

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Останні явлюють собою правила, основні положення і норми, якими повинні оперувати керівники та фахівці в процесі управління кадрами. Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, такі, наприклад, як розробка і здійснення кадової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціальні й економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації, тобто весь арсенал наукового знання, який і вивчає можливості ефективного регулювання та координацію людської діяльності [6].

Групу загальних принципів формування кадрового потенціалу складають принципи:

- системності;
- рівних можливостей;
- поваги до людини;
- командної єдності;
- правового та соціального захисту.

Головними джерелами доброту людини і якості її життя у світі є праця, капітал і знання. З'єднуючи в процесі виробництва працю і капітал, людина створює всі матеріальні й духовні цінності, розвиває свої професійні здібності та підвищує трудовий потенціал. У будь-якій економічній системі персонал є головною продуктивною силою. Чим більший обсяг людського капіталу, тим краще працює підприємство. Персонал є одночасно найважливішим економічним ресурсом і одним з основних факторів виробництва. Працівники підприємства, тісно взаємодіючи між собою в процесі трудової діяльності, не тільки виконують роботи, створюють новий продукт та надають послуги, а й формують вільні економічні відносини, як зовнішні (між виробниками), так і внутрішні (між співробітниками), спрямовані на творчу, виробничу й організаційну роботу всього підприємства.

### Висновки

Значення та роль кадрового потенціалу в сучасних умовах постійно зростає, а висококваліфікована, творча праця стає одним з найважливіших факторів економічного зростання.

Виходячи з цього механізм формування та розвиток кадрового потенціалу є головним пріоритетом у роботі підприємства. Рівень розуміння керівництвом значимості кадрового потенціалу в розвитку підприємства має визначальний вплив на результати його господарської діяльності та потребує визначення методичних та методологічних основ формування кадрового потенціалу підприємства.

Отже, формування кадрового потенціалу є дійсно незвід'ємним елементом і важливою функцією діяльності підприємства.

### Список використаних джерел

1. Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І. Трудовий і кадровий потенціали: Монографія. – Донецьк: Норд прес, 2008. – 201 с.
2. Мадік М.Й., Шпikuляк Г.О. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
3. Москаленко В.О. Кадровий потенціал підприємств харчової промисловості України: формування, управління та розвиток / За ред. д.е.н. М.П. Сичевського. – К.: НУХТ МОН України, 2010. – 212 с.
4. Джайн И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Универсальная книга», 2004.
5. Пушкарь А.И. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / А.И. Пушкарь, А.Л. Колос // Экономика труда: сб. науч. трудов / Технолог. ун-т Подолья. – Хмельницкий: НПП ООО «Эврика», 1999. – Вып. 3.
6. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства / Г.М. Басько // Економіка & держава. – 2007. – №5.
7. Гудков А.К., Левченко О.М., Орленко Ю.В. Трудовий потенціал та його місце в системі ринкових відносин (теоретичні аспекти) // Проблеми аеронавігації / За ред. С.М. Неділька. Вип. 2, ч. 1. – Кіровоград: ДПАУ, 1997. – С. 180–189.
8. Максименко Д.В. Формування кадрового потенціалу виноградарсько-виробничих господарств Закарпаття. – Мукачево: Карпатська вежа, 2010. – 216 с.
9. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадової політики підприємства / В.І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – №9. – 234–239 с.

O.M. PEBIHA,

здобувач, НДЕІ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

# Формування людського капіталу як основа економічного розвитку країни

Стаття присвячена дослідженню сучасного стану людського капіталу, основних проблем та науковому обґрунтuvанню впровадження сучасної моделі управління процесом його формування *Investors in People* з урахуванням соціально-економічного стану та специфики нашого суспільства.

**Ключові слова:** людський капітал, формування людського капіталу.

Статья посвящена исследованию современного состояния в области человеческого капитала, основных проблем и научного обоснования внедрения современной модели управления процессом его формирования

*Investors in People с учетом социально-экономического состояния и специфики нашего общества.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, формирование человеческого капитала.

*The article devoted to the research of the modern approaches in human capital, outlined the main problems and the scientific justification in implementation of the advanced model in human capital development named «Investors in People» which combined with the social – economic situation and specific of our society.*

**Постановка проблеми.** Управління людським капіталом – це філософія бізнесу, як найефективніше використання виробничих можливостей працівника. Досягти цього можна, якщо створити йому такі умови, щоб він міг повністю розкрити свій творчий потенціал. Тоді стають можливими і активізація виробництва, і перемога над конкурентами, і утримання власних позицій на ринку.

