



УДК 331.101.26; 331.522.4

СТАН РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ



О.І. Шаповалова

Постановка проблеми. Формування ринкових відносин, становлення України як демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти і професійної підготовки як соціальної системи й елемента інфраструктури ринку праці. Мається на увазі не тільки забезпечення попиту держави на спеціалістів різних професій і рівнів кваліфікації, але й задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також гарантування її конкурентоспроможності на ринку праці. Нині система освіти і професійної підготовки в Україні стала структурно складнішою порівняно з радянськими часами. Зміни відбулися в напрямі наближення освітнього і освітньо-кваліфікаційного рівнів до світових стандартів, нова структура освіти і професійної підготовки в Україні не набула ще тієї чіткості, яку вона мала раніше.

У розвинутих країнах через необхідність постійної виробничо-кваліфікаційної перепідготовки працівників підприємств створено систему безперервної внутріфірмової освіти персоналу. Це гарантує запобігання моральному зносу людського капіталу, а отже доводить необхідність упровадження безперервної

освіти і стимулювання самоосвіти на сучасних підприємствах країни.

Аналіз останніх досліджень. Розвиток людського капіталу в Україні є об'єктом вивчення вітчизняних економістів і науковців, серед них: Грішнова О.А., Верхоглядова Н.І., Шило К.М., Кір'ян Т.М., Каленюк І.С., Шаульська Л.В., Лібанова Е.М., Долішній М.І. та ін. Проте дослідження цих авторів спрямовані переважно на аналіз і вивчення окремих аспектів формування й використання людського капіталу. Недостатня увага приділяється пошуку напрямів модернізації професійної освіти, підвищенню якості підготовки і перепідготовки фахівців, що загалом є **невирішеною частиною загальної проблеми.**

Мета роботи – аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу в Україні, визначення нових напрямів розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Виклад основного матеріалу. Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства, гарантом індивідуального вдосконалення, становлять інтелектуальний, духовний і виробничий потенціал суспільства. Розвиток України як держави, структурні перетворення на мікро- і

макроекономічному рівні мають гармонічно поєднуватися з реформою української освіти й професійної підготовки для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, встановити нову систему цінностей [2, с. 85].

Статистична база для оцінки інвестицій у людський капітал в Україні є недосконалою. Вітчизняна статистика характеризується вкрай обмеженим переліком показників, які не дають змоги вичерпно охарактеризувати динаміку розвитку і витрати держави, домогосподарств, підприємств на формування людського капіталу і його розвиток. В офіційних статистичних збірниках відсутні повні дані щодо державних і приватних витрат на загальну й професійну освіту і науку, охорону здоров'я, культурний розвиток як на національному, так і регіональному рівнях.

На основі статистичної інформації нами визначена кількість працівників, які були підготовлені або підвищували кваліфікацію в цілому по Україні (див. таблицю).

Через відсутність статистичних даних щодо рівня витрат підприємств на професійне навчання найманих працівників у 2008–2012 рр. не можна визначити обсяг інвестицій в людський капітал для цього періоду. У 2008 р. порівняно з 2009 р. спостерігається тенденція до різкого скорочення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію та/або оволоділи новими професіями. Отже, можемо констатувати про зменшення обсягу інвестування в людський розвиток. Починаючи з 2010 р. спостерігається постійне зростання кількості працівників, які підвищили кваліфікацію й здобули нові професії, тобто очевидним є збільшення обсягу інвестицій в людський капітал. У 2012 р. простежується збільшення чисельності працівників, в яких були вкладені інвестиції для підняття рівня їхнього профе-

сіоналізму і зменшення інвестицій у навчання персоналу новим професіям. Ці зміни можна пояснити кризовими явищами 2008–2009 рр. Однак дані за 2010 р. свідчать про поступовий вихід економіки країни з кризи.

Побудований на основі статистичних даних графік наочно ілюструє, що показники кількості осіб, які здобули нові професії по регіонах України суттєво відрізняються і мають різноманітну динаміку (рис. 1). У 2009 р. порівняно з 2008 р., спостерігаємо різке скорочення кількості робітників, які оволоділи новими професіями, що свідчить про стрімке скорочення інвестицій в людський капітал як з боку держави, так і з боку приватних підприємців.

