Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

№ 2, 2010 Назад Головна

УДК: 330:331.101.262

В.Ю. Петрунін,

аспірант, кафедра «Економічна теорія» обліково-фінансовий факультет, Донецький національний університет

РЕГІОНАЛЬНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Обґрунтовані чинники формування та використання людського капіталу в регіонах. Визначено основні напрями інвестування у розвиток людського капіталу на регіональному рівні, серед яких: інвестування у сфері регіонального ринку праці, скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон та вдосконалення системи підвищення кваліфікації кадрів.

Proved form factors and use of human capital in the regions. The main areas of investment in human capital development at the regional level, including: investment in regional labor market, reducing the mass migration abroad and improving staff development.

Ключові слова: *людський капітал, трудова міграція, інвестування.*

Вступ. Будь-яка держава являє собою складну структуру взаємозалежних систем і механізмів, які спрямовані на організацію діяльності в суспільстві цієї держави. Найважливішою формою багатства суспільства є людський капітал, зростання якості якого є основою розвитку цього суспільства. Країни із соціально орієнтованою ринковою економікою вступили на шлях економічного зростання, що забезпечується розширенням інвестицій в людський капітал.

Нагальною проблемою, що потребує поетапного розв'язання, є збільшення диспропорцій соціально-економічного розвитку регіонів, низька конкурентоспроможність та інвестиційно-інноваційна активність. Невирішеність цієї проблеми істотно ускладнює реалізацію єдиної політики у сфері соціально-економічних перетворень, збільшує загрозу виникнення регіональних криз, дезінтеграції національної економіки; перешкоджає формуванню загальнодержавного ринку товарів і послуг; сприяє зниженню конкурентоспроможності національної економіки та її інтеграції у світове господарство в умовах глобалізації.

Регіон є відносно відокремленою, однак відкритою відтворювальною соціально-економічною системою. Метою функціонування регіональної економіки є забезпечення гідного людини рівня життя населення відповідного регіону з урахуванням місцевої специфіки на основі діючої державної політики. Проте протягом десятиліть радянського періоду та ще і в наш час відтворення розглядається переважно з позицій пріоритету матеріально-речового результату і недостатньо орієнтується на задоволення всієї багатогранності людських потреб. У транзитивній економіці має бути закладено основи зростання ролі людини в суспільному житті та ролі людського капіталу в економічному розвитку. Цього можна досягти внаслідок визнання на всіх рівнях управління, передусім на мезоекономічному, прогресивного розвитку самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, як творчого, найефективнішого і дедалі зростаючого ресурсу економіки.

Проблема функціонування людського капіталу актуальна і є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених майже у всіх регіонах України, проте перше місце належить науковцям столиці. Серед них А. Близнюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, С.Климко, А. Колот, П. Макаренко, Л. Нападовська, О.Онищенко, В. Онікієнко, С. Пирожков, Д. Полозенко, Л. Харкянен, 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.

Постановка завдання. Метою дослідження є з'ясування чинників формування та використання людського капіталу в контексті підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону, визначення напрямків інвестування у розвиток людського капіталу на регіональному рівні.

Методи дослідження – вивчення проблем, які піднімають вітчизняні вчені в галузі формування і використання людського капіталу в контексті підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону, узагальнення та виклад основних чинників їх утворення, визначення напрямків інвестування в розвиток людського капіталу на регіональному рівні.

Результати. Теорію людського капіталу може бути покладено в основу нової концептуальної моделі розвитку регіону, адекватної економіці трансформаційного характеру та соціально-ринковій економіці. Умови формування людського капіталу пов'язані переважно із соціально-економічним розвитком регіону. Разом з тим, накопичення і розвиток сукупного людського капіталу регіону та зростання віддачі від нього визначає розвиток самого регіону, можливості його економічного зростання і досягнення добробуту населення.