Фізична праця, навіть за найдосконалішої її модернізації, з часом стає збитковою. Причина в тому, що люди фізичної праці не володіють засобами виробництва, але вони нагромаджують неабиякий досвід роботи. Його можна реалізувати лише на конкретному робочому місці, бо на інше він не переноситься. Водночас працівники розумової праці мають власні засоби виробництва – знання, фах, кваліфікацію, тобто особистісний людський капітал. А якщо сюди додати і відмінний фізичний стан людини, привабливу зовнішність, то це непревершене багатство як самого індивіда, так і всього суспільства. Представник інтелектуальної праці більш незалежний від роботодавця, ніж той, хто виконує фізичну роботу, оскільки буде свої стосунки з власником фірми на паритетних засадах: вони обидва зацікавлені один в одному.

Необхідність розвитку людського капіталу визнана і на загальнодержавному рівні, зокрема у щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України зазначається: «Підвищення стандартів і рівня життя громадян, сприяння повній зайнятості та продуктивності праці, розвиток людського капіталу, радикальне поліпшення якості соціального захисту і збільшення ефективності надання послуг соціальної сфери – обов'язкові передумови здатності держави адекватно відповідати на виклики сучасної високотехнологічної економіки» [1].

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** За класифікацією, яку запропонував М. Порттер, Україна знаходиться на першій стадії розвитку конкурентоспроможності, на якій головну роль відіграють фактори виробництва, в тому числі наявність природних ресурсів та основних фондів, у значно меншому ступені конкурентоспроможність України базується на таких факторах, як висока кваліфікація робочої сили та передові технології [2].

К. Маркс, досліджуючи процес виробництва капіталу, на-голосував, що кожен новий капітал при своїй появлі на сцені, тобто на товарному ринку, ринку праці або грошовому

ринку, незмінно проявляється у формі грошей – грошей, які шляхом певних процесів повинні перетворитися в капітал [3].

Отже, коли приймаються рішення про розподіл інвестиційних ресурсів, держава може керуватися тими ж економічними критеріями, що й фірми чи індивіди. На думку теоретиків людського капіталу, їй слід орієнтуватися на суспільні чи соціальні норми віддачі від інвестицій в освіту, які підтверджують її ефективність. Система освіти, що регулюється і фінансується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більша економічна користь суспільства.

Вченими переконливо доведено і практикою економічного життя підтверджено, що людський капітал є безумовно пріоритетним чинником розвитку на всіх економічних рівнях, і вплив цього чинника постійно зростає.

**Метою статті** є дослідження сучасного стану людського капіталу, основних проблем та наукове обґрунтування впровадження сучасної моделі управління процесом його формування *Investors in People* з урахуванням соціально-економічного стану та специфіки нашого суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз світових тенденцій галузевих структурних зрушень дозволяє зробити висновок, що основні їх напрями пов'язані з розвитком високотехнологічних виробництв, найсучасніших телекомунікаційних технологій та розширенням асортименту послуг для бізнесу та населення. При цьому слід підкреслити, що забезпечення випереджаючого зростання високотехнологічних виробництв є насамперед наслідком цілеспрямованої державної політики. Свого часу стимулювання розвитку європейського простору інновацій, досліджень і розробок, поруч зі створенням інформаційного суспільства, було визначено як одне із першочергових завдань Програми поліпшення конкурентних позицій ЄС, прийнятої на Лісабонській європейській раді у березні 2000 року. Джен Фігель, комісар ЄС по навчанню та тренінгу, висловів таку думку: «Навчання та тренінги є життєво важливими для досягнення цілій визначених Європейською Комісією у Лісабоні в 2000 році. За відсутністю якісного навчання та тренінгу неможливо підвищити рівень конкурентоспроможності. Інвестиції в людській капітал є безумовно життєво важливими інвестиціями у майбутнє Європи».

У березні 2010 року була схвалена нова європейська стратегія економічного розвитку на найближчі десять років – «Європа 2020: стратегія розумного, сталого і всеосяжного зростання», в якій на перший план висуваються три взаємодоповнюючі пріоритети: інтелектуальне зростання: розвиток економіки, що спирається на знання та інновації; сталий розвиток: сприяння більш ефективному використанню ресурсів, створенню більш екологічної, і, найголовніше, більш конкурентоспроможної економіки; інклюзивний розвиток: створення економіки з високим рівнем зайнятості працевдатного населення, що забезпечує згладжування соціальних і територіальних відмінностей [4].

