



купівля клієнтів компаній та залучення середнього і малого бізнесу. Однак дослідження розвитку лізингу в Україні актуально для розгляду і надалі.

Наук. керівн. Кліменко О. М.

Література: 1. Ніколенко Ю. В. Основи економічної теорії : підручник / Ю. В. Ніколенко, М. М. Діденко, А. В. Шегда. – К. : Либідь, 2008. – С. 37–40. 2. Академик. Словарь финансовых терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/14918. 3. Основы лизинговой деятельности : пособие для слушателей. – М. : Международная финансовая корпорация, 2009. – 247 с. 4. Українське об'єднання лізингодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uul.com.ua/stat/leasing_market/.

Заболотная Д. А.

УДК 005.336.4

Студент 1 курса

факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. Рассмотрен человеческий капитал как совокупность знаний и умений, которые используются для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества. Доказано, что для решения проблемы формирования и развития человеческого капитала необходимо разработать новую политику в области воспроизводства человеческого капитала.

Анотація. Розглянуто людський капітал як сукупність знань та умінь, які використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства. Доведено, що для вирішення проблеми формування і розвитку людського капіталу необхідно розробити нову політику в галузі відтворення людського капіталу.

Annotation. Human capital as a set of knowledge and skills used to meet the diverse needs of individuals and society was studied. The development of a policy on the reproduction of human capital was found to be necessary to solve the problem of formation and development of the human capital.

Ключевые слова: человеческий капитал, корреляция циклов развития человеческого капитала, индекс развития человеческого потенциала, проблемы и перспективы формирования и использования человеческого капитала.

Происходящие в обществе радикальные социально-экономические преобразования, которые связаны с переходом к информационному обществу, ставят ряд актуальных проблем. В их числе проблема человеческого капитала. Формирование и развитие человеческого капитала, использование его потенциала становится, наравне с развитием технологий – ключевым фактором развития производительных сил общества. В современном мире человеческий капитал все в большей степени становится источником жизненной силы и развития любого предприятия и общества в целом. Именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является определяющим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, экономического роста и эффективности экономики в целом. Тем не менее до сих пор в экономической литературе уточняется само понятие человеческого капитала, обсуждаются вопросы приоритетности инвестиций в человеческий капитал, влияние человеческого капитала на устойчивое и конкурентное развитие. Актуальность этих вопросов в рыночной экономике обусловлена возросшим интересом к созидательным способностям человека, их активизации, интеллектуальной деятельности, что совпадает со всеобщей закономерностью развития современной науки.

Понятие человеческого капитала и его теории возникло во второй половине XX века как ответ экономической науки на вызовы времени, на формирование инновационной экономики, постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов и работников интеллектуального труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда, напротив, снизилась. Теорию индивидуального человеческого капитала создали Теодор Шульц и Гэри Беккер лауреаты Нобелевской премии по экономике за 1979 и 1992 годы соответственно. По мнению Гэри Беккера, человеческий капитал – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ. Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора, человеческих или трудовых ресурсов, интеллектуального капитала и социального капитала, однако человеческий капитал является более широкой экономической категорией.

© Заболотная Д. А., 2014

120

"Управління розвитком", № 5 (168) 2014



Промышленные революции и человеческий капитал связаны друг с другом как причина и следствие. Первая промышленная революция и первый технологический уклад (1770 – 1830 годов), введенный Сергеем Глазьевым на базе длинных волн Кондратьева, совпадают по времени. Появление машин, технологий, оборудования и сам капитализм стали определяющим этапом развития человеческого капитала и его главных составляющих – культуры, воспитания, образования, знаний, медицины, экономической науки, совершенствования религий, развития экономики, общественных отношений и государственности [1].

Рост величины и качества человеческого капитала (качества культуры, образования, здоровья, науки, предпринимательского ресурса, качества элиты и управления, качества жизни и государственных институтов и т. д.) позволил создать станки и машины, ставшие крупнейшими инновационными продуктами того времени.