Багато авторів вважають найважливішою конкурентною перевагою України наявність величезного людського капіталу. Людський капітал включає висококваліфікованих, фізично здорових працівників, які мають достатні знання для того, щоб використовувати складне устаткування і сучасні технології, здатних збирати та аналізувати великий масив інформації, а також працівників, які дістають задоволення від своєї праці, матеріально заінтересованих в її кінцевих результатах. Але наявність людського капіталу — це тільки потенціальна конкурентна перевага, яка стає реальною в процесі інновацій, тобто створення принципово нових технологій, високотехнологічних продуктів, нових форм організації виробництва і реалізації цих продуктів. Дослідники цих процесів вважають, що саме тут, у

ланці, яка опосередковує зв"язок прикладної, тобто фундаментальної науки та виробництва, знаходиться найслабкіше місце української економіки [3, с.37].

Терміни «Інформаційна економіка», «економіка знань», які з'явилися у 70-ті роки XX ст., сьогодні символізують ускладнення усіх сфер господарського життя та впровадження комунікаційних технологій. Знання та інші нематеріальні цінності стають вирішальним чинником ефективної роботи підприємств кожного регіону, їхньої конкурентоспроможності [2, с.26].

Інвестиції в людський капітал окуповуються значно швидше, ніж в основний капітал. Це довгочасні затрати на розвиток освіти (шкільної, вищої та середньої спеціальної), охорони, здоров'я, науки та соціальної сфери, і особливо це стосується регіонів, які відносять до депресивних. Недостатні затрати в цю сферу веде до негативних наслідків, які в кінцевому рахунку призводять до погіршення соціально — економічного стану таких регіонів. В умовах, коли наука перетворилася на безпосередню продуктивну силу суспільства, інвестиції в людський капітал — це, насамперед, вкладання в підвищення міжнародної конкурентоспроможності країни та прискорення зростання її економіки.

У результаті проведеного дослідження одержано цікаві результати: обсяг нагромадженого в Україні людського капіталу на сучасному етапі становить близько 2000 млрд. грн., що майже на 60% перевищує вартість основних фондів; щорічні інвестиції в людський розвиток і формування людського капіталу складають 13-14% ВВП, що значно нижче рівня розвинутих країн; освітній потенціал населення і зайнятих більш ніж на 50% забезпечує економічне зростання, однак недостатньо використовується для інноваційного розвитку [1].

Людський капітал регіону формується і використовується під впливом множини чинників. Для ефективного управління цим процесом велике значення має наукова класифікація цих чинників за різними ознаками. Грішнова О.А. пропонує їх класифікацію: за фазами відтворення — чинники формування і чинники використання людського капіталу регіону; за характером впливу в процесі відтворення — інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів; за рівнем впливу — макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні; за характером впливу — прямі і непрямі; за результатами впливу — позитивні і негативні [4, с. 56].

Використовуючи запропоновану класифікацію чинників формування людського капіталу, можна зробити детальну характеристику їхніх окремих груп, виділивши найсуттєвіші з них. У зв'язку з тим, що формування і реалізація людського капіталу регіону відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем відповідної території, всі чинники, які впливають на людський капітал, за змістом групують також відповідно до цих систем: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні.

До найсуттєвіших демографічних чинників формування, використання і розвитку людського капіталу на мезорівні належать: чисельність населення регіону, розподіл населення за віком, темпи природного приросту населення, середня тривалість життя та міграція населення регіону. Останній чинник слід розглядати в зв'язку з досить високими показниками виїзду працездатного населення в інші країни, що неминуче відобразиться на пропорції продуктивних сил. Окрім цих показників до даної групи вчені відносять стан шлюбно-сімейних відносин.

Окремою групою чинників формування, використання та розвитку людського капіталу регіону, слід виділяти рівень життя населення, у вітчизняній економічній науці нерідко трапляється визначення даної групи факторів, як економічні. До групи показників, які оцінюють рівень життя населення відносяться: доходи і витрати працівників, соціальні пільги і їх забезпечення, заощадження і вкладення громадян в комерційних банках, шкала середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, різницю між найвищою та найменшою оплатою праці, мінімальний та середній розмір трудової пенсії, економічна структура суспільства в регіоні, залежність попиту населення від доходів та показник – питома вага населення, яке має ознаки середнього класу для більш ширшого наочного уявлення розшарування суспільства за рівнем доходів.

