

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



№ 5, 2014 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.101

*Н. М. Гвоздик,
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава*

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*N. M. Gvozdyk,
Cand. of Econ. Sciences, Associate Professor Department of Personnel Management and Labour Economics,
Higher Educational Establishment within Ukoopspilka «Poltava University of Economics and Trade»*

A ROLE OF THE STATE IS IN FORMING AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

Розкрито роль держави у процесах формування і розвитку людського капіталу як одного з найважливіших стратегічних факторів економічного зростання; обґрунтована необхідність активізації діяльності держави по створенню умов для розвитку людського капіталу. Запропоновано напрями соціально-економічної політики щодо забезпечення умов для ефективного формування і розвитку людського капіталу через вирішення проблеми удосконалення структури зайнятості та оптимізація структури робочих місць; реалізації інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, формування попиту на інноваційну працю; забезпечення тісного взаємозв'язку між якістю робочої сили і рівнем доходів; формування в суспільній свідомості позитивного іміджу освіченості та професіоналізму; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці.

The role of the state is exposed in the processes of forming and development of human capital as one of the most important strategic factors of the economy growing; a reasonable the necessity of the revitalization of of the state to create conditions for the development of human capital. Proposed areas of social and economic policies to ensure the conditions for the efficient creation and human capital development through the decision of problem of improvement of structure of employment and optimization of structure of workplaces; realization of innovative model of development of home economy, forming of demand is on innovative labour; providing of close intercommunication is between quality of labour force and level of acuestss; forming is in public consciousness of positive image of form and professionalism; encouragement of processes of continuous education; providing of accordance of professional preparation to the necessities of labour-market.

Ключові слова: державна політика, людський капітал, зайнятість, державне регулювання інновацій, неперервна освіта.

Keywords: public policy, human capital, employment, government control of innovations, continuous education.

Постановка проблеми. Відомо, що людство вступило в інноваційно-інформаційну стадію свого розвитку, де людський капітал нації стає вирішальним фактором ефективного розвитку економіки. Відтворення людського капіталу здійснюється в результаті комплексної взаємодії держави, населення та бізнесу. Однак провідна роль у цьому процесі, яка полягає у створенні умов розвитку людського капіталу, практично у всіх країнах належить державі. Тому державне регулювання економіки найбільш розвинених країн зосереджено на розширеному відтворенні людського капіталу.

В Україні, на жаль, склалася несприятливі умови для відтворення людського капіталу. Це тягне за собою погіршення якості людського капіталу країни у довгостроковій перспективі, склалася дестабілізуючий вплив на національну економіку. Актуальність даної проблеми обумовлює необхідність активізації діяльності держави по створенню умов для ефективного формування і розвитку людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування та розвитку людського капіталу широко розкриваються у наукових працях іноземних та українських економістів. Серед вітчизняних вчених, роботи яких присвячені питанням формування, розвитку людського капіталу та інвестування в людський капітал, слід відзначити О.А. Грішнову, О.В. Захарову, Е.М. Лібанову, В.М. Лича, В.Г. Никифоренка, О.Ф. Новікову та інших [1-7, 11].

Разом з тим потребують подальшого розв'язання питання, пов'язані з забезпеченням державою таких соціально-економічних умов, які б створювали передумови для формування та розвитку людського капіталу. Потрібні науково обґрунтовані рекомендації по визначенню напрямів державної політики в галузі людських ресурсів, які уможливають розширене відтворення та підвищення якості людського капіталу.

Постановка завдання. Метою дослідження є розкриття ролі держави у формуванні і розвитку людського капіталу та розробка рекомендацій щодо забезпечення умов ефективного формування і розвитку людського капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Починаючи з другої половини ХХ століття, інтерес до ролі людського капіталу в економіці зріс, що пов'язано з вирішенням проблем збереження, нарощування та використання людського потенціалу як одного з найважливіших стратегічних факторів економічного зростання. У сучасних умовах конкурентні переваги економіки і можливості її модернізації в значній мірі визначаються як раз накопиченим і реалізованим людським капіталом.

