

УДК 331.101 (477.87)

**СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ****Роман Я.Ю.***Закарпатського державного університету***Роман С.І.***Ужгородський національний університет**м. Ужгород*

У статті розглянуто поняття людського капіталу, його основні складові, види та особливості інвестування у нього. Досліджено, що інвестиції в людський капітал поділяють на три основні групи витрат: освіту; охорону здоров'я; мобільність. З'ясовано, що джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи. Проаналізовано стан, основні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні.

Ключові слова: людський капітал, праця, інвестиції, інвестування в людський капітал.

The article deals with the concept of human capital, its main components, types and features of investing in it. It was investigated that investment in human capital is divided into three main groups of costs: education, health, mobility. It was found that the source of investment in human capital can serve the state (government), private foundations and public organizations, regions, individual firms, households (individuals), international foundations and organizations, and educational institutions. The condition of the main problems and prospects of the development of human capital in Ukraine was analyzed.

Key words: human capital, labor, investment, investment in human capital.

Актуальність проблеми. При різних системах господарювання, за будь-яких умов, визначальними при досягненні поставлених цілей були можливості людини, тобто людський капітал. Він стає рушійною силою розвитку продуктивних сил суспільства. Проблема «людського капіталу» є актуальною для будь-якої сучасної організації. Актуальною також є проблема джерел збільшення «людського капіталу», тобто інвестицій в нього.

Аналіз основних наукових досліджень і публікацій. Науковий напрям розвитку концепції «людського капіталу», перебуває нині на стадії розвитку, пошуку, який характеризується значним рівнем конкретних наукових результатів. Проблемі «людського капіталу» та інвестицій у нього багато уваги приділяли такі науковці як: Артеменко В.Б., Беккер Г.С., Базидевич В.Д., Буряк П.Ю., Вороненко О.В., Геєць В.В., Грішнова О.А., Долішній М.І., Кравців В.С., Куценко В.В., Мікловда В.П., Пірожков С., Пітюлич М.І, Садова У.Я., Смирнов В.Т., Шевчук Л.Т.

Разом з тим, не дивлячись на значний науковий доробок дослідженнями не охоплено в повній мірі питання особливостей розвитку людського капіталу, його інвестування, основних проблем та перспектив розвитку в Україні, що власне і стало предметом даного дослідження.

Метою роботи є визначення поняття людського капіталу, його складових, стану, основних проблем та перспектив, а також особливостей інвестицій у людський капітал, обґрунтування процесу його формування та ефективного використання в умовах переходу до ринкової економіки.

При написанні статті використовувались методи: статистичні, економіко-математичні, порівняльного аналізу та динамічних рядів.

Викладення основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі розвитку для підприємств важливим ресурсом є людський капітал. Він є єдиним з-поміж всіх ресурсів, який має здатність оновлюватися, вдосконалюватися та розвиватися. [7, с. 196]

Людський капітал можна визначити як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) 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 (заробітків) його власника. [2, с. 101]

Людський капітал ввів у науковий обіг представник Чиказької школи, видатний американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки (1992 р.) Г. Беккер, якого вважають автором нових розділів економічної теорії – економіки дискримінації, теорії людського капіталу, економіки злочинності, економіки домашнього господарства тощо. У його праці «Людський капітал» (перше видання – 1964р., друге видання

– 1975р.), котра стала класикою сучасної економічної думки, він дав визначення людського капіталу і виділив його типи: специфічний – містить складові, що корисні одному працедавцю; загальний – містить складові корисні всім працедавцям. [1, с. 50]

Більшість економістів вважають складовими елементами людського капіталу:

- різні продуктивні здібності, знання, що здобуваються через освіту і професійну підготовку, фізіологічні характеристики особистості і стан здоров'я;

- доступ до економічно важливої інформації, професійну і географічну мобільність;

- психологічні характеристики особистості, що значно впливають на потреби, мотивацію, цінності.

Структурними елементами людського капіталу є: знання, фізіологічний та психологічний стан, мобільність, досвід та мотивація.