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Крім того, стимулювання цивільних НДВКР у передових сферах науки та технології; створення сприятливого підприємницького клімату для здійснення НДВКР; надання підтримки університетам і удосконаленню шкільної освіти є основними напрямами державної науково-технологічної політики більшості розвинених країн.

У сучасній світовій практиці відбувається перехід від використання порівняльних переваг, які відбиваються в низких витратах на робочу силу та природні ресурси, до конкурентних переваг, що базуються на розвинутому інституціональному середовищі, нових організаційно-інституційних формах виробництва, унікальних товарах і технологіях.

Як правило, розвинуті країни займають більш високі позиції за мікроекономічним індексом конкурентоспроможності, який віддзеркалює великі порівняльні переваги національних підприємств. У країнах з трансформаційною економікою більш високим є рівень макроекономічної конкурентоспроможності, який визначає активні дії держави, спрямовані на підтримку національних компаній в умовах слабо розвинутого інституціонального середовища.

Концепція людського розвитку, яка сформувалася за останні десятиліття, розглядає вдосконалення людини як основну мету суспільного поступу. Саме таке вдосконалення дає можливість прожити довге життя, підтримуючи задовільний стан здоров'я, одержати престижну освіту, доступ до засобів, які формують гідний рівень життя. Все це пов'язано з великими інвестиціями у людський капітал. Відтоді як людство почало визнавати, а тим більше поширювати теорію людського капіталу освіта перестала сприйматися як галузь невиробничого споживання. Нині вона трактується як інве-

стиції в один з видів людського капіталу, що не лише приносить прямі економічні і соціальні прибутки його власників, а й стимулює економічне зростання загалом. При цьому різниця в заробітках осіб з різним рівнем фахової підготовки є найточнішим вартісним індикатором ролі освіти.

Вплив зростання людського капіталу на економічне зростання є замкнутим механізмом, який може бути представлений у вигляді системи повторюваних взаємодій (див. рис.).

В Україні потенціал освіти і охорони здоров'я все ще зберігається завдяки отриманому у спадщину від колишнього СРСР та підтримці з боку держави. Обсяг випуску в цих сферах утворюється переважно з державних коштів, призначених на поточні витрати на утримання відповідних установ і організацій, вартісної оцінки зносу їх основних фондів та невеликої частки коштів підприємств і населення. Структура випуску вказаних видів економічної діяльності за джерелами формування наведена в таблиці.

З таблиці видно, що у формуванні випуску освіти та охорони здоров'я кошти бюджету займають від 4/5 до майже 100%, тому їхній випуск залежить від можливостей держави вкладати кошти у розвиток людського капіталу.

Найбільше потерпіла від кризи сфера досліджень і розробок, частка якої у ВДВ за роки економічного зростання нарешті зменшилася з 1,1% у 2001 році до 0,8% у 2009 році.

За теорією Д. Белла, ці види діяльності охоплюють дослідження і розробки, інформатизацію, інші види послуг, які відносяться до п'ятиричного сектору і пов'язані з набуттям і передачею знань та впливом на формування процесів технологічного розвитку. Зростання випуску виду економічної діяльності (ВЕД) з дослідження і розробок залежить не лише



### Вплив збільшення людського капіталу на економічне зростання

Джерело: власна розробка автора.

### Структура випуску освіти та охорони здоров'я за джерелами формування у 2005–2009 роках, %

	Бюджет (сектор ЗДУ)	Нефінансові корпорації	Домашні господарства	Некомерційні організації	Всього
<b>Освіта</b>					
2005	90,5	5,6	2,0	1,9	100,0
2006	92,1	4,6	1,8	1,5	100,0
2007	93,6	3,0	2,0	1,4	100,0
2008	94,9	2,6	1,5	1,0	100,0
2009	95,3	2,5	1,4	0,8	100,0
<b>Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги</b>					
2005	80,1	11,3	3,8	4,8	100,0
2006	80,5	12,6	3,2	3,7	100,0
2007	81,5	11,6	3,4	3,5	100,0
2008	82,1	12,4	2,9	2,6	100,0
2009	81,6	12,4	3,7	2,3	100,0

Джерело: узагальнено автором за даними Національних рахунків України за відповідні роки.

від можливостей бюджету, який частково формує випуск цього ВЕД, а й від ступеня комерціалізації результатів досліджень, тобто від інтенсивності впровадження результатів досліджень і розробок у виробництво [5].

З різних причин етап впровадження є найбільш слабким місцем у цьому процесі, що гальмує не лише розвиток цього ВЕД, а й багатьох інших галузей, які потребують для своєго оновлення і реструктуризації використання передових технологій. Якщо у найближчі роки ситуація суттєво не зміниться, то важко знайти підстави для розвитку цього ВЕД та й усієї сукупності ВЕД, пов'язаних із людським капіталом.

