

7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Електронний ресурс] : Закон України. – Режим доступу : <www.rada.gov.ua>.
8. Корчун М. О. Сучасний стан молодіжного сегменту ринку праці України / М. О. Корчун // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.8. – С. 24.
9. Лисенко Л. І. Ринок праці. Техніка пошуку роботи : навч. посібник / Л. І. Лисенко. – К., 2004. – 312 с.
10. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародні аспекти / М. Мутяк // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 24–28.
11. Olga Irisova. Investing in Human Capital / O. Irisova // Мировой Экономический Журнал (World Economic Journal). – 2012. – № 8. – С. 15.
12. Синенко Н. Молодежная безработица в Украине / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2010. – № 3. – С. 22.

Отримано 01.11.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, П.Є. Чебанова, 2013.

УДК 331.522.4

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

Ю.М. Борзило, студ.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ОДИН З ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ СУСПІЛЬНОГО ПРОГРЕСУ

Проаналізовано суть людського капіталу, визначено основні властивості, притаманні йому. Людський капітал досліджено як важливий чинник економічного зростання в умовах постіндустріального суспільства.

Проанализирована сущность человеческого капитала, определены основные свойства, присущие ему. Человеческий капитал исследован как важный фактор экономического роста в условиях постиндустриального общества.

The essence of human capital is analyzed, its basic properties are determined. Human capital is studied as an important factor of economic growth in the conditions of post-industrial society.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Стрімкий розвиток провідних країн світу призвів до формування нового сьомого технологічного укладу, де домінуючими є наука, знання та продиктовані ними інновації. Виникла нова економіка – інновативно-

інноваційна, яка характеризується інтелектуалізацією праці, глобальними комунікативно-інформаційними системами, новітньою технікою та технологіями, які докорінно змінюють роль людини у суспільному виробництві. Саме знання набувають сьогодні вирішального значення та стають джерелом багатства, а здатність їх накопичувати та застосовувати виступає головним чинником конкурентоспроможності країни. З огляду на це, людський капітал виступає необхідною умовою становлення економіки знань, а продукування нововведень є основою економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми відтворення людського капіталу аналізувались як зарубіжними вченими так і представниками наукових шкіл України, серед яких: В. Антонюк [1], Д. Богиня [2], В. Геєць [3], А. Колот [7], В. Куценко [8], Е. Лібанова [9] та ін. У їхніх працях досліджується на методологічній основі теорії людського капіталу, реалізується парадигма визнання людини як головної рушійної компоненти розвитку продуктивних сил.

Мета та завдання статті. Метою статті є визначення особливостей формування і розвитку людського капіталу; специфіки інвестування в людський капітал та його вплив на економічне зростання. Завдання – дослідити основні характеристики та цінність людського капіталу для компанії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал — це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас знань, навичок, здібностей, мотивацій і стан здоров'я, які доцільно й ефективно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва. Таким чином, чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці.

Ядром людського капіталу, звичайно, була й залишається людина, але тепер - людина освічена, творча та ініціативна, з високим рівнем професіоналізму. Сам же людський капітал визначає в сучасній економіці основну частку національного багатства країн, регіонів, муніципальних установ і організацій. Проте частка некваліфікованої праці у ВВП розвинених країн і тих, що розвиваються, включаючи Росію, стає все меншою, а в технологічно передових країнах вона майже зникла.

Тому поділ праці на некваліфіковану й таку, що вимагає освіти, особливих навичок і знань, поступово втрачає своє початкове значення і економічний сенс при визначенні людського капіталу, який

основоположники теорії чинника розвитку ототожнювали з освіченими людьми та їх накопиченими знаннями та досвідом. Поняття людського капіталу як економічної категорії постійно розширюється разом із розвитком світового інформаційного співтовариства та економіки знань.

Поняття «людський капітал» розглядають у декількох аспектах, а саме:

- як цінність (актив, що дає дохід);
- як систему (сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, структурних зв'язків між економічними суб'єктами з приводу формування й використання здібностей людей, їхніх інтелектуальних ресурсів);
- як процес (здатність до відтворення);
- як результат (використовується в усіх сферах діяльності).

Якщо ж підходити до розгляду цієї економічної категорії з позицій рівнів економіки, то науковці виокремлюють декілька рівнів людського капіталу. Приватний людський капітал — особистісний рівень, що забезпечується розвитком людини, витратами часу й матеріальних ресурсів. В подальшому ці інвестиції дають їй дохід. На рівні фірми людський капітал є сукупною кваліфікацією її працівників та асоціюється з виробничим та комерційним капіталом, бо прибуток є результатом їх ефективного використання. На макрорівні людський капітал є частиною національного багатства (національний людський капітал).

У наш час людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а отже, головним джерелом нагромадження національного багатства.

На відмінно від «звичайного» капіталу людський капітал у сучасному суспільстві розглядає людину, ототожнюючи її з верстатом чи пакетом акцій, бо вона не може бути предметом купівлі-продажу. Як наслідок, на ринку праці визначаються лише ціни за «оренду» людського капіталу (у вигляді ставок заробітної платні), тоді як ціни на його активи відсутні.