Зайнятість населення також виступає одним із основних чинників аналізу людського капіталу регіону. В даній групі оцінюють: чисельність і вікову структуру економічно активного населення; динаміку кількості підприємств і організацій за галузями економіки, кількістю робочих місць, середньою зарплатою; розвиток малого бізнесу (кількість малих підприємств за галузями економіки, кількістю робочих місць, середньою оплатою праці); рівень зайнятості різних вікових груп за видами економічної діяльності; попит на робочу силу в залежності від кваліфікації та рівень зайнятості молоді.

Окремо пропонується виділити чинник здоров'я, зокрема: кількість лікарняних закладів і медичного персоналу на душу населення регіону; захворюваність; рівень бюджетного фінансування медичних закладів, середня зарплата лікарів і медперсоналу; забезпеченість медикаментами і їх доступність; кількість населення, що користується послугами медичного страхування; стан лабораторного обладнання лікарняних закладів. Дана група показників дасть можливість реально оцінити забезпечення комплексного фізичного, духовного та соціального добробуту організму людини. Проблема нарощення людського капіталу за рахунок екстенсивних факторів ускладнюється станом здоров'я населення, який значно погіршився за останні 10 років. Показники здоров'я не просто є однією з найважливіших складових людського капіталу, вони ще й детермінують ефективність формування та використання його інших складових.

Багато вітчизняних науковців основним фактором формування та розвитку людського капіталу вважають освіту. До групи освітніх чинників відносять: рівень охоплення дошкільною, середньою і вищою освітою; наповненість закладів освіти; забезпеченість учбовими засобами, зокрема, кількість підручників, комп'ютерів та іншого сучасного обладнання в розрахунку на одного студента; кількість працездатного населення, що проходить перекваліфікацію, післядипломне стажування, підвищення кваліфікації, володіння англійською мовою та комп'ютером; фінансування учбових закладів, середня заробітна плата вчителів і викладачів вищої школи; наукова спроможність вищої освіти України (пропонується розглянути на рівні регіону новий цікавий показник, який міститься в проекті програми «Стратегія розвитку України» [8]: відношення числа цитувань у всіх статтях до ВВП галузі; число цитувань на одного жителя).

Досить рідко можна побачити в дослідженнях вітчизняних науковців у ряді чинників формування і розвитку людського капіталу житлові умови. Показники цієї групи мають відображати: забезпеченість населення житлом; квартирні черги; інвестиції в житлове будівництво регіону; житлове кредитування; введення в експлуатацію житлових будинків; благоустрій житла і населених пунктів регіону. Але Зелінська Г.О. [6, с. 29] в свою чергу аналізує якість житлового середовища як один із факторів формування та використання людського капіталу регіону.

Демографічні та соціально-демографічні чинники мають екстенсивний характер впливу на людський капітал і виявляються на мезоекономічному рівні. Чинники цієї групи мають здебільшого інтенсивний характер, збільшуючи якісну складову людського капіталу регіону, виявляються на мезо-, мікроекономічному й індивідуальному рівнях, впливають на фази формування й використання людського капіталу.

До групи організаційних факторів формування і використання людського капіталу належать: організаційний механізм функціонування економіки регіону, зокрема кредитно-фінансовий механізм, податкова система, система стимулювання праці, розміщення продуктивних сил по території, рівень спеціалізації, концентрації та кооперації виробництва, рівень розвитку зовнішньоекономічних зв'язків регіону та ін.

Окремо слід виділити екологічні чинники формування й використання людського капіталу, до яких належать: загальний екологічний стан території регіону,

якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, санітарно-гігієнічні умови праці тощо. Економічні, організаційні та екологічні чинники прямо й опосередковано впливають на формування і використання людського капіталу, мають інтенсивний та екстенсивний впливи на його величину й ефективність використання. Крім вище перелічених груп факторів, слід виділити ще й показники культури та відпочинку.