Динаміка освіти і охорони здоров'я, а також їхні частки у структурі випуску економіки повинні мати тенденцію до зростання, оскільки нині вкладення у людський капітал набувають першочергового значення для економіки, що ґрунтуються на знаннях. Світові тенденції в цих сферах також вказують на необхідність зростання цих видів діяльності, проте можливості держави поки що забезпечують дуже невисоку динаміку, становить або й спадну частку в загальній структурі випуску.

Отже, перетворення за участю держави галузі освіти на повноцінний бізнес – справа неминуча і необхідна. Це якісно нове явище останнього десятиліття, де сфера бізнесу і сфера науки, спільно забезпечуючи технологічний прогрес супільнства через створення нових технологій, активно підсилюють одну одну. Освіта тут виконує свою основну функцію інтелектуального «підживлення» двох сфер – науки і бізнесу. Тільки за таких умов у науку та освіту прийдуть інвестиції, новітні технології, буде подолана відсталість, зникне соціальна напруженість серед її працівників. Такий розвиток освіти означатиме поступовий відхід від системи утриманства.

За ринкових умов кваліфікація персоналу стає найважливішою перевагою у конкурентній боротьбі, і держава має максимально сприяти залученню приватного капіталу у сферу освіти.

Узагальненим показником якості людського капіталу будь-якої країни є індекс людського розвитку (ІЛР) – це середнє арифметичне індексу тривалості життя, індексу освіти та скоригованого індексу доходів. Теоретично він може коливатися в діапазоні від 0 до 1,0. Значення 0,5 свідчить, що країна перебуває на межі бідності, а відповідно, чим більше показник наближається до 1,0, тим вищій рівень людського розвитку має країна.

В останні роки Україна досягла певного прогресу, проте позиція України серед країн світу за ІЛР невисока, внаслідок чого Україна перейшла до групи країн із середнім рівнем розвитку [6].

Одним з можливих механізмів стимулювання процесу формування та розвитку людського капіталу є впровадження сучасних методів управління, розвиток ефективної, мотивованої взаємодії держави і бізнесу, що є дуже важливим для економічного розвитку країни. Зокрема, як свідчить досвід, впровадження стандарту Investors in People на підприємства сприяє поліпшенню розуміння співробітниками

того, як вони конкретно впливають на досягнення цілей і завдань організації. 80% досліджуваних організацій вважають це важливим та актуальним фактором розвитку. Коли людям зрозуміло, що потрібно робити, відомі цілі, до яких потрібно прагнути, до успіху вони йдуть ефективнішим шляхом, скороочуючи непродуктивні витрати. І головне, впровадження зазначеного стандарту змінює мислення менеджерів: від інтуїтивного до системного і цільового.

Свого часу автором статті було ініційоване і нині активно реалізується загальнонаціональний проект «Інвестиції в людей – ключовій фактор конкурентоспроможності національної економіки», метою якого є впровадження в Україні кращих управлінських практик та інновацій щодо ефективного управління та розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності національної економіки та сприяння процесам соціально-економічного зростання, а також створення умов для реалізації потенціалу людини та дотримання принципів корпоративного – соціального партнерства [7].

Ця ініціатива автора статті отримала підтримку окремих авторитетних організацій в Україні, зокрема Українського національного комітету Міжнародної торгової палати, ICC Ukraine, Державного агентства з питань науки, інновації та інформатизації, а також міністерств та відомств.

Особливої актуальності дана тема набуває в Україні і у зв'язку зі вступом до Світової організації торгівлі та наміром держави стати членом Європейського співтовариства, що зумовлює дотримання таких стандартів діяльності, які прийняті на провідних підприємствах світу і довели свою ефективність у вирішенні завдань господарювання. Таким чином, спрямованість України на світові інтеграційні процеси та перехід до соціально орієнтованої економіки зумовлюють дотримання стандартів діяльності, які прийняті на провідних підприємствах світу.

## Висновки

Розвиток людського капіталу в економічній моделі, незважаючи на те, що він належить приватній особі, передбачає співучасть держави і населення через кожну конкретну особистість. Населення і бізнес за ініціативи і безпосередньої участі держави стануть більш активно інвестувати в розвиток і нагромадження людського капіталу лише за умови, що накопичені знання, досвід, навики можуть бути продані, або у вигляді технологічних інновацій та ринках технологій, або шляхом отримання на ринку праці конкурентних переваг для особистості.