У сучасному суспільстві розвиток економіки пов'язаний з рядом нових проблем, однією з яких є проблема дослідження ролі держави у формуванні умов розвитку людського капіталу, особливо на тлі прискорюваних процесів постіндустріалізації та глобалізації економіки. Зокрема, назрівает необхідність у розробці нового підходу до державної політики розвитку людського капіталу, в рамках якого уряд здатний діяти як ефективний інвестор, який розуміє, що успішне вирішення даної задачі – це питання визначення здатності держави до адаптації і розвитку в умовах постіндустріалізації [10].

Аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу залежить від активізації таких напрямів державної політики, як поліпшення систем освіти і охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства [11].

Так, у діючій стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу (ЄС) «Європа-2020» багато пунктів так чи інакше пов'язані з людським капіталом. Економічне зростання в країнах ЄС має базуватися на знаннях та інноваціях. Передбачається досягти обсягу фінансування досліджень на рівні 3% сукупного ВВП Європейського Союзу. Інша мета – 40% молодих європейців повинні мати університетську освіту. Мають бути підвищені соціальне залучення та зайнятість. Робота повинна бути в 75% людей віком 20–64 років. Особливо важливим ЄС вбачає підготовку висококваліфікованих працівників. Також метою є зменшення на 20 млн. осіб тих, хто перебуває на межі бідності (нині таких близько 80 млн.) [8, с. 16].

Україні доцільно досліджувати передовий досвід економічно розвинених країн світу з регулювання та активізації політики інвестування в людський капітал, де на законодавчому рівні не тільки розроблені стимулюючі податкові заходи з підвищення активності підприємств в інвестуванні коштів в професійний розвиток співробітників, але і в більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрями їх реалізації [9, с. 53].

Зміна парадигми розвитку української економіки і необхідність переходу на інноваційну стадію розвитку вимагає проведення системної державної політики в галузі людських ресурсів. Політика розвитку людських ресурсів в Україні як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях має здійснюватись з урахуванням демографічної ситуації, зайнятості населення, рівня життя, концентруватися на стимулюванні створення нових робочих місць, у першу чергу в інноваційних

секторах, підготовці та перепідготовці працівників, що вивільняються, підтримці малого підприємництва. Головним завданням є удосконалення структури зайнятості та оптимізація структури робочих місць, удосконалення державних цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості за видами економічної діяльності та регіонами.

Основними напрямками розв'язання проблеми зайнятості в регіональному розрізі та за видами економічної діяльності мають бути:

- оцінка загальної потреби в робочих місцях та формування ринку професій; визначення регіональних і галузевих пріоритетів у створенні нових, додаткових та збереженні наявних високопродуктивних робочих місць;

- передбачення у програмах реструктуризації виробництва, галузей та окремих підприємств першочергових заходів щодо сприяння зайнятості населення в регіонах, де спостерігається напруження на ринку праці, а також у містах і районах з монофункціональною структурою виробництва, що мають високий рівень безробіття;

- посилення мотивації до продуктивної праці та підвищення трудової активності населення; підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між труднедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

- забезпечення зайнятості населення малих міст: підтримка малого та середнього підприємництва, спрямованого на створення нових робочих місць у малих містах; розвиток самостійної зайнятості населення;

- розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах;

- оптимізація потоків розподілу і перерозподілу економічно активного населення за сферами економічної діяльності, стимулювання переливу робочої сили до тих з них, які орієнтовані на виробництво конкурентоспроможної, інноваційної продукції.

Перспективи має і використання в Україні гнучких форм зайнятості, в тому числі сезонних і тимчасових робіт, дистанційної зайнятості, нестандартних режимів робочого часу, як повного, так і неповного (що особливо важливо для зменшення жіночого й молодіжного безробіття) та ін.