Всі перелічені чинники водночас з більшою або меншою інтенсивністю впливають на формування та використання людського капіталу. Серед найвпливовіших чинників, які визначають величину людського капіталу регіону, пріоритетним є рівень загальної та професійної освіти. Цей висновок поділяє більшість вчених-економістів. Пріоритет освіти у формуванні людського капіталу дозволяє вченим-економістам використовувати цей показник як базовий при розробці методики економічної оцінки інвестицій у людський капітал, але автор не поділяє думку вчених, всі чинники формування та використання людського капіталу складають його єдине ціле.

Таким чином, демографічні, економічні, екологічні, чинники здоров'я та життєві умови пов'язані з проблемою розвитку регіону, адже саме регіональна політика безпосередньо впливає на формування сукупного людського капіталу даного регіону.

Слід відмітити, що напрямок зміни основних чинників розвитку людського капіталу коливається за регіонами України.

Так, у 2008 році зростання рівнів зайнятості населення спостерігалось по всіх регіонах країни. Найбільший приріст зазначеного показника на 0,9 в.п. зафіксовано у Донецькій, Луганській, Львівській, Сумській, Хмельницькій областях. Найвищий рівень зайнятості у 2008 р. був у м. Києві (64,9%), а найнижчий – у Тернопільській області (53,1%). У Донецькій області показник складав 60,7% [9].

Рівень безробіття (за методологією МОП) складав у 2008 році 6,4%, по Донецькій області – 5,9%. Серед населення віком 15–70 років у 2008 році показник знизився майже у половини регіонів. Найбільше його зниження відбулося у Миколаївській, Рівненській, Чернівецькій (на 0,2 в.п. у кожній) областях. На противагу сталій тенденції у 9 регіонах відбулося зростання цього показника. Найбільше зростання рівня безробіття спостерігалось у м. Севастополі (на 0,4 в.п), Вінницькій (на 0,3 в.п.), Волинській та Тернопільській (по 0,2 в.п. у кожній) областях. При цьому у Запорізькій, Луганській, Херсонській областях та м.Києві показник залишився на рівні 2007р.

Слід зазначити, що максимальне значення цього показника спостерігалось у Рівненській та Тернопільській областях (по 8,8% у кожній), а мінімальне – у м. Києві (3,1%) [9].

Для зареєстрованого безробіття також притаманна суттєва регіональна диференціація. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття, як і рівень безробіття (за методологією МОП), у 2008р. спостерігався у Тернопільській області, а найнижчий – у м. Києві.

При рівні безробіття по Україні у 2008 році до економічно активного населення працездатного віку 2,9 % та до населення працездатного віку 2,1%; показники по Донецькій області були нижчими і становили 1,7 та 1,3% відповідно [9].

Джерелом функціонування та нагромадження людського капіталу є заробітна плата, рівень якої суттєво коливається за регіонами країни, що, відповідно, впливає на рівень розвитку людського капіталу у кожному регіоні. За січень-вересень 2009 року середньомісячна заробітна плата по Україні складала 1861 грн., тоді як у Тернопільській області – 1378 грн., Волинській – 1398 грн., Чернігівській – 1443 грн., Житомирській – 1457грн. Чернівецькій – 1489 грн., Водночас у Києві середній рівень заробітної плати складав 3101 грн., Донецькій області – 2060 грн. [9].

Заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від «людського капіталу», носієм якого є найманий працівник [7, 74]. Однак в сучасних умовах це право не реалізується повністю, оскільки існує заборгованість з виплати заробітної плати. Так, станом на 1 жовтня 2009 року цей показник в цілому по економіці складав 1679,2 млн. грн., що на 490,5 млн. грн. більше, ніж на 1 січня ц.р. Зростання заборгованості з виплати заробітної плати відбулось по всіх регіонах, а у Волинській та Сумській областях цей показник порівняно з початком року подвоївся. При збільшенні заборгованості із виплати заробітної плати по Україні на початок жовтня на 41,3% проти 1 січня 2009 року по Донецькій області показник збільшився на 19,6%.