Український бізнес уже багато років активно домагається успіхів у забезпеченні економічного зростання, і це при тому, що значна кількість підприємств є збитковими. Іноземна і вітчизняна практика свідчить, що при цьому необхідно володіти відповідними технологіями управління, що дозволяють перетворювати знання в товар і добиватися успіху у світовій конкуренції, без чого неможливе рівноправне партнерство, а отже без цього неможливо реалізувати сучасний модернізаційний проект, спрямований на

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

формування економіки і суспільства, де стимулом для підвищення попиту на знання як у технологіях, так і в людському капіталі мають бути відповідні національні та регіональні програми пріоритетного розвитку.

У цьому контексті заслуговує на увагу, є актуальним і відповідає вимогам сьогодення використання стандартизованої технології Investors in People, зокрема у сприянні процесу інтеграції українського бізнесу до міжнародної спільноти, конструктивному запозиченню Україною на рівні державного регулювання та приватної ділової практики сучасного світового міжнародного та професійного досвіду галузевого та універсального значення для підвищення конкурентоспроможності національних підприємств та сприяння процесам соціально-економічного зростання в країні.

### Список використаних джерел

1. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2012. – 256 с.
2. Куликов Г.В. Японский менеджмент и международная конкурентоспособность.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики. – М.: Политическая литература, 1960. – Т. 23. – 970 с., с. 157.
4. [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm)
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл [пер. з англ. В.Л. Иноzemцева] – М.: Academia, 1999. – 786 с.
6. Електронний ресурс: [www.iccua.org](http://www.iccua.org)
7. Електронний ресурс: [www.investorsinpeople.com](http://www.investorsinpeople.com)

Т.В. НІКОЛАЄВА,  
аспірантка, НДЕІ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

## Ефективність домоволодіння як проекту і підприємства

У статті систематизуються сучасні методичні підходи до управління об'єктами і процесами домоволодіння як організаціями і проектами, узагальнюються відмінності зарубіжної та вітчизняної практики, пропонуються шляхи підвищення ефективності управління будинками.

**Ключові слова:** ефективність, домоволодіння, господарська система, власність, життєвий цикл.

В статье систематизируются современные методические подходы к управлению объектами и процессами домовладения как организациями и проектами, обобщаются отличия зарубежной и отечественной практики, предлагаются пути повышения эффективности управления домами.

**Ключевые слова:** эффективность, домовладение, хозяйственная система, собственность, жизненный цикл.

The article systematizes modern methodological approaches to objects and processes of the homeownership as organization and project, summarizes the differences of foreign and domestic practices, the ways of improving the effectiveness of the houses.

**Keywords:** efficiency, homeownership, economic system, property, life cycle.

**Постановка проблеми.** Макроекономічна житлова політика в Україні передбачає передусім будівництво нового житла, розвиток іпотечного кредитування, удосконалення форм спільноговолодіння і управління будинками. Однак існує комплекс факторів і обмежень, які гальмують поширення приватної власності і ефективність управління у житловій

сфері. Передусім це поганий технічний стан та обмежений залишковий термін експлуатації більшої частини наявного житлового фонду, що викликає величезну додаткову потребу у будівництві; недостатнє фінансування утримання наявного житлового фонду, що скорочує його ресурс; висока і економічно необґрунтована вартість і ціна будівництва і експлуатації житла на фоні низької платоспроможності громадян і обмежених можливостей державної підтримки.

Ці та інші обставини вимагають звернути увагу на мікрорівень – більш ефективне управління об'єктами житлового фонду, враховуючи взаємозв'язки між проектно-конструкторськими рішеннями будинків, режимом їхнього утримання, експлуатаційними витратами, терміном служби та потребами в оновленні, збалансованими з фінансовими можливостями та інтересами власників.

Суттєве відставання вітчизняної науки і практики управління будинками від рівня розвинених країн із врахуванням необхідності ефективного вирішення практичних проблем збереження і відтворення житлового фонду в Україні і визначили коло проблем, розглянутих у даній статті.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Серед макро- та регіональних економічних досліджень, в яких розвиваються близькі до нашої проблематики напрями, слід відмітити передусім роботи провідних вітчизняних вчених Ю.М. Манцевича [1], Н.І. Олійник [2], В.О. Омельчука [3], присвячені державному регулюванню ринку житла; Т.М. Ка-чали [4] – управлінню житловим господарством міст; О.Т. Євтуха [5], К.В. Паливоди [6], В.І. Савича [7] – механізмам фінансування і кредитування житлового будівництва. Серед російських авторів потрібно відзначити роботи