

- забезпечення випереджального зростання темпів росту середньої заробітної плати порівняно з темпами росту внутрішнього валового продукту;
- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та у повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості, що накопичилася;
- створення ефективного механізму підтримки працівників, які опинилися під загрозою звільнення, в тому числі залучення до оплачуваних громадських робіт та надання фінансової підтримки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для фінансування витрат в умовах зростання безробіття та звуження можливостей працевлаштування [1, с.94-95].

Висновки. Головною проблемою формування та використання людського капіталу є сьогодні модернізація професійної освіти. Не стільки надлишок або дефіцит підготовлених кадрів спеціалістів та кваліфікованих робочих (хоча проблема вже існує і буде загострюватись), скільки якість їх підготовки виходять на перше місце наукових досліджень і практичних розробок. Освіта потребує інноваційного типу розвитку, тотального технічного і технологічного переоснащення, підвищення кваліфікації викладацького складу та організаційної перебудови. Зміни в структурі і формах профосвіти необхідно проводити одночасно з реформуванням її змісту відповідно пріоритетним напрямкам розвитку.

Тотальна модернізація вищої освіти – це стратегічна задача, рішення якої має привести стан людського капіталу відповідно реальним потребам економіки, що особливо важливо перед вимогами ХХІ ст.

Література.

1. Україна 2020: Стратегія національної модернізації. – К.: Вища школа, 2011. – 148 с.
2. **Чижова Л.** Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии / Л. Чижова // Человек и труд. – 2009. - № 1. – с. 1-6.
3. **Ніколаєнко С.** Від освіти масової до освіти якісної (Нова стратегія розвитку освіти України) / С. Ніколаєнко. – К.: Наука, 2011. – 42 с.

Стаття надійшла: 01.12.2011 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 331.101.262:330.332

ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

Бікулова Д.У., канд. екон. наук, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглядається вплив інвестування в людський капітал на підвищення ефективності підприємницької діяльності та зростання конкурентоспроможності національної економіки. Запропоновано заходи щодо підсилення мотивації працівника до нарощування свого людського капіталу.

Ключові слова: конкурентоспроможність, людський капітал, інвестиції, оплата «за знання та компетентність».

The abstract. The investment influence in a human capital on effectivization of entrepreneurial business and growth of national economy competitiveness are considered in the article. The actions for strengthening of workers motivation to escalating their human capital are offered.

Keywords: competitiveness, human capital, investments, payment «for knowledge and competence».

Постановка проблеми. В сучасних умовах прискорення процесів глобалізації світової економіки, інтернаціоналізації бізнесу, переходу розвинутих країн до економіки знань саме людський капітал стає визначальним, домінуючим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності кожної країни. Роль освіти, знань, високоінтелектуальної праці у розвитку сучасної економіки зростають значно більш високими темпами, ніж значущість засобів виробництва та природних ресурсів. Консультативний комітет з промислових досліджень і розвитку Комісії Європейського Союзу, досліджуючи кваліфікаційний рівень робочої сили в Європі, дійшов такого висновку: «Без конкурентоспроможної системи освіти не може бути конкурентоспроможної робочої сили, а без останньої – конкурентоспроможної економіки» [1]. Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується тільки шляхом інвестування. В останні роки значно підвищилася роль корпорацій та інших підприємницьких структур в формуванні та нарощуванні людського капіталу. Суб'єкти підприємницької діяльності стали вкладати значно більше коштів в навчання, професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, організацію різноманітних тренінгів, курсів, майстер-класів тощо. Все це дуже важливо, але при цьому часто випускають з поля зору те, що основною формою винагороди за використання людського капіталу є заробітна плата. Вартість людського капіталу найманих працівників з вищою освітою, більш підготовлених, освічених, компетентних має бути більшою, ніж працівників, що мають професійно-технічну та загальну освіту, зважаючи на вкладені інвестиції (зрозуміло, при умові більшої віддачі від використання цього капіталу). Працівники, що виконують складну, творчу роботу, яка потребує багато знань, інтенсивної підготовки, значних витрат розумовою та фізичною енергією, мають одержувати дохід на свій людський капітал в декілька разів вищий, ніж працівники, що виконують просту роботу. Але на практиці все це виглядає в багатьох сферах діяльності зовсім не так, що значно понижують мотивацію працівника до підвищення своєї компетентності, до нарощування свого людського капіталу. Тому проблема вивчення та застосування методів оплати праці, яка б спонукала працівника до постійного самовдосконалення, підвищення своєї компетентності, креативності, якості роботи є дуже важливими і актуальними. Ця проблема безпосередньо пов'язана з такими важливими науковими та практичними завданнями, як збільшення віддачі від трудового потенціалу, підвищення ефективності діяльності підприємницьких структур та зростання конкурентоспроможності економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція людського капіталу останнім часом знайшла багато прихильників серед вчених і набула значного розвитку в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників. Проблеми формування і розвитку людського капіталу досліджували В.Антонюк, В. Близнюк, О.Гришанова, А.Чухно, Л. Федулова та ін., зарубіжні вчені І.Шульц, Г. Бенкер та ін. Плідно працює над проблемами людського розвитку і людського капіталу науковий колектив Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України під керівництвом акад. Е. Лібанової.

