

Яценко В.М.,

доктор економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Черкаського державного технологічного університету,

Кошулько О.П.,

аспірантка кафедри бухгалтерського обліку,
аналізу та аудита Черкаського державного
технологічного університету

ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Проаналізовано сучасний рівень інвестування у людський капітал в Україні та запропоновано шляхи його відтворення й нагромадження як на мезо-, так і на макрорівні.

Studied is the present-day level of investing in the country's human capital. The authors also suggest ways for its reproduction and accumulation at regional and national levels.

Наприкінці ХХ — на початку ХХІ століття Україна постала перед необхідністю докорінно змінити ситуацію зі збереження, відтворення та нагромадження власного людського капіталу, оскільки без цього держава не в змозі здійснити економічний прорив, залишаючися сировинним придатком високорозвинених країн світу. У царині людського капіталу країни спостерігаються деградаційні процеси: відбувається погіршення його якості, зменшення кількості тощо. Отже, основним завданням є припинення цих явищ, оскільки ситуація, у разі втрати контролю над нею, загрожує стати проблемою майбутнього нації.

Теорія людського капіталу виокремилась як самостійна наука в 60-х роках ХХ століття у США, в Україні перші дослідження у цій галузі розпочалися у 90-х роках. Нині вітчизняні науковці та економісти-практики дедалі більше привертають увагу влади й суспільства до проблеми знецінення та деградації людського капіталу в країні, що потребує невідкладного розв'язання на рівні держави, прийняття відповідних законів та дієвих програм.

Аспекти людського капіталу досліджують майже в усіх регіонах країни, проте перше місце належить науковцям столиці. Серед них В. Близнюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Климко, А. Колот, П. Макаренко, Л. Нападівська, О. Онищенко, В. Онікієнко, С. Пирожков, Д. Полозенко, Л. Харкянєн, А. Чухно, В. Юрчишин та ін. Водночас дослідження проводять у Донецькому регіоні В. Антонюк, О. Головінов, Л. Тертична; Кіровоградському — П. Мазурок, В. Решетов; Львівському — В. Поплавський, Ж. Поплавська, Л. Семів, О. Стефанишин; Одеському — О. Соколова; Сумському — Л. Михайлова; Харківському — І. Журавльова, А. Кудлай, Н. Маркова та ін.

© Яценко В.М., Кошулько О.П., 2007

Метою цього дослідження є аналіз стану людського капіталу, перспектив його розвитку й відтворення на підприємствах, зокрема Черкащини, та пошук шляхів поліпшення ситуації на мезо- та макрорівні.

“Оцінка Світовим банком 192 країн світу засвідчила, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, на який припадає 64 % проти 16 % фізичного капіталу (тобто нагромадження матеріально-речових фондів) та 20 % — природного капіталу. Перевага людського капіталу над іншими його видами особливо помітна у країнах з високим рівнем доходів: у Німеччині, Швейцарії, Японії його частка становить 80 %”¹.

Накопичення людського капіталу має розпочинатися у ранньому віці і тривати упродовж всього життя. Відповідно основним завданням початкової школи є розвиток бажання та прагнення постійно його накопичувати. Хоча, на думку О. Головінова, шкільна освіта в певному обсязі належить до обов’язкових адміністративних примусових заходів², проте, вважає Б. Данилишин, вона перестала бути загальнодоступною. Загальноосвітні навчальні заклади денної форми навчання відвідують загалом по Україні лише 78,6 % загальної чисельності населення віком 6—17 років. Із різних причин 2004 року в Україні не здобували повну середню освіту понад 5,5 тис. дітей і підлітків віком 6—18 років³.

Серед причин, що перешкоджають розвиткові людського капіталу та його якісному нагромадженню, варто відзначити такі:

— низький рівень фінансування галузі освіти з бюджету (незначний відсоток ВВП, що виділяється на розвиток освіти й науки);

— низький рівень вітчизняних та іноземних інвестицій у систему освіти та неефективне використання коштів;

— низький рівень якості освіти, що потребує інновацій та нововведень;

— низький рівень здоров’я дітей — майбутніх носіїв людського капіталу.

