

9. Petrova, I. (2007). Rol kompetentsii u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvutnikh posluh [The role of competencies in balancing the labor market and education market] The labor market and educational services: search of interaction, V. 1, 127-135 [in Ukrainian].

10. Bohynia, D., Kulikov, H., Shamota, V., Lisohor, L., Dolhova, L. (2001). Sotsial'no-ekonomichnyj mekhanizm rehuliuвання rynku pratsi ta zarobitnoi platy [Socio-economic mechanism of regulation of the labor market and wages]. — Kyiv, In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 300 [in Ukrainian].

11. Ukrainian Pravda. Economic truth (2013). Youth unemployment: a lost generation. available at: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print (Accessed 4 August 2015).

12. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko, I., Iarosh, O. (2014). Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Geneva, International Labour Office. [in English].

Стаття надійшла до редакції 14.01.18 р.

УДК 316.472.47

Головко Л.В.

канд. екон. наук, старш. наук. співроб., старш. наук. співроб.
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
holovko_lilia@ukr.net

Головко Л.В.

канд. экон. наук, старш. науч. сотруд., старш. науч. сотруд.
Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины

Holovko L.V.

PhD (Economics), Senior Research
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

СУЧАСНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

СОВРЕМЕННЫЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

CURRENT FACTORS INFLUENCE ON FORMATION HUMAN CAPITAL

У статті визначено сучасні чинники впливу на формування людського капіталу. Досліджено стан і розвиток людських ресурсів у контексті трансформаційних змін суспільного розвитку України. Запропоновано ефективні регулятори, спрямовані на забезпечення сталого розвитку людського капіталу, попередження та усунення небажаних явищ у цій сфері. Акцентовано увагу на створення умов соціального середовища у відповідності до європейських стандартів якості життя. Обґрунтовано важливі перспективні напрями формування людського капіталу.

В статье определены современные факторы влияния на формирование человеческого капитала. Исследовано состояние и развитие человеческих ресурсов в контексте трансформационных изменений общественного развития Украины. Предложены эффективные регуляторы, направленные на обеспечение устойчивого развития человеческого капитала, предупреждения и устранения нежелательных явлений в этой сфере. Акцентировано внимание на создании условий социальной среды в соответствии с европейскими стандартами качества жизни. Обоснованно важные перспективные направления формирования человеческого капитала.

The purpose of the article is to study the peculiarities of the influence of modern factors on the formation of human capital in the context of Eurointegration. The article defines modern factors of influence on the formation of human capital. The state and development of human resources in the context of transformational changes of social development of Ukraine are researched. Effective regulators aimed at ensuring the sustainable development of human capital, prevention and elimination of undesirable phenomena in this area are proposed. Special attention is paid to the educational factor in the formation of human capital, in particular the quality of educational services and the possibilities for their obtaining. The emphasis is on creating the conditions of the social environment in accordance with European standards of quality of life. The important prospective directions of formation of human capital are substantiated.

Important promising directions for the formation and sustainable development of human capital should be: the construction of social development on the principle of meritocracy; creating conditions for the development of conscious thinking of the individual, identifying their own needs for professional improvement through increased knowledge, skills and qualities; providing conditions for comfortable and high-quality living in a social environment.

Ключові слова. Людський капітал, чинники впливу, освітній чинник, пріоритетні напрями формування, соціальне середовище, принцип меритократії.

Ключевые слова. Человеческий капитал, факторы влияния, образовательный фактор, приоритетные направления формирования, социальная среда, принцип меритократии.

Key words. Human capital, factors of influence, educational factor, priority directions of formation, social environment, principle of meritocracy.

Вступ. Процеси реформування національної економіки базуються на функціонуванні її складових, ключовою із яких є соціалізація: впровадження інтеграції у сфери, які в першу чергу пов'язані із соціальною переорієнтацією виробництва, гуманізацією праці і рівня життя населення. Пріоритетне значення має розвиток людського капіталу, зокрема масштабність потреб населення, що зумовлює адекватні якісні зміни у структурі людського капіталу, стилі і якості життя, умовах розвитку людини в цілому. На сучасному етапі суспільного розвитку актуалізуються проблеми дослідження людського капіталу, зокрема його формування та відтворення.

Аналізу специфіки розвитку людських ресурсів присвячено достатньо уваги у вітчизняній економічній науці. Зокрема, найвагоміші здобутки були отримані в результаті наукових досліджень таких учених-економістів, як О. Новікова, О. Амоші, М. Долішнього, О. Грішньої, Т. Заяць, О. Захарова, А. Колот, Е. Лібанової, М. Семикіної, Е. Прушківської та ін. [2–5; 7; 8]. Однак подальшого дослідження потребують сучасні чинники впливу на формування людського капіталу з позицій його соціальної сутності.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей впливу сучасних чинників на формування людського капіталу в контексті євроінтеграції.