Главной причиной промышленной революции стали рост знаний и появление профессионалов, способных изобретать машины и генерировать инновации. Сами машины – следствие выхода в своем развитии человеческого капитала на новую высоту, на новый уровень качества.

Вторая промышленная революция (последняя треть XX – начало XX веков) вершилась на базе нового витка роста качества и уровня накопленного человеческого капитала. Вторая промышленная революция создала развитое индустриальное общество с высокой производительностью труда. Она породила массовую генерацию инноваций, которые непрерывно повышали производительность труда.

Третья научно-техническая революция началась с середины XX века и продолжается до сих пор. Началось формирование в передовых странах экономики знаний и информационного общества. Происходит глобализация мировой экономики, это ставит новые требования перед обществом по формированию нового качества человеческого капитала.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня, жизни, грамотности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории.

Понятие "капитал", в том числе человеческий, подразумевает окупаемость вложенных средств, а значит, возможность количественного измерения, включая денежное. Из 24 критериев, принятых Советом министров экономики и финансов ЕС (ЭКОФИН), непосредственно к категории человеческого капитала относят 4. К критерию № 7 относят расходы на НИР: совокупные и по источникам формирования; доля выпускников – специалистов по точным наукам; доля занятых в высокотехнологичных услугах; занятость в обрабатывающей промышленности средней и повышенной наукоемкости, к критерию № 9 относят обеспеченность домашних хозяйств Интернетом; широкополосная связь, к критерию № 23 относят совокупные расходы на обучение одного студента; госрасходы на образование; расходы на третичное образование по источникам; доля населения с третичным образованием и к критерию № 24 относят долю женщин-специалистов по точным наукам; среднее количество изучаемых иностранных языков; доля иностранных студентов в вузах.

Для оценки человеческого капитала в Европе используют Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанный в рамках Программы развития ООН. ИРЧП делит страны по шкале от 0 (самое слабое развитие) до 1 (самое высокое развитие человека). В 2011 году высший ИРЧП был у Невходящей в ЕС Норвегии (0,943).

Группа с очень высоким ИРЧП включает 25 стран ЕС, кроме Румынии и Болгарии. Они входят в группу с высоким ИРЧП, как и следующая за Белоруссией Россия (United Nations) [2].

Украина в расчетах ИРЧП-2013 среди 187 стран находится на 78-м месте (с величиной индекса 0,740 при среднемировом – 0,694), тогда как в предыдущем докладе ООН она была на 76-м [3]. Но в пояснениях указывается, что в нынешнем исследовании была несколько изменена методология расчетов, видимо, она затронула весовые показатели, так как включаемые в индекс величины не изменились. Так что если бы предыдущие оценки проводились по нынешней методологии, то Украина, как и в нынешнем докладе, занимала бы 78-ю позицию.

Формирование и развитие человеческого капитала требует от самого человека и от всего общества существенных затрат, которые способны обеспечить значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект. При формировании человеческого капитала имеет место двусторонний множительный эффект, обеспечивающий в будущем получение более высоких доходов, которые, в свою очередь, стимулируют и заинтересовывают человека путем вложений увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Для решения проблемы человеческого капитала необходимо разработать и реализовать принципиально новую государственную политику в области воспроизводства человеческого капитала, адекватной целям социально ориентированной рыночной экономики и отражающей интересы общества в целом и каждого человека в отдельности. Укрепление здоровья человека, совершенствование и эффективное использование его профессионального и творческого потенциала, развитие человеческих созидательных способностей и поиск путей их активизации, повышение общей и нравственной культуры представляют собой ведущий комплексный резерв при переходе страны к устойчивому социально-экономическому развитию [4]. Поэтому в современных условиях необходимо закладывать позитивные тенденции формирования человеческого капитала с тем, чтобы не только предотвратить его деградацию, но и создать условия для сохранения, приумножения и повышения эффективности использования совокупного человеческого капитала страны.