Розвиток людського капіталу нерозривно пов’язаний з розвитком науки. Проте, як твердить Д. Полозенко, українська наука постійно відчуває “фінансову аритмію”: видатки бюджету на науку 1992 року становили 2,2 %; 1996-го — 1,9 %; 1999-го — 0,8 %; 2002-го — 0,9 %; 2004 року — 2,2 %⁴.

Б. Данилишин та В. Куценко, спираючися на дані Міжнародної організації праці, твердять: якщо у країні на науку виділяється менше 2 % ВВП, розпочинається руйнація не лише науки, а й економіки і суспільства у цілому⁵.

¹ Харкянен Л. Інвестиції в людину — фактор розвитку економіки // Віче. — 2000. — № 11. — С. 97 — 105.

² Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004.

³ Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання // Економіка України. — 2006. — № 1. — С. 71 — 79.

⁴ Полозенко Д.В. Видатки бюджету на розвиток людського капіталу // Фінанси України. — 2006. — № 4. — С. 15 — 23.

⁵ Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання // Економіка України. — 2006. — № 1. — С. 71 — 79.

Як наслідок регрес науки тягне за собою руйнацію освіти. Нестача коштів для розвитку освіти з держбюджету нині компенсується за рахунок приватних інвестицій, зокрема за рахунок батьків, оскільки освіта сьогодні вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів і перетворилася на великий бізнес⁶.

У зв'язку з тим, що на освіту й науку в Україні виділяється обсяг коштів з державного бюджету, не достатній для забезпечення якісного нагромадження людського капіталу, джерелом його відтворення можуть стати іноземні інвестиції.

Так, упродовж 1990—1999 років за програмою фонду “Відродження” Україна одержала фінансування на суму 50 млн дол. У 1993—1999 роках ЄС інвестував 20 млн євро в реформування вищої освіти України, профінансував 85 проєктів у 30-ти вищих навчальних закладах. У 1999/2000 навчальному році було виділено 4 млн євро у рамках програми TEMPUS TACIS в Україні. Нова програма, TEMPUS-3, розрахована на 2000—2006 роки, її головне призначення — встановлення зв'язків між університетами країн ЄС та їх партнерами у Східній Європі, надання грантів для обміну й технічної допомоги в рамках навчальних програм, а також допомога в розвитку матеріальної бази вітчизняних ВНЗ. Передбачається щорічне виділення коштів для програми TEMPUS-3 у розмірі 35—40 млн євро. Навчальні заклади України беруть участь і в інших програмах ЄС — “Сократ” (освіта) і “Леонардо” (фахова підготовка)⁷.

2006 року на український ринок освіти прийшли іноземні інвестори, що здійснюють спільну координацію нового освітнього проєкту, — компанії “Братислава”, “БРІКК” та “Віктос-642”, мета яких — запровадити у школах України комплексну ефективну освіту, засновану на європейських стандартах освіти у поєднанні зі співробітництвом із кращими фахівцями освіти, науки, виробництва, сфери послуг країн Євросоюзу і світу задля спільної підготовки якісного людського капіталу в Україні. Згідно з цим проєктом щомісяця на одного академіста виділятиметься 20—36 євро, на одну школу — 16200, а за умови роботи в одному навчальному закладі п'ятдесяти вчителів — 29160 євро.

Ця програма пройде практичну апробацію у навчальних закладах Черкаської, Київської, Одеської, Сумської, Вінницької областей і Самарського району м. Дніпропетровська, вона розрахована на учнів 1—11 класів загальноосвітніх шкіл, а згодом — і на студентів ВНЗ та має на меті підготовку висококваліфікованих, конкурентоспроможних на світовому ринку праці фахівців, які працюватимуть на українських підприємствах з іноземними інвестиціями, створюючи національний продукт та забезпечуючи економічне зростання країни.