Зміна людських цінностей і стереотипів під впливом нового мислення сприяє появі нового прошарку людей з високим інтелектуальним рівнем, який має

розвиватись в умовах вільної конкуренції. Значущим у формуванні людського капіталу, визначенні якості життя людини, її прав і свобод є: політична, юридична, громадська, економічна та соціальна стабільність суспільного і державного життя. Зростанню потенціалу людського капіталу та соціальній активності населення сприяють ефекти як внутрішнього, так і зовнішнього характеру: досягнутий рівень професіоналізму, різносторонній розвиток, знання мов створює внутрішній ефект, прояв якого корегує кількість зайнятих; зовнішнім ефектом є формування відповідного потенційного запасу капіталізації ресурсів праці.

На сьогодні одним із пріоритетних чинників розвитку людського капіталу є створення умов соціального середовища на засадах меритократії. Меритократія — принцип управління, згідно з яким керівні пости повинні займати найздібніші люди, незалежно від їхнього соціального чи економічного походження [9]. Д. Белл вважав, що меритократія дозволить усунути бюрократію, а також змінити соціальну структуру суспільства в цілому [1]. Однак, головною складовою у формуванні нового соціального середовища є збереження людяності та гуманності.

Результати дослідження. В умовах трансформаційних змін трактування людського капіталу отримує подальший розвиток і глибший понятійний спектр; він включає, насамперед, спроможність особистості проявляти соціальну адаптованість у суспільстві та адекватність сприйняття нових процесів суспільного розвитку, в яких здібності та знання людини є основною прерогативою національної економіки та суспільного розвитку. Сьогодні зростання рівня розвитку людського капіталу може досягатися лише за наявності умов соціальної безпеки. Процеси інвестування у відповідні сфери (фундаментальну освіту; систему підвищення кваліфікації; медицину; виробничу інфраструктуру; інформаційну інфраструктуру) повинні відбуватися з мінімальними ризиками. Домінантним мотиваційним чинником інвестування в людський капітал виступає додатковий дохід; матеріальними передумовами його формування виступає достатній обсяг ВВП на душу населення.

За відповідними критеріями оцінки людського капіталу варто відмітити різний ступінь наближення показників рівня життя в Україні до міжнародних соціальних стандартів. Відносна адекватність спостерігається у сфері освіти, однак суттєве відхилення зберігається у середній тривалості життя, народжуваності і старінні нації, доходів на душу населення, погодинній оплаті праці. Україна значно відстає за продуктивністю праці від таких провідних європейських країн як Франція, Німеччина, Великобританія. Освіта, навички та особисті якості, що вважаються в розвинутих країнах активами з погляду працевлаштування, в Україні є менш важливими для працевлаштування і збереження робочого місця, ніж особисті зв'язки і соціальний статус.

Рівень продуктивності праці та дохід працівника залежить від якості особистого людського капіталу. У сучасних умовах ринку праці в Україні окремі працівники не реалізують своїх потенційних здібностей: по-перше, здобута спеціальність не відповідає позитивній професійній орієнтації працівника; по-друге, рівень кваліфікації не відповідає вимогам ринку праці і в той же час професійний профіль спеціаліста є надлишковим або незатребуваним на ринку праці.

З точки зору економіки, роль людського капіталу варто оцінювати за: рівнем продуктивності праці; за державними витратами на освіту; за тривалістю нав-

чання за фахом. Нагромадження людського капіталу може виявлятися через: витрати вільного часу, без врахування виробничої діяльності з метою навчання; питомої ваги населення працездатного віку, яке зайняте навчанням у вищих навчальних закладах; зміну співвідношення між працюючими і тими хто навчається. Аналіз структурних елементів людського капіталу може здійснюватися через показники фізичної активності, освіти, досвід, фізичний стан працюючих, розвиток професійних знань і вмінь, що безпосередньо впливають на темпи інноваційного розвитку.

Апріорі має приділятися достатня увага щодо поліпшення соціальних умов життя, або соціальних прав, що призведе до зменшення ризиків: обмеженості ціннісних орієнтирів, запобігання соціальної нестабільності, недовіри до влади, зневіри у власні сили та відчуження від праці. В умовах трансформаційних змін суспільного розвитку особливо гостро постає питання формування повноцінної правової держави європейського стандарту, що ґрунтується на принципі меритократії. Надзвичайно важливим є визначення міри поєднання влади й інтелекту, оскільки від використання людського капіталу залежить успіх розвитку суспільства.

