

$$O \text{ ід} = \frac{28807,5 \text{ млн. грн.} + 8710 \text{ млн. грн.} + 5340 \text{ млн. грн.}}{38646 \text{ тис. осіб}} = 1108,98 \text{ (грн./особу)}$$

Отже, держава інвестує на одну особу 1108,98 грн./особу.

Висновки та напрямок подальших досліджень. Останні роки, на Україні можна охарактеризувати ускладненням зовнішнього організаційного середовища, різким зростанням темпів її зміни і посиленням конкуренції. Все це призводить до пошуку прихованих резервів і нових шляхів підвищення ефективності.

Перспективи економічного розвитку України повинні бути визначені і реалізовані у рамках загальних тенденцій, що складаються у сучасному світі.

Низький рівень і якість людського капіталу, у майбутньому, призведе до економічної відсталості України, бо інвестиції, які вкладає наша держава у розвиток людини не достатні для повноцінного розвитку як самої особистості, так і країни загалом.

Сьогодні у порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції у людський капітал є найбільш вигідними як із погляду окремої людини, так із погляду всього суспільства, тому, що дають досить значний за обсягом і тривалий за часом економічний і соціальний ефект.

Для досягнення найкращих результатів в Україні інвестування у людський капітал має здійснюватися на 4-х рівнях:

- особистісному - для формування людського капіталу окремих осіб;
- мікрорівні - для формування людського капіталу підприємства;
- мезорівні - для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- макрорівні - для формування сукупного людського капіталу самої країни.

Політика держави у напрямку освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки повинні стати окремими, самостійними елементами регулювання функцій уряду. Так як, людський капітал, який сформований лише в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений достатній запас здоров'я, певних знань, навиків, спроможностей, будуть сприяти підвищенню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливати на зростання як матеріального добробуту людини так і економічної стабільності держави. Для покращення стану людського капіталу необхідно провести заходи по збільшенню обсягів інвестицій з боку держави за всіма напрямками. Для цього необхідно передбачити реформування законодавчої бази України з питань охорони здоров'я, освіти громадян та їх соціального захисту. Без законодавчих реформ, Україна не зможе досягти рівня світових розвинених держав за показниками розвитку людського капіталу, а також знизити смертність та збільшити народжуваність громадян, що призведе до значних втрат людського капіталу вже в найближчому майбутньому.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс].-Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
2. **Васильченко В. С.** Управління трудовим потенціалом: [навчальний посібник.] / **В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А.Грішнова, Л.П.Керб** - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.
3. Кафедра міжнародних відносин .- Хмельницьк.:ХНУ [Електронний ресурс].-Режим доступу:<http://mev-hnu.at.ua>
4. **Лавриненко С. І.** Шляхи реалізації політики поліпшення якості життя населення України у 2005–2009 роках / **С.І. Лавриненко** // Україна в 2005-2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : [монографія] / **Лавриненко С. І., Пищуліна О. М., Шевченко О. В.** – К., 2009. - 169 с.
5. **Осауленко О.Г.** Статистичний щорічник України за 2009 рік [Електронний ресурс]/**О.Г.Осауленко, Н.П.Павленко.**:[за ред. **О.Г.Осауленко**].- Державний комітет статистики України. - Режим доступу: Рукопись постуила в редакцию 23.03.12

УДК 330.1:331.101.262

Н.В. КРАВЧЕНКО, канд. економ. наук, доц., ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ВПЛИВ ВІДЧУЖЕННЯ ПРАЦІ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Надано аналіз впливу відчуження праці на особливості формування людського капіталу, як стратегічного ресурсу розвитку. Обґрунтовані негативні наслідки відчуження праці та окреслені можливі шляхи його подолання.