Проблеми компетентності та мотивації персоналу розглядаються в працях М. Армстронга, Дж. Коула, а також відомих вітчизняних вчених Д.Богині, А. Колота, Г. Кулікова, Т. Недашківської та ін.

Разом з тим слід зазначити що проблема взаємозв'язку оплати праці з рівнем знань та компетентності людини досліджена недостатньо. Мало дослідженим питанням залишається обґрунтування ефективності інвестицій у людський капітал та їх вплив на підвищення ефективності та конкурентоспроможності економіки.

Формулювання цілей статі: проаналізувати вплив інвестицій в людський капітал на підвищення ефективності підприємницької діяльності та конкурентоспроможності економіки та запропонувати заходи щодо підсилення мотивації працівника до збільшення свого людського капіталу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Людський капітал розвинутих країнах визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси

та накопичення багатства. Про значну роль людського капіталу у створенні національного багатства світу свідчать дані, що наведені у табл. 1.

Як свідчать наведені дані, на теперішній час більш ніж 66 % світового національного багатства становить людський капітал. В таких країнах, як Японія та Німеччина частка людського капіталу складає 80 % національного багатства. До речі, Японія – перша країна, де почали враховувати людський капітал, включивши його в загальну систему управління і кардинально змінивши традиційні методи управління на рівні підприємства. Це явилось одним з визначальних чинників появи «японського чуда». Статистичні дані показують, що чим вищий рівень розвитку країн, тим більшу частку в їх національному багатстві складає людський капітал.

Вчені Інституту економіки та прогнозування Національної академії наук України дослідили структуру та динаміку національного багатства України з 2000 р. Результати цього дослідження переконливо доводять, що в Україні відбувається зменшення частки людського капіталу в структурі національного багатства України. Якщо у 2000 р. частка людського капіталу складала 55,7 % національного багатства України, то, поступово зменшуючись кожного року, опустилася у 2005 р. до 46,7 % і надалі продовжує знижуватися [3]. Ця дуже тривожна тенденція означає, що економічне зростання цих років відбувалося переважно за рахунок індустриальних видів діяльності, воно не було спрямовано на впровадження нових технологій, інновацій, інтелектуальної праці. На думку ряду вчених, криза, яка охопила Україну у 2008 р., як і глибока всеосяжна криза 1990-х років – це криза матеріально орієнтованої економіки, в якій недооцінюється значення людського капіталу [4].