Зростання людського капіталу проявляється безпосередньо через ринкові і неринкові ефекти. До ринкових відносять ті з них, які можуть бути оцінені в грошовій формі. Наслідком зростання рівня освіти є зростання продуктивності, якісні зміни праці, створення нових видів товарів і послуг, технологій, нових галузей знань. До неринкових – культурні, соціальні, психологічні ефекти.

Таким чином, визначальним чинником національної конкурентоспроможності на сучасному етапі глобалізації та євроінтеграції стає інвестування розвитку людського капіталу. Від достатнього обсягу інвестицій в людський капітал залежить, чи зможе Україна скористатися з тих позитивів глобалізації та європейської інтеграції, які розширюють спектр можливостей для самореалізації індивіда та сприяють підвищенню продуктивності його праці, насамперед – у сфері інтелектуального виробництва. Крім того, інвестиції в людський капітал необхідно розглядати в контексті економічної та соціальної безпеки.

Незважаючи на постійне зменшення чисельності спеціалістів у науково-технічній сфері, насиченість нашої держави науковими кадрами, порівняно з розвиненими країнами світу, залишається досить високою. Основна суперечність в сфері інноваційного розвитку полягає в тому, що, з одного боку, ми маємо досить високий інноваційний потенціал, а з іншого, – такі структуру економіки і механізми господарювання, які цей потенціал просто не сприймають. Інноваційна проблема – це не лише проблема грошей та інституцій, але й проблема людського капіталу. За інноваціями стоять люди. На сьогодні адекватного механізму використання людського капіталу в процесі інноваційного розвитку практично немає. Якщо оглянути статистику, то побачимо, що за останні три–п'ять років частка працівників з вищою освітою в економіці України щорічно збільшувалася на 1%, і зросла з 18% до 20%. Кількість осіб, що навчалися у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації, за 10 років, у розрахунку на 10 тис. зайнятого населення в цій сфері, зросла вдвічі. Отже, населення інвестує в освіту величезні кошти. Але ці кошти часто виявляються неефективними [5, 13].

До цього слід додати, що якість освітньої підготовки не завжди висока, а також те, що підготовлені кадри не мають гарантованого працевлаштування у себе вдома, а отже, змушені шукати сфер прикладання праці за межами України.

Стосовно напрямів інвестування в розвиток людського капіталу на регіональному рівні слід відзначити:

· *Інвестування у сфері регіонального ринку праці.*

Ситуація на ньому є ключем до формування цивілізованого рівня життя широких верств населення, забезпечення соціальної злагоди, створення громадянського суспільства і середнього класу.

Уже сьогодні сприяння підприємницькій ініціативі безробітних здійснюється через надання правової, фінансової та організаційної підтримки під час започаткування ними власної справи.

Наступними кроками регіональної та місцевої влади на шляху забезпечення подальшого розвитку бізнесу в регіоні має бути запровадження механізму пільгового кредитування створення нових робочих місць; система дотацій підприємцям на створення нових робочих місць; розширення практики державного замовлення; система дієвих субсидій підприємцям на працевлаштування безробітних, організація короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ

підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку, забезпечення безкоштовними методичними матеріалами; організація консультаційного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур тощо.

· *Скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.*

У ці процеси включено чимало економічно активних громадян України, передусім у віці 20-49 років, що практично зводить нанівець сформований людський капітал. А особи з високим професійно-кваліфікаційним рівнем, праця яких не витребувана в Україні, фактично дотують зарубіжні ринки праці. Менше 10% колишніх трудових мігрантів відкривають в Україні власну справу, і лише окремі особи створюють робочі місця для найманих працівників – переважна частина після повернення працює за наймом [5, с. 13]. Тому серед першочергових заходів скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни має стати фінансування цільової програми стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном.