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Зростання науково-місткого виробництва, швидке оновлення технологій і видів продукції, посилення нецінової конкуренції на світовому ринку - все це в умовах зростаючого дефіциту природних ресурсів і загострення екологічних проблем висуває на перший план головний ресурс економічного розвитку, а саме: знання, інтелект, творчі здібності людини. Саме вони формують людський капітал, який є головною продуктивною силою сучасної економіки. За оприлюдненими розрахунками у світі нагромаджено 365 млрд. дол. людського капіталу (для порівняння: природного - 90 млрд. дол.(16%); матеріального (виробничого) - 95 млрд дол.(17%) [1,с.109]. Для України на етапі формування основ інноваційної моделі розвитку, надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людського чинника, оскільки перешкодою для такої модернізації може бути відсутність кадрів відповідного рівня підготовки. Формування і розвиток людського капіталу здійснюється під впливом низки факторів, дія яких має як конструктивний, так і деструктивний характер, важливе місце серед яких посідає відчуження праці. Ефект відчуження зумовлює зниження ефективності будь – якої діяльності, в тому числі і по формуванню людського капіталу.

Аналіз досліджень і публікацій. Процес відчуження праці є багатограним і складним явищем, вивчення якого знаходиться на перетині таких наук як економіка, психологія, філософія та соціологія. Термін «відчуження» вперше був застосований у середні віки у теології та філософії. Вагомий внесок у системне дослідження проблеми відчуження праці з економічної точки зору вніс К. Маркс. У трактуванні К. Маркса, відчуження - це процес, при якому від людей як членів тих чи інших суспільних груп відокремлюються результати їх діяльності, вона сама, а також ті здібності і сили, котрі цю діяльність зробили можливою та реалізували [2,с.112]. Серед авторів зарубіжних концепцій відчуження заслуговують виокремлення праці таких вчених, як Е. Фромма, Ю. Хабермаса, Г. Маркузе, Т. Веблена, Е. Дюргейма. Особливістю їх концептуального бачення є прагнення розв'язувати проблему відчуження з гуманістичних позицій, виходячи з погляду на працівника як на центральну фігуру виробництва. Серед вітчизняних учених, які досліджують питання у сфері відчуження праці слід виділити Д. Богиню, Г. Дмитренка, А. Колота, К. Кривенка, В. Чернишука, В. Юрчишина та ін. Український вчений Д.П. Богиня визначає відчуження праці як втрату працівником інтересу до трудової діяльності, яка перестала бути ефективним засобом задоволення його потреб [3,с.91]. Сучасні дослідження питань відчуження праці звернені на вивченні змісту категорії, причин і форм відчуження, мотивації праці, дегуманізації праці в процесі інформатизації виробництва. Певна фрагментарність, недостатня комплексність існує в дослідженні питань подолання відчуження, які мають лежати в основі формування людського капіталу.

Постановка завдання. З'ясувати наслідки відчуження праці, їх вплив на формування людського капіталу та обґрунтувати пропозиції щодо його подолання.

Викладення матеріалу та результати. Деструктивний вплив відчуження праці на формування і розвиток людського капіталу пов'язаний з особливостями людського капіталу, під яким більшість дослідників розуміють сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивіда, що перебувають у його власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів і національного доходу [4,с.83]. Формування людського капіталу - це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій (кошти, ресурси, час, сили) у конкретні процеси життєдіяльності. Проте, інвестування - це передумова виробництва людського капіталу, але не саме виробництво, яке здійснюється в процесі активної діяльності людини, в якій майбутній власник цього капіталу виступає і об'єктом, і суб'єктом, і результатом. При цьому слід підкреслити, що в період здобуття загальної та професійної освіти формується потенційний людський капітал. Якщо особа не використовує в економічній діяльності свої здібності, навички, то її потенційний людський капітал не перетвориться в реальний. Отже, поняття людського капіталу в істинному розумінні цього терміна може стосуватися зайнятого населення - саме воно використовує його в економічній діяльності та отримує дохід від його використання. З огляду на це, стан праці і соціально - трудових відносин є підґрунтям формування і розвитку людського капіталу.