Якщо узагальнити, то в категорії людського капіталу виділяють три основні складові:

- капітал здоров'я, який із загального психосоматичного, фізіологічного стану людини перетворюється в певний спосіб життя, спрямований на підтримання її здоров'я;
- капітал освіти, який визначає соціальний статус, що максимально може бути досягнутий цим індивідом, і створює об'єктивно-суб'єктивні основи для його кар'єрного зростання, де

об'єктивними основами є вимоги для певного виду діяльності і посади, пов'язані з освітою, а суб'єктивними – здатність індивіда використати у виробничій діяльності отримані у процесі навчання навики й уміння, які збільшують його здатність до креативності та інноваційної діяльності;

– капітал культури, який задає стереотипні моделі поведінки й систему цінностей індивіда, що визначає характер його реалізації у процесі трудової діяльності (припустима-неприпустима поведінка, наприклад, у бізнесі, що відображає відмінності, закладені різними культурами).

Із даних складових найбільш значимішою є друга складова, і досить часто поняття людського капіталу узагальнено трактується таким чином: людський капітал – це нагромаджені знання, уміння й навики, отримані людиною у процесі навчання і практичної діяльності, які дозволяють їй успішно виконувати свої професійні обов'язки. Цей капітал формується у процесі освіти, творчої діяльності та використовується у певній сфері суспільного виробництва.

Відомі американські фахівці у сфері управління Дж.К. Грейсон (мол.) та К. О'Делл визначили характерну рису сучасної світової економіки: людський капітал є найбільш цінним ресурсом, значно важливішим, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є показником конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Це свідчить про те, що в умовах переходу від індустріального до постіндустріального суспільства роль людського капіталу суттєво зростає [4].

Крім цього, людський капітал здатен підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторах; дохід від нього може мати як грошову, так і негрошову форму.

Слід зазначити, що людський капітал є єдиним активним капіталом, тоді як усі інші є пасивними, оскільки вони підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію інвестування в інші види капіталу, за винятком людського, виявляються недостатньо результативними. Інвестиції в людський капітал — це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові чинники виробництва та землю. Інвестування в людський капітал має здійснюватися на 4 рівнях:

- особистісному – для формування людського капіталу окремих осіб;
- мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств;

- мезорівні – для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- макрорівні – для формування сукупного людського капіталу країни.

На мікроекономічному рівні людський капітал являє сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників і здобутки підприємства щодо ефективної організації праці й розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, оскільки прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу [5, с. 99].

Інвестиції в людський капітал – це всі вкладення в розвиток трудових ресурсів, пов'язані з суттєвими витратами, і такі, що призводять до позитивних змін окремих його складових або до рівномірного розвитку складових людського капіталу на всіх рівнях, що сприяє вдосконаленню інтелектуальному та професійного росту індивіда та зростанню національного доходу (або доходу підприємства).

Інвестиції в людський капітал мають певні особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

1. Прибуток від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія (від тривалості працездатного періоду). Чим раніше починають вкладати в людей, тим швидше вони починають давати віддачу.

2. Людський капітал не лише схильний до фізичного й морального зношування, але і здатний накопичуватися і множитися.

3. У міру нагромадження людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі верхньої межі активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується.

4. Не всі інвестиції в людину можуть бути вкладеннями в людський капітал. Наприклад, витрати, пов'язані з кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні та шкідливі для суспільства.

5. Характер і види вкладень у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями.

6. Порівняно з іншими формами капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і всього суспільства.

Значну увагу приділяють інвестуванню в людський капітал у країнах із розвинутою ринковою економічною системою. Наприклад, за оцінками Світового банку, людський капітал перевищує 80% усіх

продуктивних багатств у Японії та 60% в США. В Австралії та Канаді, що мають величезні природні ресурси і порівняно невелику чисельність високоосвіченого населення, частка людського капіталу становить близько 20% від продуктивних багатств цих країн, тоді як в Україні підвищення і підтримка на високому рівні цього показника є перешкодою для входження нашої держави до складу розвинених країн. Вирішення цієї проблеми ускладнюється визначенням обсягів інвестицій, які доцільно вкладати в людський капітал, тим більше, що такі інвестиції в усьому світі на перших етапах фінансують із бюджету державні органи різних рівнів за рахунок оптимізації інших статей витрат [6, с. 23-24].

Людський капітал, сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною, який визначає запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, мотивацій, що доцільно використовуються в певній сфері суспільного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливає на зростання матеріального добробуту людини та економічне зростання держави.

Найголовнішою складовою людського є управлінський капітал, під яким слід розуміти частину людського капіталу, що накопичується управлінським персоналом, включає інтелектуальні, етичні й духовні надбання та забезпечує життєздатність людського капіталу. Доведено, що управлінські знання у вигляді відповідних інститутів – управлінських установ, адміністративного законодавства, інструкцій, методичних матеріалів, культури управління (традиції й етики поведінки), які матеріально реалізовані у функціонуючих управлінських установах та інститутах із підготовки менеджерів є економічною основою суспільства й утворюють організаційний каркас стійкого розвитку. За оцінками фахівців 90% загальної величини нематеріальних активів сучасної компанії складає її управлінський капітал, як головний чинник довгострокового зростання конкурентоспроможності [10, с. 11].