У 2010–2012 рр. спостерігаємо неоднорідну і нестабільну ситуацію по країні: в одних регіонах кількість осіб, які набули нові професії, збільшилась, у деяких – зменшилась або залишилась майже на рівні показників 2009 р.

Найбільша кількість підготовлених кадрів у 2008–2012 рр. відмічається в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Харківській, Одеській областях і м. Києві, що свідчить про більш високі витрати на підготовку найманих працівників.

Низький рівень інвестицій підприємств у людський капітал мав місце у Волинській, Івано-Франківській, Тернопільській, Чернівецькій, Вінницькій, Житомирській, Закарпатській, Кіровоградській, Львівській, Сумській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернігівській областях, а також в АР Крим.

Щодо показників кількості осіб, які підвищили свою кваліфікацію, по регіонах України, то можна констатувати, що вони також суттєво різняться між собою [рис. 2]. У 2008–2009 рр. спостерігається різке скорочення кількості робітників, які підвищили свій кваліфіка-

Формування людського капіталу в Україні [4 –8]

Кількість працівників (тис. осіб) які:	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
підвищили кваліфікацію	1022,7	890,4	943,9	978,4	1016,5
оволоділи новими професіями	290,1	209,3	216,5	230,0	218,4

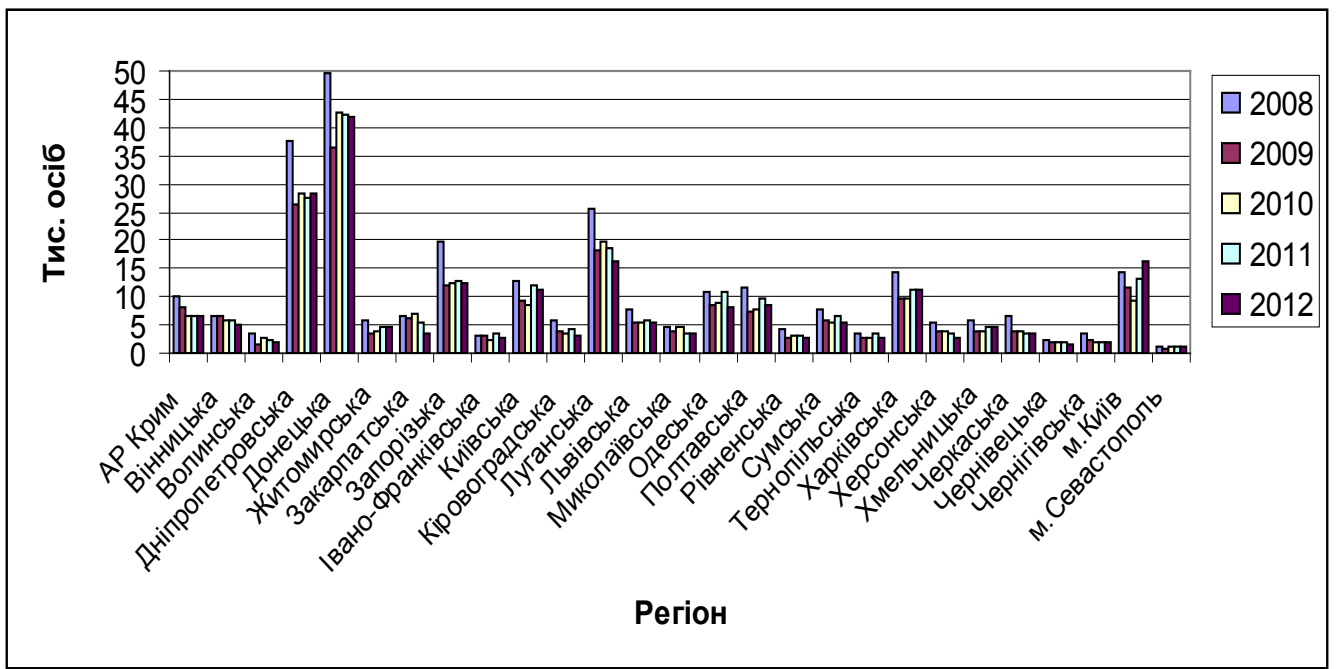


Рис. 1. Динаміка підготовки кадрів за регіонами [4 – 8]