Той факт, що праця лежить в основі усіх економічних явищ, робить очевидним, що кризові явища, які виникли в українському суспільстві ще у дореформений період були зумовлені саме кризою праці: зниження її престижу; незацікавленість у кінцевих результатах; поглиблення ві-

дчуження працівників від праці й управління; зниження трудової дисципліни і активності. З огляду на це, провідною складовою трансформаційних процесів мали б стати заходи як на мікро-, так і на макрорівні щодо реформування сфери праці у контексті з іншими складовими механізму господарювання. Натомість, сфера праці і соціально - трудових відносин на вітчизняних підприємствах залишилася на узбіччі ринкових перетворень і знаходиться у тому ж кризовому стані, що є результатом відчуження і не сприяє забезпеченню стабільності функціонування, а, отже і розвитку людського капіталу. В сучасних умовах можна виділити три аспекти кризи сфери праці:

ресурсний - пов'язаний з деградацією трудового потенціалу, погіршенням системи підготовки людини до продуктивної діяльності;

соціально-економічний - пов'язаний з погіршенням економічних, демографічних, технологічних та інших умов самореалізації особистості, умов виховання людини думуючої і активно діючої;

соціоекологічний - погіршення умов відтворення соціальних зв'язків, соціалізації особистості, формування соціального і людського капіталу.

Основні ознаки сучасної кризи трудової сфери: високий рівень безробіття, низький рівень оплати праці, обмеження основних прав працівників - право на працю, своєчасну виплату заробітної плати, на компенсацію за несприятливі умови, на гідний відпочинок. Особливо слід звернути увагу на дефіцит висококваліфікованих кадрів і технологічних спеціалістів. Головна причина – декваліфікація в період хронічної незатребуваності, депопуляризація технологічних спеціальностей, недостатні можливості якісної професійної підготовки, особливо молодих кадрів робітничих спеціальностей (скоротилась кількість закладів професійної освіти, кількість підготовлених спеціалістів). Так, за останні роки частка фахівців у загальній чисельності працюючих знизилась з 15% до 11,1%, проте істотно зросла частка представників, так званих, найпростіших професій з 16,9% до 24,7%. Це в той час, коли в розвинутих країнах знання і їх технологічне застосування забезпечують до 90 % економічного зростання [4,с.129].

У структурі людського капіталу можна виділити наступні основні елементи: знання та продуктивні здібності, здоров'я, мотивацію, мобільність, формування яких прямо або опосередковано пов'язані з трудовою діяльністю людини. Існування феномену відчуження праці може мати несприятливі економічні, соціальні, психофізіологічні наслідки, а отже негативно впливати на якісні характеристики людського капіталу. Економічні наслідки відчуження пов'язані з послабленням (або відсутністю) мотивації до результативної і якісної праці. Особиста мотивація є дуже важливою і необхідною умовою для того, щоб процес кругообігу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення та реінвестування) людського капіталу мав цілком завершений характер. У такому процесі відбувається якісне оновлення людського капіталу, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає національний дохід країни, оскільки нові знання, які дістають застосування у повсякденному практичному житті розвивають у людині ділові навички і підприємливість, здатність приймати раціональні рішення, підвищують чутливість до сприйняття нових наукових розробок, розвивають інтелект та індивідуальні здібності до генерування нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва відповідно до конкретних умов господарювання.

Відчуження праці може мати значні соціальні наслідки, які лежать в основі виникнення трудової апатії, незацікавленості у підвищенні кваліфікації, а отже і втрата професіоналізму, погіршення стосунків із колегами тощо. Радість праці та задоволення її результатами, як і повага до всіх форм і проявів трудової діяльності практично забуті. Процес праці у масовій свідомості нашого суспільства (особливо у свідомості молоді) більш не є цінністю, найбільш важливим є результат - дохід, а задоволеність тим вища, чим менше витрачено трудових зусиль.