Суттєвим чинником впливу на формування людського капіталу є відповідне інституційне забезпечення. Наразі нормативно-правові акти, які регламентують ці процеси, мають фрагментарний характер, відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління; питання якості життєдіяльності не визнано головним пріоритетом соціально-економічного розвитку України. Внаслідок цього в країні зберігаються тенденції: знецінення людського капіталу, яке стосується як загального (знань і вмінь, здібностей, які люди отримують у процесі здобуття освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і вмінь, які накопичуються у процесі здобуття професійної компетенції, збільшення практичного досвіду).

Поширення політики платного навчання обмежує можливості здобуття вищої освіти для осіб, у яких доходи на межі середньостатистичного рівня, не кажучи вже про малозабезпечених. Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників зниження продуктивності праці, що підсилюється низьким рівнем оплати праці і призводить до зубожіння нації.

На думку О. Подузова, поява соціального мінімуму життєвих умов, нижче якого існування хоча і можливе але виглядає зубожілим і неповноцінним, породжує життя, що принижує людські здібності [6, с. 81]. Така ситуація виступає підґрунтям пошуку інших орієнтирів отримання освітніх послуг. За останні роки зростає кількість бажаючих виїхати в іншу країну з вищим соціальним рівнем розвитку. Молодь масово почала виїжджати на навчання в європейські країни. Найбільшу популярність у освітніх мігрантів отримав польський напрям. Переважаючим чинником у такому виборі є бажання отримати якісні знання і диплом євростандарту. Хоча такий підхід до отримання майбутньої професії має певні ризики, пов'язані з відсутністю гарантованого забезпечення стовідсоткової зайнятості за фахом у країні отримання диплома. Значну перевагу мають громадяни України, які отримали картку поляка. Отримання таких привілеїв прискорює відтік мізків серед населення працездатного віку, особливо молоді. Прерогативою є привабливість до кращих умов навчання, рівня освіти, надання більших можливостей розвиватися як професіонал у суспільстві, дещо менша

тарифна сітка оплати навчання ніж у певних національних вузах, комфортне існування (сприятливі екологічні, побутові умови), можливість стабільного заробітку відповідно життєвим потребам.

Підвищення кваліфікації і здібностей працюючих має вагомим значення для досягнення економічного успіху в умовах подальшої євроінтеграції і посилення конкуренції у світовій економіці. Збільшення інвестицій у людський капітал сприятиме: позитивним змінам соціального становища населення за рахунок розширення можливостей для реалізації здібностей та інтелекту; зростання продуктивності праці; зменшення соціального розшарування. З економічної точки зору, зростання об'єму інвестицій в освіту є ефективнішим і виступає адекватним відображенням у зростанні зацікавленості до навчання, що водночас призведе до економічного росту і добробуту населення країни.

Важливу роль в актуалізації питань освіти відіграють фінансово-економічні мотиви, це в першу чергу зростання частки витрат на освіту у структурі ВВП. Необхідно залучати можливості великого бізнесу у контексті інвестування з метою підвищення якості і ефективності навчання за рахунок нових освітніх технологій, модернізації навчального процесу, раціоналізації його функціонування.

Освіта прямо пов'язана з конкурентоспроможністю. Освіта створює “людський капітал”, який в поєднанні з “фізичним капіталом” дає збільшення продуктивності та якості [8, с. 253].

Наразі значущим фактором у розвитку людського капіталу є рівень інноваційної та інформаційної культури, який сприяє формуванню прогресивної особистості із збереженням ментальних цінностей, зростанню ефективності соціально-економічного розвитку України. У цьому аспекті домінуюча роль належить формуванню співпраці суспільних інститутів, влади, зокрема їх ролі у створенні умов для розвитку інформаційної інфраструктури, що сприяє масштабності поширення ІТ-технологій, створенню безпечних умов доступності інформаційного простору. Формування нового стилю життя, створення позитивної громадської думки по відношенню інформатизації як глобальної тенденції соціального розвитку стане одним із інструментів забезпечення новітніх трансформацій людського капіталу, що вимагатиме подальшого дослідження на перспективу.

Трансформаційні процеси, що відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, суттєвим чинником вплинули не тільки на професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, але й зумовили кардинальні зміни в рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, необхідності забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології, у першу чергу, це стосується виникнення нових інтегрованих професій, розширення діапазону вимог до працівників із боку роботодавців.