*Таблиця 1. – Структура національного багатства світу на початку XXI століття **

Країни	Національне багатство		у тому числі за видами капіталу					
			людський		природний		відтворювальний	
	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%
Світовий підсумок	550	100	365	66,4	90	16,4	95	17,2
Країни «сімки» та ЄС	275	100	215	78,2	10	3,6	50	18,2
Країни ОПЕК	95	100	45	47,4	35	36,8	15	15,8
Країни СНД	80	100	40	50,0	30	37,5	10	12,5
Інші країни	100	100	65	65,0	15	15,0	20	20,0

Таблицю розраховано за даними [2]

Незважаючи на те, що теорія людського капіталу посіла чільне місце в структурі економічних знань та їй присвячується багато науково-дослідницьких робіт, в економічній літературі досі не існує загальноновизнаного визначення змісту поняття «людський капітал». На наш погляд, найбільш повно зміст цього поняття розкрито в такому визначенні: «Людський капітал – це сформований і розвинений в результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства і національного доходу» [4, с. 280]. Таким чином, автор О.А. Грішнова підкреслює, що людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і нагромаджений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій.

У ряді наукових досліджень людський капітал розглядається за трьома рівнями: особистісному (особистий або приватний людський капітал); рівні підприємства (корпоративний людський капітал) та на рівні держави (національний людський капітал).

Людський капітал набувається та збільшується завдяки інвестуванню і приносить тривалий економічний ефект.

В економічній літературі представлено декілька різних підходів до поняття «інвестиції у людський капітал». Інвестиціями в людський капітал можна вважати всі види вкладів в людину, які пов'язані з суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства). «Інвестиції в людський капітал – це витрати коштів, часу й енергії на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій – заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності» [4, с. 283].

В якості інвесторів в людський капітал виступають: держава на всіх рівнях – загальнодержавному, регіональному, місцевому (особливо важлива роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті та охорони здоров'я); вітчизняні та міжнародні громадські фонди і організації, сім'я, сама людина. Дедалі все більше у створенні активів людського капіталу зростає роль підприємств та інших підприємницьких структур. У теперішній час вони стають провідними виробниками цього капіталу.

Вплив інвестицій в людський капітал на економічне зростання та конкурентоспроможність економіки схематично показано на рис. 1.



Рис. 1 – Мультиплікативний вплив інвестицій в людський капітал на економічне зростання та конкурентоспроможність на рівні підприємства та держави

Необхідно звернути увагу на представлену на схемі наявність зворотного зв'язку в процесі інвестування людського капіталу. Збільшення людського капіталу призводить до зростання продуктивності праці на всіх рівнях і, як наслідок, до економічного зростання, що, в свою чергу, створює умови для подальшого збільшення інвестицій в людський капітал, а, отже до нарощування людського капіталу.

Провідну роль у формуванні національної конкурентоспроможності відіграє галузь освіти.

Проведений аналіз показав, що в Україні з 2000 р. неухильно зростає частка осіб з вищою освітою у складі робочої сили в усіх без винятку видах економічної діяльності. За показниками кількості студентів на 10 тис. населення Україна випереджає більшість країн ЄС, які мають істотно вищий рівень ВВП на душу населення. Але якість навчання не відповідає міжнародним стандартам, тому за якістю вищої освіти та професійної підготовки згідно з даними WEF (Всесвітнього економічного форуму) Україна перемістилася з 43 місця у 2007-2008 рр. на 46 місце у 2009 р. [7]. Однією з причин низької якості освіти є слабка мотивованість як з боку студентів, так і з боку багатьох викладачів до постійного накопичення знань, підвищення своєї професійної підготовки через невідповідність оплати праці дійсній вартості людського капіталу. В табл. 2 наведено дані щодо співвідношення між рівнем освіти працівників і рівнем заробітної плати по тих видах економічної діяльності, де рівень освіти працівників дорівнює або перевищує середній по Україні.

*Таблиця 2. – Рівень середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності з найбільш високим рівнем освіти працівників за 2010р.**

Види економічної діяльності	Мають вищу освіту за освітніми рівнями, % до облікової кількості штатних працівників		Середньомісячна номінальна заробітна плата у % до середньої плати по Україні	Середньомісячна заробітна плата жінок у % до середньомісячної зарплати чоловіків
	усього	у тому числі повну вищу		
По Україні	56,6	32,6	100,0	77,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	56,2	32,1	83,7	82,6
Фінансова діяльність	86,9	66,8	205,5	71,9
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	61,2	42,6	108,8	94,7
Державне управління	83,0	62,5	122,7	87,9
Освіта	72,3	53,2	84,3	88,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	64,2	21,7	72,8	90,0
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	61,8	33,5	92,2	70,6

* Таблицю розраховано за даними [8]

Як свідчать наведені дані, серед галузей з найбільш високим рівнем освіти працівників тільки в самих високоприбуткових галузях, таких як фінансова діяльність і операції з нерухомим майном, середня заробітна плата перевищує середню по Україні.