Лише ті, хто попадає у великі компанії, відчувши прямий зв'язок між доходом і якісно відповідальною працею, можуть (за щасливого збігу обставин) з часом навчитися цінувати працю як процес, як можливість самореалізуватися і самоствердитися у житті. Психологічні наслідки відчуження праці пов'язані із збільшенням частоти та інтенсивності негативних емоцій, які призводять до професійної деформації особистості, зокрема феномену «професійного вигорання», погіршення стану здоров'я.

Формування і ефективне використання людського капіталу залежить від подолання відчуження, насамперед шляхом створення потужної мотивації до високопродуктивної праці, яка в свою чергу включає дві групи факторів: внутрішні і зовнішні. Тільки в синергетичній єдності зазначених груп факторів можна подолати відчуження праці та створити сприятливі умови для формування і розвитку людського капіталу. До критично важливих внутрішніх факторів, які є базою виникнення інтересів - мотивів можна віднести:

потреба у причетності, задоволення якої є значним резервом підвищення ефективності і конкурентоспроможності, активізації потенційних можливостей працівника, як цілісної особистості;

потреба у самовираженні і самореалізації, яка дозволяє проявити індивідуалізм, знання і творчі здібності;

потреба у саморозвитку сприяє підвищенню компетентності, необхідності безперервного навчання, що сприяє продукуванню нових знань і позитивного сприйняття інновацій;

потреба у підвищенні якості трудового життя і задоволення працею посилює економічну необхідність удосконалення організації праці, направленої на розширення і збагачення її змісту, розвитку трудових функцій і творчих здібностей. Однак, необхідно мати на увазі, що при розгляді проблем мотивації, люди різняться за потребами, цінностями і орієнтирами. Дослідження показують, що люди із сильним прагненням до кар'єрного росту, досягнень, самоповаги, як правило позитивно реагують на збагачення змісту праці, підвищення рівня кваліфікації. Коли люди не настільки мотивуються потребами більш високого рівня, то їх участь у формуванні власного капіталу, скоріше всього, буде обумовлена зовнішніми стимулами. До останніх слід віднести економічні та організаційні фактори подолання відчуження праці.

Економічною підвалиною розвитку інтересу до ефективної діяльності є матеріальна зацікавленість. Якраз відсутність відповідності заробітної плати рівню освіти і кваліфікації та витраченим зусиллям, недосконала система матеріального стимулювання, затримки із виплатою заробітної плати є передумовами відчуження від праці і підґрунтям декваліфікації працівників, зниження рівня і якості життя. Це положення, по-новому, ставить питання про систему оплати праці і підходить до її формування у нових умовах функціонування вітчизняних підприємств. Передбачається зведення праці до єдиної міри і цією мірою виступає результат, обумовлений необхідністю розподілу відповідальності, гнучкості, стимулюючий бажання підвищувати ефективність своєї праці і праці колективу в цілому. У той час матеріальна відповідальність за результати виробництва передбачає необхідність надання працівникам повноважень, які дозволяють впливати на результати їх діяльності, розширення самостійності у виконанні робіт, що сприяє у свою чергу зростанню їх знань, вмінь, навичок, реалізації і використання творчого потенціалу. При аналізі зв'язку між подоланням відчуження праці і винагородою за результати діяльності варто враховувати те, що останнє виконує дві функції: відтворюючу і стимулюючу. Між ними існує явне співвідношення: поблизу соціально обумовленого прожиткового мінімуму переважає відтворююча функція. З віддаленням від нього посилюється стимулююча, у межах якої проявляється потреба працівника у підвищенні своїх якісних характеристик (складових людського капіталу). Проте, якщо заробіток виявляється вище рівня для покриття звичних потреб або його приріст не відкриває доступу до бажаних шляхів їх задоволення, то працівник росту доходів може віддати перевагу вільному часу або зниженню трудової активності.