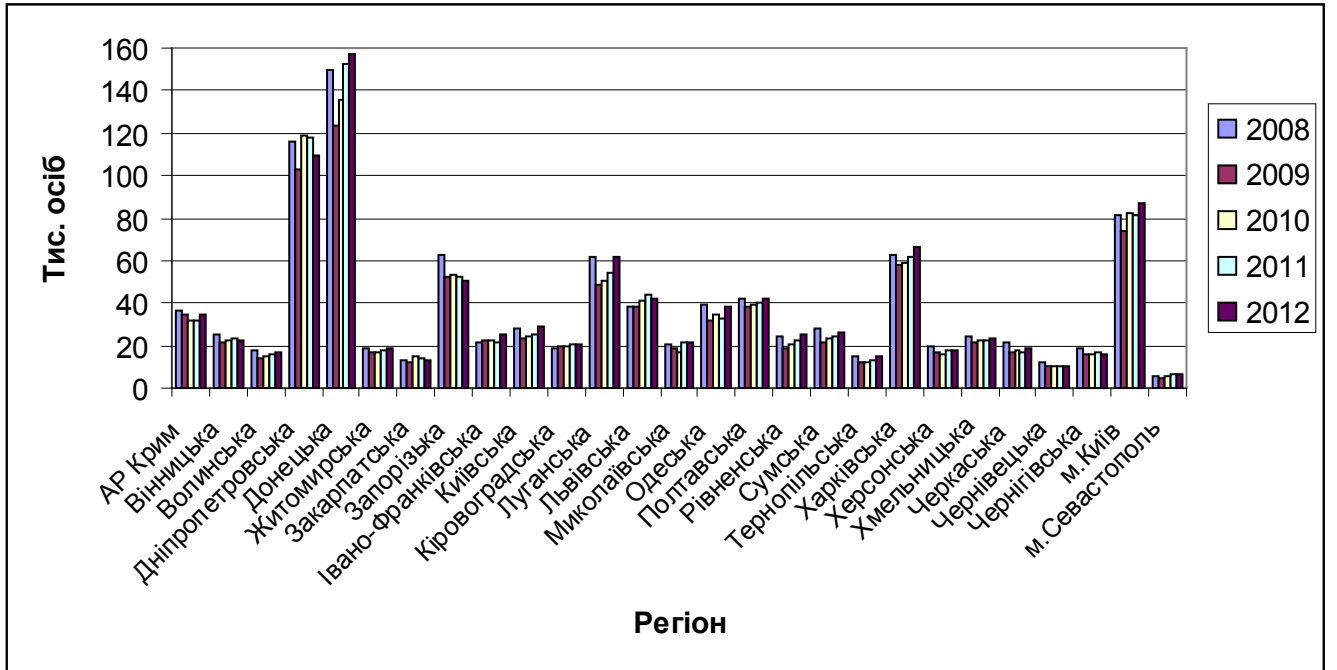


Рис. 2. Динаміка підвищення кваліфікації кадрів за регіонами [4 – 8]

ційний рівень, через скорочення інвестицій у людський капітал з боку держави і з боку приватних підприємців. На нашу думку, пояснити таку ситуацію можна нестабільністю економіки країни в період кризових явищ 2008–2009 рр. Починаючи з 2010 року бачимо стабільне зростання кількості робітників, які підвищували кваліфікацію, майже в усіх регіонах країни, що свідчить про значне зростання

інвестицій у людський капітал.

Можемо констатувати, що регіони України суттєво відрізняються за обсягом внутрірегіональних інвестицій у людський потенціал і людський капітал. При цьому навіть у тих регіонах, які мають найвищі значення інвестицій на душу населення, їхній розмір недостатній для забезпечення динамічного людського розвитку і формування людського капіталу.

Отже, для України все більш актуальним стає питання пошуку нових напрямів розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств через його професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, і формування стратегії управління ним. Основним мотивом цього є те, що персонал являє собою особливий вид ресурсів, які відіграють значну роль у системі ресурсного забезпечення діяльності будь-якого підприємства, а отже, є об'єктивною умовою розвитку підприємств шляхом забезпечення додаткових конкурентних переваг [1, с. 63].

Слід відмітити, що на обсяги професійного навчання впливає значна диференціація цього виду навчання в розрізі окремих видів економічної і промислової діяльності. Причому, якщо експортозалежні галузі мають стали динаміку зростання обсягів професійного навчання, то відносно будівництва і транспорту, а також сервісних галузей можна сказати, що темпи їхнього зростання визначаються на фоні як повної руйнації в попередні роки власне виробництва цих сфер або практичної їхньої нерозвинутості, так і самої системи професійного навчання. Слід також зазначити, що для більшості видів діяльності, які визначають науково-технічний прогрес або працюють на забезпечення внутрішнього ринку, характерною є подальша стагнація професійного навчання персоналу на підприємствах [3, с. 388].

