємній продукції. Проте, інвестиції в людський капітал необхідні також у бідніших країнах, якщо вони хочуть мати шанс вийти з бідності [2, р. 5]. Таким чином, вкладення у людський капітал є запорукою економічного успіху та процвітання як для окремих підприємств, так і для держави в цілому.

Однак існують певні проблеми інвестування в людський капітал. Зокрема, інвестиції в охорону здоров'я підвищують вартість сукупного людського капіталу: винаходи у галузі медицини та фармацевтики дозволяють вилікувати раніше невиліковні хвороби, винаходи та дослідження у області трансплантології та удосконалення імплантатів дозволяють здійснювати заходи щодо реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Однак високий рівень витрат на охорону здоров'я не завжди є передумовою забезпечення високого рівня розвитку людського капіталу. По-перше, якщо в країні високий рівень корупції, то не всі витрати доходять до отримувача та ефективно використовуються. По-друге, навіть при високому рівні розвитку людського капіталу повинні бути створені умови для його капіталізації, тобто спрямування отриманих знань та навичок для отримання доходу. Отже, високий рівень знань та навичок у людини як власника людського капіталу не гарантує отримання високого рівня доходу. Для того, щоб отримані під час навчання знання

надавали дохід їх власнику повинні бути створені сприятливі умови щодо їх ефективного використання.

На теперішній час в Україні виявляється значний дисбаланс між кількістю осіб з вищою освітою й наявністю робочих місць, де можуть бути затребувані отримані під час навчання знання, в той же час спостерігається відсутність необхідної інфраструктури застосування придбаних знань та навичок внаслідок скорочення чисельності персоналу на підприємствах чи взагалі їх закриття через економічну кризу. Окрім цього, конфлікт на Сході України призвів як до фізичних втрат населення через воєнні дії, ненадання своєчасної медичної допомоги, брак ліків тощо, так і обумовив вимушену міграцію населення. Так, загальні підтвержені втрати населення України через міграцію внаслідок конфлікту становлять 1,1 млн. осіб. До цього числа необхідно додати втрати від збільшення інтенсивності переходу тимчасової зовнішньої трудової міграції в постійну форму. Хоча цей процес розпочався в Україні задовго до 2014 р., саме через події на Донбасі кількість зовнішніх трудових мігрантів, які не повернуться в Україну, збільшилася принаймні на 200–300 тисяч осіб. Тому, за умови правильності прийнятих припущень, загальні не зафіксовані державною статистикою міграційні втрати населення України у 2014–2015 рр. можна оцінити у 1,3–1,4 млн. осіб, переважна більшість яких припадає на Донецьку та Луганську області [3, с. 79]. Забезпечення умов формування та використання людського капіталу потребує виваженої державної політики та консолідації суспільства в напрямку створення інституційних умов щодо збереження наявного людського капіталу, дотримання соціальних стандартів забезпечення гідного рівня життя населення країни, ефективної політики зайнятості та працевлаштування, реформування провідних секторів економіки в напрямку державної підтримки перспективних видів виробництва та відповідного створення робочих місць тощо. Реалізація зазначених заходів сприятиме насамперед збереженню наявного людського потенціалу, а в довгостроковій перспективі зростанню людського капіталу країни.

Список використаних джерел

1. Human Capital Index®: Human Capital As a Lead Indicator of Shareholder Value Watson Wyatt-2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.oswego.edu/~friedman/human_cap_index.pdf.
2. Becker G. S. The Age of Human Capital / Gary S. Becker // Education in the twenty-first century: In E. P. Lazear (Ed.). – Palo Alto, CA: Hoover Institution Press. – 2002. – P. 3-8.
3. Політика інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі (національна доповідь) / [Лібанова Е. М., Горбулін В. П., Пирожков С. І. та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. – К.: НАН України, 2015. – 363 с.