Зважаючи на те, що до причин відчуження праці відносять бюрократизованість управлінських структур, конфронтацію у відносинах між персоналом і керівництвом, незадовільні умови праці, відсутність чіткого і прозорого розподілу службових обов'язків і нормування праці, авторитарні методи управління тощо, то шляхом до його подолання є впровадження соціального партнерства у практику господарювання на всіх рівнях. Як особливий інститут ринкової економіки соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів і суперечностей, сприяє усунення чинників соціальної напруженості. Ефективне функціонування механізму соціального партнерства потребує якісно нової ролі працівників в управлінських процесах. У зв'язку з цим нагальною потребою стають професійний та загальнокультурний розвиток, збагачення мотиваційних установок, розширення можливостей працівників щодо участі в прийнятті рішень, розв'язання доленосних питань розвитку підприємства, а також, як необхідний та логічний наслідок, у формуванні та розподілі доходів. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності

вітчизняної економіки й соціалізації її здобутків з метою створення умов для розвитку людського капіталу, поліпшення якості трудового життя.

Для вирішення організаційних факторів відчуження від праці з метою формування і розвитку людського капіталу пріоритетними завданнями стають:

формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально – трудових відносин на принципах соціального партнерства;

розробка та впровадження інноваційних стратегій розвитку організації, її людського капіталу та відносин між працею і капіталом;

подолання управлінських патологій та затвердження нових стилів управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях;

забезпечення справедливої та гідної винагороди за працю;

розробка і реалізація заходів із вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу;

створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування в трудовому колективі;

забезпечення реального соціального захисту кожного працівника.

Висновки та напрямки подальшого дослідження. Відчуження праці можна охарактеризувати як порушення гармонійної цілісності між трудовою діяльністю і розвитком особистості, як носія людського капіталу. Формування останнього відбувається при безпосередній участі і мотивації працівника, перетворення потенційного людського капіталу на реальний, його розвиток і збагачення відбувається упродовж трудової діяльності. Відчуження праці має деструктивний вплив на формування людського капіталу, що проявляється через економічні, соціальні, психологічні наслідки. Глибокі значущі причини відчуження приховуються в трудовій мотивації, що потребує економічних та організаційних заходів, щодо побудови ефективного мотиваційного механізму високопродуктивної праці з урахуванням національних особливостей і світового досвіду. Подолання відчуження від праці повинно стати підґрунтям формування і розвитку людського капіталу, який є головним і визначальним фактором розвитку сучасної економіки. Подальші дослідження даного питання повинні відбуватися на міждисциплінарному рівні та включати вивчення проблем трансформації праці, модифікації відносин між капіталом і працею в умовах переходу до постіндустріального суспільства (економіки знань)

Список літератури

1. **Нестеров А.** Национальное богатство и человеческий капитал / А.Нестеров, Г.Аширова // Вопросы экономики – 2003. - №2 – С. 103 -110

2. **Нарский И.С.** Отчуждение и труд: по страницам произведения К.Маркса / И.С.Нарский.- М.:Мысль,1983. – 198 с.

3. **Богиня Д.П.** Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П.Богиня, М.В.Семікіна. – ВО НАН України, Інститут економіки. – К.:Штурм, 2003. – 382 с.

4. **Грیشнова О.А.** Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А.Грیشнова. - К.: Знання КОО, 2001.-254с.

5. **Лібанова Е.** Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е.Лібанова // Економіка України. – 2008.- №10. –С.120-130.

Рукопись поступила в редакцию 29.03.12

УДК 658.589

А.М. ТУРИЛО, д-р екон. наук, проф., М.В. АДАМЕНКО, канд. екон. наук, доц.
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

У статті розглянуто існуючі теоретико-методологічні підходи до визначення інноваційного потенціалу підприємства. Запропоновано удосконалити поняття «інноваційний потенціал підприємства» з урахуванням авторського погляду на визначення його сутності, комплексного і системного підходів до його формування.

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Сучасний стан розвитку промислових підприємств, як і економіки України в цілому, передбачає