Для проведення аналізу людського капіталу на підприємствах охарактеризуємо сучасний його стан та визначимо методи, що застосовуються менеджерами

⁶ Поплавська Ж., Поплавський В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу // Вісник НАН України. — 2002. — № 12. — С. 14 — 21.

⁷ Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004.

для його збереження та відтворення на виробництві, виявлені шляхом соціологічного опитування.

На нашу думку, лідерами з освоєння нових професій у країні є Донецька та Дніпропетровська області. Тоді як упродовж 1995—2003 років середній показник з освоєння нових професій в Україні становив 2,6 %, у цих областях він дорівнював відповідно у середньому 4,1 та 5,6 %. У Черкаській області упродовж того ж періоду навчено нових професій 1,6 % загальної кількості працюючих, у Львівській, Рівненській та Чернівецькій — 1,4 %, Волинській — 1,2 %, Закарпатській — 1,1 %, Тернопільській — 0,9 % тощо.

Важливою складовою нагромадження людського капіталу на підприємствах є підвищення кваліфікації кадрів. Упродовж 1995—2003 років відсоток працюючих — носіїв людського капіталу, які підвищили власну кваліфікацію, становив у середньому по Україні 7 %. У Дніпропетровській області частка осіб, які підвищили кваліфікацію, становила 10 %, у Запорізькій — 9,7 %, Донецькій — 9,6 %. У інших регіонах показники підвищення кваліфікації кадрів нижчі за середній показник по Україні: у Черкаській області — 5,3 %, Одеській — 4,9 %, Тернопільській — 4,5 % тощо.

На підприємствах Черкащини, порівняно з іншими регіонами країни, процес накопичення якісного людського капіталу відбувається вкрай неактивно, що пояснюється станом депресивності, у якому перебуває регіон.

Так, у промисловості упродовж 2002—2005 років підвищили кваліфікацію у середньому 8,9 % загальної кількості працюючих, а отримали нову професію 4 % за той же період. Водночас у сільському господарстві підвищили кваліфікацію 1 % та отримали нову професію всього 1,5 % загальної чисельності працюючих.

На промислових підприємствах Черкащини упродовж 1999—2005 років відсоток працюючих з вищою освітою 1—2 рівня акредитації збільшився на 2,3 %, 3—4 рівня — на 2,2 %. У сільському господарстві упродовж зазначеного періоду ситуація змінилася на краще у першому випадку на 3,8 %, у другому — на 3,2 %.

З метою аналізу стану людського капіталу на підприємствах Черкащини нами було проведено соціологічне дослідження, в якому взяли участь особи, які працюють у сферах торгівлі (23 %), послуг (46,2 %) та на виробництві (30,8 %), окрім того, заочно здобувають вищу освіту. Респондентам було запропоновано 10 запитань щодо методів збереження людського капіталу на підприємствах, де вони працюють. З огляду на відповіді респондентів, ситуація із збереження, відновлення та нагромадження людського капіталу на підприємствах є такою: на виробництві майже не опікуються освітою, культурним рівнем, здоров'ям персоналу (53,8 %) та дітей персоналу (69,2 %); заробітна плата 69,2 % опитаних становить 500—1000 грн й не задовольняє першочергових потреб людини, при цьому перешкоджаючи якісному нагромадженню людського капіталу у цьому та майбутніх поколіннях; переважний відсоток респондентів не відчуває турботи підприємств про власний добробут (69,2 %). Упродовж роботи на підприємствах

46,2 % з них жодного разу не доводилося підвищувати власну кваліфікацію. З огляду на це 92,3 % опитаних на питання, чи готові вони за найменшої нагоди змінити роботу, відповіли ствердно.

Отже, на підприємствах Черкаської області накопичення людського капіталу йде повільно, що не сприяє економічному розвитку регіону. Щодо сільського господарства, то ситуація у цій галузі є взагалі критичною.