Актуальні завдання інтенсифікації соціально-економічного розвитку регіонів з участю людського капіталу:

· *Подолання негативних тенденцій звуження ринку висококваліфікованої робочої сили, спроможної масово втілювати інновації.*

Основним фактором, що стримує інноваційну діяльність, є відсутність коштів для фінансування інноваційних змін. Це багато в чому зумовлено низьким ступенем зацікавленості різних економічних суб'єктів в інвестуванні капіталу в інноваційні процеси. Що ж стосується ресурсу, який має підтримувати інноваційну діяльність, то для того, щоб відбулися помітні структурні зміни в економіці, на думку експертів, потрібно не менше 5-10 % валового внутрішнього продукту щороку. Тобто треба вкладати фінансові ресурси обсягами 10-20 млрд. грн. [5, с. 14]. Таких ресурсів, які могли б бути використані державними і недержавними інвесторами, зараз у країні просто немає. Інший бік цієї проблеми – держава не може постійно лише субсидувати. Необхідне масове залучення приватного і банківського капіталу до кредитування та інвестування новітніх досліджень та їхнього впровадження.

Для цього необхідна «детінізація» інноваційного процесу та оплати праці, щоб підвищити доходи інноваторів. Необхідна державна система регулювання еміграції з огляду інноваційної активності і, врешті-решт, потрібно пов'язати в одне ціле систему підготовки кадрів з інноваційними програмами і пріоритетами. Зараз цього практично немає, як не існує й інноваційної спрямованості підготовки кадрів.

· *Стимулювання інвестицій у людський капітал, яке здійснюється шляхом благодійництва.*

У Західній Європі, в США близько третини соціальних програм здійснюється приватними добродійними фондами, що акумулюють вельми значні кошти жертводавців і меценатів.

Законодавство багатьох країн допускає використання частки прибутку комерційних структур на добродійні цілі замість сплати відповідних податків. Благодійні фонди виділяють кошти на фінансування соціальних програм і проектів, тобто частково беруть на себе виконання функцій державних органів: надання допомоги інвалідам, малозабезпеченим, роботу з дітьми і молоддю, освіту громадян.

Крім наявних позитивів та вигод, поширення благодійності має ще й зворотну сторону. Так, у деяких випадках добродійність є винятково вигідним вкладенням капіталу. Зокрема, існують добродійні програми, що фінансують фундаментальні дослідження. Надаючи невеликий грант на проведення дослідження, донор отримує доступ до результатів проекту, «ноу-хау», економічний ефект від впровадження якого в тисячі разів перевершує вкладені кошти. Саме цю зворотну сторону благодійності необхідно мати на увазі, коли мова йде про закордонні програми фінансової підтримки талановитої молоді, які дозволяють вибрати з неї найбільш перспективних і талановитих і таким чином забезпечують не лише відбір, а й «відтік мізків» в економічно розвинені країни.

Для того, щоб меценатство було почесним і вигідним, в Україні має функціонувати система благодійництва, врегульована нормативними актами. Необхідно створити відповідну законодавчу базу, економічні умови, суспільний клімат, які б спонукали людей вкладати гроші в освіту, культуру, науку, тим самим створюючи умови для формування та розвитку людського капіталу.

Висновки. Таким чином, інвестування у нагромадження, відтворення та розвиток людського капіталу є одночасно причиною та наслідком забезпечення сталого зростання матеріального та культурного рівня життя громадян та розвитку регіонів.

Забезпечення вітчизняної економіки достатньою кількістю кваліфікованих трудових ресурсів забезпечується інвестиціями у людський капітал. Для поліпшення 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, законодавчо стимулювати вкладення благодійних коштів у розвиток людського капіталу.

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

Список використаних джерел:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. — М.: «Academia», 1999. – 158 с.
3. Волинський Г. Про конкурентні переваги в умовах глобалізації // Економіка України. – 2006. - № 12. – С. 12-25.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
5. Долішній М. Актуальні завдання інтенсифікації соціально-економічного розвитку регіонів України // Регіональна економіка. – 2005.- №2.– С. 8-14.
6. Зелінська Г.О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу: Автореф. …дис. канд.. екон. наук. – Львів, 2004. – 29 с.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002.— 337 с.
8. http://www. dspace.nbuv.gov.ua
9. http://www.ukrstat. gou. Ua

Стаття надійшла до редакції 09.02.2010 р.

3183 poligrafua 5305 PORT bigmir)net 5257 3098
ТОВ "ДКС Центр"