Знання, вміння, професійні здібності та таланти характеризують спроможність людини виконувати покладені на неї функції та обов'язки. Фізіологічний та психологічний стан характеризує рівень здоров'я індивіда, що визначається фізичною силою, працездатністю, імунітетом до хвороб, збільшенням періоду активної трудової діяльності. Всі ці якості необхідні кожній людині в будь-якій сфері професійної діяльності. Доступ до економічно важливої інформації та матеріальний стан впливають на мобільність та мотивацію носія людського капіталу і пошук місця реалізації з вищим рівнем доходу, кращим психологічним кліматом та моральним задоволенням, отже, стимулюють індивіда до вдосконалення та розвитку власного людського потенціалу, накопичення та застосування досвіду, до здійснення новацій та ефективного виконання покладених функцій. Варто зазначити, що саме матеріальний добробут забезпечує ефективний розвиток людського капіталу. Маючи достатній рівень доходів індивід раціонально їх розподіляє і має можливість вкладати кошти у власний розвиток, покращення фізичного чи морального стану. Варто зазначити, що в умовах становлення та розвитку інформаційного суспільства великого значення набуває поняття інформаційна мобільність, яка передбачає здатність особи збирати, сортувати, опрацьовувати, відбирати необхідну інформацію серед переповненої безлічі

інформаційних каналів та ефективно її використовувати. [6]

Формування людського капіталу потребує значних витрат усіх видів ресурсів, як матеріальних, так і не матеріальних, саме тому для подальшого існування та функціонування, людський капітал потребує залучення інвестицій.

Саме інвестування дає можливість постійного розвитку, модернізації, відповідно до рівня сучасного стану розвитку суспільства, а також формування перспективних напрямів подальшого існування. Інвестиціями в людський капітал можуть бути будь-які вкладення, наслідком яких є підвищення продуктивності праці. [4]

Загалом, під інвестиціями в людський капітал можна вважати всі види вкладів в людину, які пов'язані із суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства). У своїх дослідженнях К.Макконнелл і С.Брю дають таке визначення: «Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що дані витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому».

Інвестиції в людський капітал можуть відбуватися на трьох рівнях: індивідуальному, мікрорівні та макрорівні. При цьому всі три рівні інвестування людського капіталу нерозривно пов'язані між собою, а розвиток одного з них неможливий без розвитку двох інших. Інвестиції в людський капітал перетворюють природний потенціал в трудовий і при наявності у особи мотивації, часу і праці створюють людський капітал. Найчастіше інвестиції в людський капітал поділяють на три основні групи.

До першої групи відносять витрати на освіту. Це вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи.

До другої групи відносять витрати на охорону здоров'я: фізичне і психічне здоров'я людини. До них входять витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов.

До третьої групи – витрати на мобільність, завдяки яким здійснюється міграція людини з місця з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долається безробіття.

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи. Слід відмітити, що на рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні шляхом фінансування з Державного бюджету освіти, охорони здоров'я і духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку. [3, с.71-72]

Для покращення якості та збільшення кількості людського капіталу необхідно спрямовувати інвестиційні ресурси на перенавчання існуючого трудового потенціалу більш конкурентоспроможним професіям, перепрофілювання, підвищення кваліфікації, оскільки вкладання коштів у перепідготовку адаптованих до умов конкретного виробництва працівників забезпечить швидку віддачу. Потрібно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Для підвищення ефективності функціонування людського капіталу держава повинна сприяти ліквідації заборгованості та підвищенню заробітної плати як основного джерела відтворення та нагромадження людського капіталу в усіх сферах докладання праці, оскільки низька заробітна плата та недотримання термінів її виплати суперечить якісному відтворенню як робочої сили, що нині функціонує на ринку праці, так і тієї, що прийде їй на зміну в майбутньому. [5, с. 137]

Висновки. Отже, людський капітал в умовах переходу до постіндустріального суспільства виступає найважливішим чинником відтворення національного багатства і його необхідним елементом. Людський капітал, сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що використовуються в тій чи іншій сфері суспільного

відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва. Інвестиції в людський капітал є вигідними не лише для людини чи окремої організації, а й для суспільства в цілому, адже вони забезпечують значний, тривалий та стабільний ефект економічного зростання країни. Таким чином, ці аспекти вимагають подальшого наукового обґрунтування, будуть нами досліджуватися в майбутньому з метою глибшого дослідження проблеми та пошуку найбільш актуальних рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ., науч. ред. послесловия Р.И. Капелюшников, предисловия М.И. Левин. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 614 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання // Економіка України. – 2006.-№1.– С.71-79.
4. Красота О.В. Роль людського капіталу у підвищенні конкурентоспроможності національної економіки / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: /http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tpe/2009_20/Zb20_18.pdf
5. Петрунін В.Ю. Проблеми інвестування в людський капітал в сучасних умовах – Вісник донецького національного університету, серія: «економіка і право», вип.2, 2009. – С.73-79.
6. Подра О.П. Еволюція поглядів на людський капітал Економіка України. – 2011. - № 3. – С.17-23.
7. Прукінська Е.В., Переверзева А.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень//Актуальні проблеми економіки.–2011, №1. – С. 29-35.