У постіндустріальному суспільстві управлінський капітал набуває нового статусу інтегруючого елемента інтелектуального капіталу. Ефективність нематеріальних активів як інтелектуального капіталу підприємства залежить від збалансованості всіх елементів системи, які активізуються завдяки прийняттю ефективних управлінських рішень для досягнення цілей підприємства в умовах ризику, невизначеності та гнучкого інституційного середовища.

Таким чином, нематеріальні активи замикають на собі такі ключові чинники конкурентоспроможності підприємства, як ефективні моделі управління, нові ідеї та технології, організаційна досконалість,

людські ресурси, успішний бренд, розгалужена клієнтська база тощо. В умовах становлення нової економіки нематеріальні активи необхідно розглядати не просто як елемент ринкової стратегії підприємства: завдяки потужному інтелектуальному капіталу підприємство не лише знаходить визнання серед споживачів та конкурентів, але й отримує інноваційні ідеї шляхом залучення найкращих фахівців. Нематеріальні активи перетворюються в центр синергетичного зростання конкурентних позицій підприємства, а в структурі нематеріальних активів ефективні управлінські рішення стають рушійним чинником реалізації стратегії підприємства.

Перехід до суспільства знань вимагає зміни економічної політики, головним напрямом якої стає розвиток людського капіталу. В умовах глобалізації економіка знань стає найперспективнішою моделлю соціального та господарського розвитку, що в своїй основі має зростання ролі науки та освіти для суспільного прогресу. Саме тому головним стратегічним пріоритетом держави стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечує в майбутньому стабільний макроекономічний ефект та здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

Таким чином, людський капітал є основою багатства в сучасному суспільстві. Він визначає конкурентоспроможність економічних систем і виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати й ефективно використовувати людські ресурси все більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут. Сьогодні інвестиції в людський капітал, порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, є найбільш вигідними як із погляду окремої людини, так і всього суспільства, бо дають досить значний за обсягом і тривалий за часом економічний і соціальний ефекти.

Діяльність країни у сфері освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки має стати окремим елементом регулювання функцій уряду. Людський капітал, створений лише в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений достатнім запасом здоров'я, певних знань, навиків, здібностей, сприятиме підвищенню продуктивності праці й ефективності виробництва. Завдяки цьому збільшуватиметься матеріальний добробут людини й економічна стабільність держави.

Висновки. Таким чином, людський капітал є головним чинником формування й розвитку інноваційної економіки й економіки знань як наступного вищого етапу розвитку. Системне дослідження

процесу формування, акумулювання та ефективного використання людського капіталу набуває все більшої актуальності для інноваційної діяльності економіки загалом. Затвердження та реалізація інноваційної основи економічного зростання дасть можливість покращити якість життя населення. Ці процеси пов'язані з підвищенням кваліфікаційного та професійно-освітнього рівня працівників, із накопиченням людського капіталу, зі збільшенням у структурі трудових ресурсів, зайнятих у найбільш прогресивних і динамічно розвинених сферах економіки.

Список літератури

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : Інститут економіки промисловості, 2007. – 347 с.
2. Богиня Д. Концептуальні підходи до вивчення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
3. Геєць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні / В. М. Геєць // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 3–23.
4. Грейсон Д. Американський менеджмент на порозі ХХІ века: ; [пер. с англ.] / Д. Грейсон, К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – С. 267.
5. Диба О. М. Соціальна сфера й особливості інвестування у людський капітал / О. М. Диба // Вчені записки. – 2010. – № 12. — С. 35
6. Клименко О. Ю. Трудовий фактор у системі соціально-економічного розвитку суспільства / О. Ю. Клименко // Науковий вісник ДДФА : зб. наук. праць. – 2009. – № 2. – С. 23–34.
7. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
8. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : монографія / В. І. Куценко ; [за ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина]. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с.
9. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.
10. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий,

Р. А. Толмачёв. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2009. — С. 11.

Отримано 01.11.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Ю.М. Борзило, 2013.

УДК 331.108

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

Г.В. Рокитянська, студ.

ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуто проблему участі пересічного працівника в управлінні підприємством, чинники залучення робітників до управління підприємством, практичне застосування ідей щодо створення груп на підприємстві.

Рассмотрена проблема участия рядового работника в управлении предприятием, факторы привлечения рабочих к управлению предприятием, практическое применение идеи по созданию групп на предприятии.

The problem of an average executive participation in managing the enterprise, the factors for workers' attraction to management, practical application of the idea of creating groups in the company are considered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Оскільки соціально-трудова відносина охоплюють найважливіші сфери життєдіяльності людини, то подальше їх комплексне дослідження є актуальним завданням. Існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудова відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема демократизації соціально-трудова відносин та участі рядового працівника в управлінні підприємством, займалися В.Г. Белов, В.Г. Смольков [1], Ю.В. Пенев [2]. В їхніх працях говориться про перехід країни до ринкової економіки, вихід на світовий рівень вимагають від підприємства ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції на основі впровадження досягнень