До списку найбільш недооцінених професій в нашій країні входять найбільш соціально значущі професії: лікарі, викладачі шкіл та вищих навчальних закладів та інші працівники бюджетної сфери. Людський капітал працівників цих професій з точки зору вкладених інвестицій в навчання, опановування професією, одержання необхідної кваліфікації

ліфікації, а також зважаючи на складність, напруженість, значущість цих професій, має коштувати дуже дорого. Однак вони одержують заробітну плату не у відповідності з дійсною вартістю їх людського капіталу, а стільки, скільки виділено коштів у бюджеті, а їх, звісно, завжди не вистачає. Необхідно звернути увагу і на таке негативне явище як гендерна диференціація доходів працівників. Рівень освіти у жінок в Україні є значно вищим, ніж у чоловіків, однак заробітна плата чоловіків на сьогодні залишається суттєво вищою, ніж у жінок. Мова не йде про добувну, металургійну та інші галузі промисловості, де це є природним і зрозумілим. Гендерна нерівність має місце за усіма видами економічної діяльності. Треба відзначити, що гендерні відмінності в заробітній платі спостерігаються у більшості країн світу, однак масштаби її розриву у розвинутих країнах є значно меншими.

Докладніше розглянемо питання оплати праці у вищій школі і в науці. Рівень оплати праці у вищій школі, як відмічають багато дослідників, не відповідає складності, відповідальності, розумної та емоційної напруженості праці науково-педагогічних працівників, тим високим вимогам, які пред'являються до них. Низький рівень оплати праці у вищій освіті негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної зайнятості, обумовлює відтік висококваліфікованих кадрів в інші сфери економіки [5,6].

Продовжується від'їзд фахівців вищої кваліфікації за межі України, хоча він, на щастя, скоротився. В Україні спостерігається неухильне постаріння наукових кадрів. Згідно з проведеними нами розрахунками на основі даних Держкомстату України, питома вага докторів наук у віці, старшому за 61 рік, складала в 1995 р. – 36,9 % від загальної кількості докторів наук, а в 2010 р. – вже 53,3 %; кандидатів наук – відповідно, 13,0% та 24,3 % [7]. У Харківській області, що є одним з наймогутніших наукових та освітніх центрів України, спостерігається така сама тенденція: питома вага докторів наук у віці понад 61 рік збільшилася з 37,7 % у 1995 р. до 53,9 у 2010 р., кандидатів наук, відповідно, з 13,4 до 24,7 % [8]. Галузі освіти, науки, охорони здоров'я потребують докорінного реформування як в організації їх діяльності, так і в оплаті праці.

Невідповідність рівня оплати праці рівню знань та компетентності працівників спостерігається не тільки в бюджетній сфері. В багатьох підприємницьких структурах ніяк не стимулюється набуття працівником нових знань і умінь, його прагнення до постійного навчання, самовдосконалення, не заохочується креативна, інноваційна праця. Це негативно відбивається на рівні інноваційності вітчизняних підприємств та української економіки в цілому. Достатньо навести наступний факт. За таким показником інноваційності економіки як кількість заявок на видачу патентів до Європейського патентного відомства на 1 млн. населення, Україна посідає 35-те місце із 35 можливих [7].