Дуже актуальним для економіки України є збереження існуючих та створення нових робочих місць

Процес створення й збереження існуючих ефективних робочих місць має бути керованим й активізуватися через механізм економічного стимулювання, а також має ґрунтуватися на таких основних заходах:

- забезпечення розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць висококваліфікованої праці;

- підвищення ефективності діючих робочих місць на підприємствах шляхом модернізації технологічних процесів, технічного переоснащення виробництва;

- підвищення інвестиційної привабливості вітчизняної економіки та встановлення сприятливого інвестиційного режиму для інвесторів;

- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості, сімейного бізнесу, активізації інвестиційних процесів в економіці;

- сприяння розвитку особистих, селянських, фермерських господарств і малих підприємств з виробництва та переробки сільськогосподарської продукції;

впровадження у виробництво агропромислового комплексу сучасних прогресивних технологій, поширення позитивного досвіду передових господарств;

- запровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп (молоді, жінок, осіб з обмеженими фізичними можливостями, військовослужбовців, звільнених з військової служби) тощо.

Цінність знань у глобальній економіці висока і продовжує зростати. Дійсно, прогрес передових економік залежить головним чином від інновацій і нових ідей. Зазначене зумовлює необхідність підготовки кадрів з урахуванням потреб інноваційного розвитку, а також підвищення рівня інноваційної активності персоналу, відкритості до інноваційного розвитку, сприйнятливості до нововведень.

У короткостроковому періоді впровадження інновацій здатне викликати структурне безробіття, ризик виникнення якого можна прогнозувати і зменшувати. Адже економічна діяльність підприємств спрямована на створення та впровадження нововведень з метою отримання більш високих доходів, порівняно з тими, які отримувались до впровадження інновацій. Досягнення такого доходу може бути пов'язане з економією всіх ресурсів одночасно, в тому числі і зниженням витрат суспільної праці, що створює в короткостроковому періоді структурне безробіття з одночасним досягненням високого рівня якості продукції. Підприємства, щоб зменшити ризики вивільнення працівників, мають впроваджувати кілька видів інноваційної діяльності з одночасним донавчанням і підвищенням кваліфікації своїх працівників.

У довгостроковому періоді інновації зумовлюють лише позитивні зміни в зайнятості, як на рівні конкретного підприємства, так і економіки в цілому. Системні структурні зміни зайнятості в процесі розробки і впровадження інновацій відбуваються за допомогою виникнення нових організаційно-інноваційних структур та державного регулювання інновацій.

Виникнення нових організаційно-інноваційних структур передбачає такі складові: науково-дослідні, проектно-конструкторські, дослідно-експериментальні організації; виробничі підприємства, які реалізують результати науково-дослідних розробок і винаходів; служби менеджменту і маркетингу, реклами, консалтингові організації; установи науково-технічної експертизи, юридичного супроводу і захисту інтелектуальної власності та авторського права; заклади освіти та підготовки кадрів.

Інноваційні структури можуть існувати в таких організаційних формах: парки (технопарки, інноваційні, рекреаційні тощо); інкубатори (інноваційні, інкубаторії інноваційного бізнесу); центри (технологічні, інноваційні, територіальні тощо); поліси (технополіси, курортполіси, адміністративні райони інтенсивного науково-технічного розвитку); фонди (державні, регіональні, місцеві, галузеві, приватні інноваційні тощо).

Державне регулювання інновацій повинно передбачати розробку стратегії сталого інноваційного розвитку держави і механізму забезпечення її кадрами, зокрема, через Державну службу зайнятості, до якої входять також навчальні заклади професійної підготовки населення, інформаційно-обчислювальні центри, центри реабілітації населення, підприємства, установи, організації, підпорядковані службі зайнятості, що дасть можливість підготувати кадри відповідного профілю та кваліфікаційного рівня інноваційним підприємствам, а також зменшуватиме структурне безробіття.

Для заохочення процесів неперервної освіти в Україні необхідна розробка нової концепції підготовки кадрів, яка б ґрунтувалась на таких основних принципах: орієнтація на підготовку висококваліфікованих кадрів; створення системи неперервної освіти та підвищення кваліфікації кадрів, зокрема, освіти дорослих; розвиток і самореалізація здібностей працівників; співробітництво вищих навчальних закладів з провідними підприємствами.

Система професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації як підсистема неперервної освіти, є однією з уразливих ланок вітчизняної освітньої системи. Вона відзначається невисокою якістю підготовки, невідповідністю форм і методів навчання потребам сьогодення у частині використання дистанційних форм навчання, інформаційних систем і технологій, а також неврахуванням соціальних і вікових особливостей контингенту слухачів.