Як приклад на одному з підприємств Донецького регіону відтворюють та нагромаджують людський капітал, рівень якого значно вищий, аніж у Черкаському, такими методами та формами стимулювання⁸:

— окладами, тарифними ставками, доплатами, надбавками, преміями, виплатами за підсумками річної роботи, щорічною допомогою на оздоровлення, виплатами допомоги на дітей, ювілейними виплатами;

— пільгами та компенсаціями (пільгові путівки до санаторіїв та на бази відпочинку, путівки до дитячих здравниць, безплатний проїзд, розвиток садових товариств за сприяння підприємства тощо);

— розробкою програми зайнятості працівників, мета якої — створення умов для професійної підготовки та здобування нової кваліфікації, організація нових робочих місць;

— заохоченням створення робітничих династій тощо.

Упродовж 2001—2005 років інвестиції цього підприємства в людський капітал зросли у 4,6 разу, тоді як 2001 року на інженерно-технічних посадах працювало всього 11 осіб з середньою освітою, 2005 року усі інженерно-технічні посади обіймав персонал з вищою освітою.

Джерелом нагромадження людського капіталу є заробітна плата, рівень якої неоднаковий у межах України, що, відповідно, впливає на розвиток людського капіталу у кожному регіоні. 2003 року її середній рівень у країні становив 462 грн, тоді як у Черкаській області — 350 грн, що нижче за середній показник на 112 грн, або на 24 %. Водночас у Києві зарплата дорівнювала 761 грн, у Донецькій області — 550, Запорізькій — 541, Дніпропетровській — 526, Луганській — 474, Київській та Миколаївській — 470 грн.

2005 року середня заробітна плата в економіці Черкащини становила 642,45 грн і перевищила на 41,8 % розмір прожиткового мінімуму (453 грн) та у 1,9 разу — мінімальну заробітну плату: у сільському господарстві вона становила 458,07 грн, промисловості — 755,69 грн., освіти — 599,32 грн тощо, а у січні—вересні 2006 року її середньомісячний рівень підвищився до 811,63 грн.

Хоча рівень заробітної плати підвищується, зарано говорити про створення умов для якісного нагромадження людського капіталу і в регіоні, і загалом по країні, адже “заробітна плата як основна складова трудових доходів в Україні не

⁸ *Дергаусов М.* Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства // Економіка України. — 2003. — № 6. — С. 26 — 30.

виконує своїх основних функцій, оскільки залишається вкрай низькою, її міжгалузєва диференціація — кричуща⁹. Окрім того, на підприємствах і сьогодні спостерігається тенденція до заниження ціни робочої сили, унаслідок чого знизилася питома вага фонду оплати праці найманих працівників у ВВП¹⁰.

Ганьбою для вітчизняної економіки є масові затримки виплати заробітної плати, адже цілком очевидно, що неоплачена праця, як і примусова, не має права на існування¹¹. Так, у Черкаській області сума несплаченої зарплати станом на 1 січня 2006 року дорівнювала 26,5 млн грн, а станом на 1 жовтня 2006 року — 25,6 млн грн. Це означає, що упродовж 3 кварталів 2006 року борг із заробітної плати в області скоротився лише на 0,9 млн грн, що не сприяє поліпшенню стану людського капіталу у регіоні.

Заробітна плата на Черкащині не виплачена переважно підприємствами сільськогосподарства (47 %) та промисловості (32,2 %). Сума заборгованості на 1 жовтня 2006 року у промисловості становила 8259,8 тис. грн, або 109,1 % до 1 січня 2006 року. У сільському господарстві — 12063,9 тис. грн, або 83,4 % до 1 січня 2006 року.

Ми погоджуємося з Д. Полозенком щодо того, що “рівень оплати праці й інші соціальні послуги в Україні не відповідають європейським стандартам. Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму в Україні становить 0,64 : 1, тоді як у Польщі, Латвії та Естонії — 1,5: 1”¹².