Сучасні вимоги до професійної підготовки і перепідготовки висококваліфікованих кадрів в Україні включають такі аспекти:

- створення найоптимальнішого конкурентного середовища для підприємств (необхідною умовою для сприяння дії конкурентних механізмів є оцінка стану і напрямів розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств);

- подолання інституціональних перешкод на шляху розвитку конкурентних відносин на ринку праці (збільшення конкурентного сектору національного господарства має за-

безпечувати однакові умови для конкуренції персоналу);

- зміна ролі підприємства в забезпеченні конкурентоспроможності власного персоналу (воно має виступати не лише як замовник, але й як учасник створення конкурентоспроможності персоналу. Пожвавлення інвестиційної активності підприємств через вкладення коштів у нові технології й обладнання зумовлює потребу в персоналі з новими знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю);

- запровадження перспективних напрямів професійного розвитку персоналу підприємства (необхідним є створення в Україні національної системи кваліфікацій і компетенцій; залучення роботодавців до розробки інноваційних навчальних планів і програм для вищих навчальних закладів; сприяння підвищенню освітнього, кваліфікаційного рівня управлінських кадрів малого й середнього бізнесу через проведення тренінгів і реалізацію навчальних програм);

- реформування системи підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а саме законодавче підкріплення, з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики.

Висновки

Отже, обсяг інвестицій у людський потенціал і людський капітал в Україні нині є досить обмеженим і не забезпечує формування на необхідному рівні якісних рис людини і працівника, які необхідні постіндустріальному суспільству, в основі якого лежить економіка знань. Висока якість людського потенціалу України і значний обсяг людського капіталу в значній мірі залежать від інвестицій, які мають бути збільшені в декілька разів. У першу чергу це стосується витрат підприємств і домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток має суттєво зрости. У зв'язку з цим має бути посилена зацікавленість держави, домогоспо-

дарств і підприємств у збільшенні інвестицій у людський розвиток.

На сучасному етапі економічним підґрунтям мотивації до збільшення інвестицій у людський потенціал і людський капітал є:

- для держави – підвищення конкурентоспроможності економіки України і сталого економічного зростання в умовах глобалізації;
- для домогосподарств – підвищення конкурентоспроможності робочої сили своїх членів і рівня добробуту для них;
- для підприємств – підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах відкритої економіки, гарантування ефективної його діяльності.

Отже, професійний розвиток персоналу є основоположною умовою функціонування підприємства. Особливо гостро це питання постає в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Відродження України неможливе без нового ставлення до освіти, яку необхідно модернізувати і привести у відповідність до реалій сучасності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Верхоглядова Н.* Визначення та змістова інтерпретація людського капіталу / Н. Верхоглядова // Держава та регіон. – Серія Економіка та підприємництво. – 2007. – № 2. – С. 62–65.
2. *Верхоглядова Н.* Людський капітал і показники економічного зростання / Н. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 84–86.
3. *Кір'ян Тетяна Михайлівна.* Мотивація людського капіталу до продуктивної праці: наукове видання / Т.М. Кір'ян. – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416 с. – ISBN 978-966-457-043-2.
4. *Праця України 2008: стат. збірник* / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 322 с.
5. *Праця України 2009: стат. збірник* / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 341 с.
6. *Праця України 2010: стат. збірник* / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – 324 с.
7. *Праця України 2011: стат. збірник* / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. – 343 с.
8. *Праця України 2012: стат. збірник* / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2013. – 322 с.

УкрІНТЕІ надає послуги:

видавничо-поліграфічні

521-09-37, 521-09-06

тиражування матеріалів

повнокольоровий друк

комп'ютерний набір і верстка

додрукарська підготовка й післядрукарська обробка

наукове й літературне редагування науково-економічних і

інформаційних матеріалів

виготовлення брошур, журналів, каталогів, буклетів, бланків

переплітання дисертацій, звітів, ламінування

з організації виставкової діяльності

521-00-18

організація і проведення тематичних виставок і виставок-ярмарків