Реалізація заходів щодо розвитку системи освіти дорослих може стати однією з передумов становлення пріоритетності в державній політиці неперервної освіти, а також підвищення ефективності формування людського капіталу України.

Збалансування попиту та пропозиції наявної робочої сили й ефективного застосування заходів з регулювання ринку праці має обґрунтуватися програмою зайнятості, що повинна досягти кількісного та якісного збалансування потреби населення в робочих місцях і потреби економіки в кадрах відповідно до пропозиції та попиту на ринку праці, і на цій основі – забезпечити ефективну зайнятість населення.

Для цього в нашій країні необхідно використовувати якісно нові методи оцінки, прогнозування та фінансування зайнятості населення. Зокрема, варто ширше застосовувати балансовий метод розрахунку потреб у фінансових, трудових і матеріальних ресурсах, що дасть можливість реальніше визначити потреби у робочій силі, здійснювати довгострокове, середньострокове та короткострокове прогнозування зайнятості. Необхідно впроваджувати нові форми і методи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками та створити інфраструктуру, яка б забезпечувала ефективну взаємодію між попитом на робочу силу та її пропозицією. Узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників має носити переважно фінансово-економічний характер.

Розвитку вимагають також і адміністративно-правові методи регулювання соціальних відносин у сфері праці, формування і функціонування адекватної інфраструктури ринку праці, що передбачає проведення активної політики зайнятості, організацію підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до потреб ринку праці тощо.

Оптимізація структури професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до потреб економіки має стати основним завданням державної соціальної політики, адже значна частина населення країни працює не за фахом, а частина – на посадах, що не відповідають їх освіті, в тому числі і на роботах, які такого рівня освіти не потребують. Зазначене якраз є наслідком загальних економічних негараздів і проявом моделі економіки з дешевою робочою силою – тільки проголошуються, а реально не виконуються завдання підвищення кваліфікації населення, створення робочих місць, які в змозі забезпечити технологічні прориви, поступової заміни некваліфікованої робочої сили високоякісною.

Висновки. Провідна роль у вирішенні питань формування людського капіталу по праву повинна належить державі, але послаблення уваги з боку держави до проблем розвитку людського капіталу в Україні підриває можливість формування необхідних умов для інноваційної економіки, так як потреби суспільного виробництва в людському капіталі відповідної якості і кількості часто не можуть бути задоволені.

Потребують невідкладного вирішення на державному рівні проблеми зайнятості; збереження існуючих та створення нових робочих місць висококваліфікованої праці; реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, формування попиту на інноваційну працю; забезпечення тісного взаємозв'язку між якістю робочої сили і рівнем доходів; формування в суспільній свідомості позитивного іміджу освіченості та професіоналізму; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці.

Література:

1. Грішнова О.А. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: Монографія / Лич В.М., Бондар І.К., Лютій І.О., Грішнова О.А. та ін. За ред. В.М. Лича – К.: КНУБА, 2009. – Ч. I. – 224 с.
2. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.
3. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
4. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колект. моногр. / [Лібанова Е.М. та ін.; за ред. Е.М. Лібанової]; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
5. Никифорова В.Г. Інвестування в людський капітал: механізми та інструментарій // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2013. – № 4. – С. 274-277.
6. Никифорова В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів / В.Г. Никифорова // Економіка розвитку: науковий журнал /

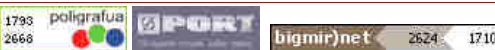
ХНЕУ. – 2013. – № 2 (66). – С. 60-66.

7. Новікова О.Ф. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: [монографія] / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. // НАН України, Інст економіки промсті. – Донецьк, 2010. – 488 с.
8. Європейська Рада схвалила стратегію Європа-2020 // Євробюлетень. – 2010. – №4. – С. 16.
9. Захарова О.В. Особенности национальной политики стран мира в области инвестирования в человеческий капитал // Международная научно-практическая конференция: IV Чтения, посвященные памяти известного белорусского и российского ученого-экономиста М.В. Научителя «Актуальные вопросы экономической науки в XXI веке», 19 октября 2012 года, Беларусь, г. Гомель. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2012. – В 2-х частях. – Часть 1. – С. 52-55.
10. Ишмухаметов Н.С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала [Электронный ресурс] / Н.С. Ишмухаметов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – Выпуск №28. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/vipusk/28_2011.htm
11. Кастриулина Ю.М. Развитие человеческого капитала как стратегическая цель формирования инновационной экономики [Электронный ресурс] / Ю.М. Кастриулина // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2012. – Выпуск №2. – Режим доступа: <http://economics.open-mechanics.com/years/2012/issues/2/>