Україна за оцінками Світового банку віднесена до країн з дуже низьким рівнем високотехнологічного експорту (менш ніж 5 %). Інноваційна активність українських промислових підприємств залишається вкрай низькою. За даними обстеження Держкомстату України, у 2010 р. інноваційну діяльність здійснювало лише 13,8 % від загальної кількості промислових підприємств [8], а в Харківській області – 19,7 % [9]. Якщо в 2000 р. промисловістю Харківської області було освоєно 810 найменувань інноваційних видів продукції, то в 2010 р. – в 4,2 рази менше – всього 191 найменування. В результаті обсяг інноваційної продукції, реалізованої промисловими підприємствами Харківської області впродовж 2010 р., склав лише 3,1 % від загального обсягу реалізованої промислової продукції (у 2009 р. – 4,7 %) [9].

Слід також зазначити такий прикрий факт, що навіть серед тієї невеличкої за обсягом інноваційної продукції, яка була реалізована українськими промисловими підприємствами в 2010 р., лише менше третини (32,6 %) складала продукція, що є новою для ринку, тобто дійсно інноваційна продукція [8].

Подальше збереження ситуації, що склалася в економіці України, призведе до втрати перспектив виходу на світові ринки наукомісткої продукції і збільшить відставання від світових лідерів, які розвивають постіндустріальне суспільство.

Висновки. Проведені дослідження довели, що підвищення ефективності використання людського капіталу, збільшення віддачі від нього є одним з вирішальних чинників зростання ефективності підприємницької діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємств і економіки України в цілому.

Важливим напрямом вирішення цих завдань є реформування системи оплати праці в напрямку значного підсилення мотивації персоналу до підвищення професійної компетентності та креативності, стимулювання прагнення до постійного накопичення знань, умінь, підвищення рівня професіоналізму, до навчання впродовж всього життя. Система безперервної освіти впродовж усього життя людини набула широкого розповсюдження в усіх розвинутих країнах світу і розглядається як механізм, що забезпечує накопичення людського капіталу і підвищення віддачі від нього. В Україні необхідно розробити і впровадити цілісну систему освіти дорослих, безперервної освіти впродовж всього життя. З боку роботодавців необхідно формування попиту на кваліфіковані кадри, їх активна співпраця з навчальними закладами у сфері підготовки кадрів. Слід виховати у роботодавців відповідальність за забезпечення розвитку персоналу, підвищення його професійної підготовки, кваліфікації, креативності, інноваційності.

Зараз у розвинутих країнах все більше поширюються нові, нетрадиційні системи оплати праці, які одержали назву «оплата за знання і компетентність». У вітчизняній науці також розроблені дуже цікаві та перспективні методи мотивації працівників до нарощування своєї компетентності, зокрема технологія прайса компетенцій, впровадження якої доцільне для підприємств та організацій різного типу та різних форм власності [10] та ін. Необхідно ретельно вивчити як зарубіжний, так і вітчизняний досвід оплати праці за знання та впровадити його в практику українських підприємств. Це сприятиме підвищенню ефективності використання людського капіталу.

Література.

1. **Антонюк В.** Якісна система безперервної освіти як умова підвищення конкурентоспроможності України та її регіонів / В.Антонюк, Ю. Дорофєєва // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 11–18.
2. **Нестеров Л.** Национальное богатство и человеческий капитал / Л.Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 107–112.
3. **Гейсць В.М.** Капіталізація економіки України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейсця, д-ра екон. наук А.А. Грищенка. – К.: Ін-т екон. та прогноз., 2007. – 220 с.
4. **Колот А.М.** Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О.Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. **Цимбалюк О.С.** Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрямки удосконалення / О.С. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. у 3 т. – К.: КНЕУ, 2010. – Т.2. – С. 460–470.
6. **Дороніна О.А.** Удосконалення системи оплати праці у вищих навчальних закладах у системі державної кадрової політики / О.А. Дороніна // Соціально-трудова відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – 2011. – № 2. – С. 45–49.
7. Звіт ВЕФ про глобальну конкурентоспроможність (Global Competitiveness Report) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforu>.
8. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
9. **Никифоров О.С.** Харківська область у 2010 році (статистичний щорічник) / Головне управління статистики у Харківській області / За ред. О.С. Никифорова. – Харків, 2011. – 568 с.
10. **Славгородська О.Ю.** Мотивація персоналу до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О.Ю. Славгородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1. – С. 29–35.

Стаття надійшла: 03.12.2011 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.