Важливим чинником розвитку будь-якого регіону є обсяг інвестицій, що надходить до нього. В економіку Черкаської області упродовж 2002—2004 років сума іноземних інвестицій зросла удвічі (упродовж 2002 року інвестиції в економіку регіону становили 54,7 млн дол., станом на 1 січня 2005 року — 122,3 млн дол.), проте упродовж 2005 року сума прямих іноземних інвестицій скоротилася на 15,6 млн дол. та станом на 1 січня 2006 року становила 106,7 млн дол. Згідно з іншими статистичними джерелами¹³ на початок 2006 року їх обсяг становив 99,1 млн дол., а станом на 1 жовтня 2006 року їх загальна сума зросла до 108,9 млн дол.

Відповідно скорочується в області й обсяг інвестицій на 1 особу, що станом на 1 січня 2005 року становив у середньому 90 дол., на 1 січня 2006 року — вже 78 дол., а станом на 1 жовтня 2006 року — 80,9 дол. Унаслідок цього умови та

⁹ Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 19 — 27.

¹⁰ Харкянен Л. Інвестиції в людину — фактор розвитку економіки // Віче. — 2000. — № 11. — С. 97 — 105.

¹¹ Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 19 — 27.

¹² Полозенко Д.В. Видатки бюджету на розвиток людського капіталу // Фінанси України. — 2006. — № 4. — С. 15 — 23.

¹³ Соціально-економічне становище Черкаської області за січень—вересень 2006 р. // Офіційні сторінки “Нової доби”. — 2006. — № 86. — С. 1 — 8.

можливості для розквіту людського капіталу на Черкащині лише погіршуються, а поширюються деградаційні процеси, бідність та безробіття.

Отже, для поліпшення якості та збільшення кількості людського капіталу в країні необхідно:

— для подолання депресивних явищ в українській економіці прискорити створення технопарків, яких, наприклад, у США налічується до 200, у Німеччині та Голландії — по 150; технополісів, найвідомішим з яких є “Силіконова долина” у Каліфорнії; продовжувати модернізацію та реорганізацію підприємств, оскільки без цього українські підприємства не в змозі будуть випускати якісну конкурентоспроможну на світовому ринку продукцію;

— запроваджувати процес відтворення, збереження, нагромадження людського капіталу на рівні держави з розробки заходів, спроможних забезпечити ефективне використання та розподіл державних інвестицій з метою нагромадження якісного людського капіталу в Україні. Головний економіст Світового банку Д. Стігліц наголошує: “Якщо економіка неконкурентоспроможна, увесь вигравш від вільної торгівлі й приватизації буде розтрачений, а не спрямований на створення суспільного багатства. Якщо ж державні інвестиції у людський капітал і впровадження технологій виявляться недостатніми, ринок не зможе заповнити їх нестачу”;

— продовжувати нагромадження людського капіталу необхідно водночас на рівні регіонів та підприємств, спрямовуючи іноземні та вітчизняні інвестиції на перенавчання більш конкурентоспроможних професій, необхідних виробництву, перепрофілювання, підвищення кваліфікації, оскільки “саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності”¹⁴; заохочувати й підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, оскільки “внесок освіти у приріст валового національного продукту сягає майже 30 %”¹⁵; створювати умови для піднесення його культурного рівня та охорони здоров’я, оскільки “освіченість нічого не варта, якщо працівники не мають здоров’я, гідного житла, психологічної стабільності та високого рівня культури”¹⁶;

— сприяти підвищенню заробітної плати як джерела ефективного відтворення та нагромадження людського капіталу в усіх сферах докладання праці: на підприємствах, в організаціях, установах тощо, оскільки низька заробітна плата ставить під сумнів якісне відтворення робочої сили не лише у нинішньому, а й у наступних поколіннях.

¹⁴ *Грейсон Дж. К. мл., О’Делл К.* Американський менеджмент на порозі XXI века: Пер. с англ. — М.: Экономика, 1991.

¹⁵ *Решетов В.О., Резніченко О.О., Резніченко Д.С.* До питання про відтворення людського капіталу // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 7, ч. I — Кіровоград: КНТУ, 2005.

¹⁶ *Полозенко Д.В., Іваницький Д.О.* Добробут і його фінансове забезпечення // Фінанси України. — 2004. — № 10. — С. 28 — 35.