References:

1. Hrishnova, O.A. Lych, V.M., Bondar, I.K. and Liutyj, I.O. (2009) *Liuds'kyj kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy vidvorennia* [Human Capital Ukraine: state, problems and prospects of reproduction], KNUBA, Kyiv, Ukraine.
2. Zakharova, O.V. (2010), *Upravlinnia investuvanniam u liuds'kyj kapital: metodolohiia, otsinka, planuvannia* [Management of investment in human capital: methodology, evaluation, planning], DVNZ DonNTU, Donetsk, Ukraine.
3. Libanova, E.M. (2010), *Liuds'kyj rozvytok v Ukraini: minimizatsiia sotsial'nykh ryzkyv: kolektyvna naukovo-analitychna monohrafiia* [Human Development in Ukraine: minimizing social risks], In-t demohrafii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Derzhkomstat Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
4. Libanova, E.M. (2012), *Liuds'kyj rozvytok v Ukraini: sotsial'ni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsional'noi ekonomiky: kolekt. monohr.* [Human Development in Ukraine: social and demographic factors modernization of the national economy], Nats. akad. nauk Ukrainy, In-t demohrafii ta sots. doslidzh. im. M.V. Ptukhy, Kyiv, Ukraine.
5. Nykyforenko, V.H. (2013), “Investuvannia v liuds'kyj kapital: mekhanizmy ta instrumentarij”, *Biznesinform*, vol. 4, pp. 274-277.
6. Nykyforenko, V.H. (2013), “Suchasni pidkhody do onovlennia poniat' schodo rozvytku liuds'kykh resursiv”, *Ekonomika rozvytku: naukovyj zhurnal*, vol. 2, no. 66, pp. 60-66.
7. Novikova, O.F. Amosha, O.I. Antoniuk, V.P. Shaul's'ka L.V. (2010) *Upravlinnia liuds'kym ta sotsial'nym rozvytkom u rehionakh Ukrainy* [Human and social development in the regions of Ukraine], NAN Ukrainy, Int ekonomiky promsti, Donetsk, Ukraine.
8. “Yevropejs'ka Rada skhvalyla stratehiiu Yevropa-2020” (2010), *Yevrobiuletень*, vol. 4, pp. 16.
9. Zakharova, O.V. (2012), “Features of national policies in the field of world investment in human capital”, *Aktual'nye voprosy ekonomicheskoy nauky v XXI veke* [Pressing questions of economic science are in a XXI century], Mezhdunarodnaia nauchno-praktycheskaia konferentsiia: IV Chtenyia, posviashchennye pamiaty yzvestnogo belorusskoho y rossyjskoho uchenoho-ekonomysta M.V. Nauchytelia [International research and practice conference: IV of Reading, sanctified to memory of the well-known Belarussian and Russian scientist-economist M.V. Nauchytelia], Homel, Belarus, October 19, pp. 52-55.
10. Yshmuhametov, N.S. (2011), “Rol' hosudarstva v formirovaniy uslovij ustojchyvoho razvytyia chelovecheskoho kapytala”, *Hosudarstvennoe upravlenye. Elektronnyj vestnyk*, [Online], vol. 28, available at: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/vipusk/28_2011.htm. (Accessed 28 April 2014).
11. Kastriulina, Yu.M. (2012), “Razvytye chelovecheskoho kapytala kak stratehicheskaiia tsel' formirovaniya ynnovatsionnoj ekonomiky”, *Nauchnyj zhurnal NYU YTMO*, [Online], vol. 2, available at: <http://etsonomits.open-mechanits.com/years/2012/issues/2/>. (Accessed 29 April 2014).

Стаття надійшла до редакції 05.05.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"