Научн. рук. Бережная Н. И.

Литература: 1. Васильева О. Накопление человеческого капитала и изобилие природных ресурсов / О. Васильева // Вопросы экономики. – 2011. – № 12. – С. 66–77. 2. Мировая экономика : учебник / под ред. А. С. Бу-



латова. – М. : Юрист, 2002. – С. 128–129. 3. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире / пер. с англ. – М. : Изд-во "Весь Мир", 2004. – С. 283. 4. Клинова М. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8. – С. 80–97.

Колеснік Ю. Л.

УДК 331.522(477)

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ НЕЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Анотація. Проведено аналіз трудового потенціалу України, розглянуто систему управління трудовими ресурсами та структуру працюючих, виявлено проблеми використання трудових ресурсів та пошуку основних шляхів їх вирішення.

Аннотация. Проведен анализ трудового потенциала Украины, рассмотрены система управления трудовыми ресурсами и структура работающих, выявлены проблемы использования трудовых ресурсов и поиска основных путей их решения.

Annotation. The article is devoted to the analysis of human resources of Ukraine. The system of human resources and employment structure was considered. The problems of using labor resources and finding basic solutions to them were revealed.

Ключові слова: трудові ресурси, управління трудовими ресурсами.

Розвиток національної економіки визначається, насамперед, у мобільності факторів виробництва: капіталу, землі, праці, підприємницької діяльності та інформації. У сучасних умовах особливо важливим стає ефективне управління не тільки інноваційним та технологічним розвитком підприємства, але і його трудовими ресурсами.

Кожне підприємство намагається функціонувати таким чином, аби в кінцевому підсумку діяльність була ефективною для досягнення підприємством позицій, високих фінансових результатів та ефективного використання ресурсного потенціалу. Це можливо, як вважають сучасні вчені за умови наявності спеціального й оптимального для кожного підприємства механізму ефективного управління трудовими ресурсами. Можна стверджувати, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати разом з іншими ресурсами.

Проблемі підвищення ефективності використання трудових ресурсів присвячені наукові праці таких економістів, як: Н. Горелов, Є. Касимовський, С. Струмилін, О. Виханський. Роботи цих вчених присвячені дослідженню проблеми ефективності формування трудових ресурсів [1]. Водночас питання адаптації зарубіжних методів управління трудовими ресурсами до української практики у вітчизняній науковій літературі розглянуті недостатньо повно.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [1].

Система управління трудовими ресурсами є комплексом завдань та основних напрямів діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, які спрямовані на забезпечення постійного підвищення конкурентоспроможності підприємства, зростання ефективності фінансово-господарської діяльності, продуктивності праці і якості роботи. Таким чином, очевидно, що на рівні підприємства необхідно створювати умови для використання трудових резервів економічного зростання, тобто підприємства повинні брати на себе вирішення важливих соціальних завдань, що дозволить їм зміцнити трудовий потенціал.

Україні гострою на даний момент є проблема трудових ресурсів та їх використання в промисловості, машинобудівному комплексі, торгівлі та інших галузях. Це явище посилюється вкрай негативною динамікою.

За офіційними даними Держкомстату України станом на 1 жовтня 2013 кількість зареєстрованих безробітних становила 422,1 тис. осіб, з яких більше половини – жінки, 42 % – молодь у віці до 35 років, 36 % – особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні [2]. За даними статистики, середньооблікова чисельність штатних працівників великих і середніх підприємств у 2013 році скоротився на 23,7 тис., або на 0,2 %, і склала 11,4 млн осіб [2].

В останні роки робоча сила втрачає ті складові, які забезпечують її високу якість. Зростання зайнятості в сфері послуг відбувається внаслідок її перерозподілу із видів виробничої діяльності,

© Колеснік Ю. Л., 2014