В цьому аспекті розробка та впровадження ефективної компенсаційної політики має принципове значення для досягнення стратегічної мети і оперативних задач, у першу чергу на локальному рівні. Система винагород, як мотивуючий чинник, може суттєво вплинути на поведінку працівників і результати їх діяльності в межах окремого підприємства. Використання компенсаційного підходу стає своєрідним стимулом для оволодіння новими знаннями і вміннями, постійного їх поповнення і оновлення. Питання компенсаційної політики необхідно

розглядати одночасно з проблемами національних особливостей у співвідношенні заробітної плати.

У зв'язку з цим, важливим методологічним аспектом дослідження є оцінка безпеки формування людського капіталу (економічної, продовольчої, екологічної, політичної, суспільної і культурної). Важливо передбачити всі ймовірні ризики, а також можливість створення системи взаємодії процесів соціальної захищеності та умов безпечного відтворення людського капіталу. Враховуючи, що поява і локалізація ризиків може здійснюватися на різних рівнях (особистісному, на рівні сім'ї, домогосподарства; на рівні підприємства; на рівні громади; у межах всієї країни), ефективність управління ними залежить від урахування комплексу визначених чинників формування людського капіталу.

На часі ваговим важелем формування та специфіки використання потенційних можливостей людського капіталу є зростання професійної компетентності особистості і мотивуючих чинників. З урахуванням інтеграційних процесів в економіці нагальним постає питання розробки відповідного мотиваційного механізму ринку зайнятості як сукупності економічних, соціальних, організаційних, нормативно-правових заходів, важелів, взаємодія і функціонування яких забезпечить формування якісного людського капіталу, через зростання загальнонаціонального добробуту населення, узгодження суспільних інтересів.

Висновки. Перехід України на європейські стандарти життєдіяльності залежить від завершеності здійснюваних економічних трансформацій, ефективності соціальної політики та її зорієнтованості на загальну стабілізацію і зростання життєвого рівня населення. Важливими перспективними напрямками формування та сталого розвитку людського капіталу мають бути: побудова суспільного розвитку за принципом меритократії; створення умов для розвитку свідомого мислення індивіда, визначення власних потреб у покращенні професіоналізму за рахунок підвищення рівня знань, умінь та якостей; забезпечення умов для комфортного та якісного життя у соціальному середовищі.

Література

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / [Перев. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. Изд. 2-ое, испр. и доп. — М.: Academia, 2004. CLXX, 788 с.
2. Заяць Т.А. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення // Україна: аспекти праці. — 2004. — №3. — С. 25–29.
3. Косарів О.Й., Захаров О.І., Рибак О.М. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 9. — С. 104–114.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В.П. Антонюк, О.В. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки промсті. — Донецьк, 2011. — 308 с.
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. — Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.
6. Подузов А.А. Концепция уровня жизни: очерк современных представлений // Проблемы прогнозирования. — 2008. — № 6 (111). — С. 69–85.

7. *Прушківська Е.В., Переверзева А.В.* Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень // *Актуальні проблеми економіки*. — 2008. — № 1. — С. 196–202.

8. *Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О.* Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. — Кіровоград: КОД, 2009. — 200 с.

9. *Michal Young*, *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality*, London, Thames & Hudson, 1958, 180 p.

References

1. Bell, D. (2004) *Gryaduschee postindustrialnoe obschestvo. Opyit sotsialnogo prognozirovaniya* [The upcoming post-industrial society. The Experience of Social Forecasting], Translated by Inozemtsev, V. L., Academia, Moscow, Russia.

2. Zayats, T.A. (2004) “Productivity of human resources of Ukraine and regional possibilities of its provision”, *Ukraine: aspekty pratsi*, no. 3, pp. 25–29.

3. Kosariv, O.Y., Zakharov, O.I., Rybak, O.M. (2008) “Human capital as a key factor in ensuring the economic security of enterprises”, *Aktual’ni problemy ekonomiky*, no. 9, pp. 104 — 114.

4. Antonyuk, V.P., Amosha, O.V., Mel’tser, L.H. (2011) *Lyuds’kyy kapital rehioniv Ukrayiny v konteksti innovatsiynoho rozvytku* [Human Capital of the Regions of Ukraine in the Context of Innovative Development], NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics, Donets’k, Ukraine.

5. *Lyuds’kyy rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy зайнятості та перспективи їхнього розвитку* (2016) [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development], Edited by Libanova, E.M., Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

6. Poduzov, A.A. (2008) “Concept of standard of living: an outline of contemporary ideas”, *Problemy prohnozyrovanyya*, no. 6 (111), pp. 69–85.

7. *Prushkivs’ka, E.V., Pereverzyeva, A.V.* (2008) “Origin, essence and development of human capital in conditions of modern market transformations”, *Aktual’ni problemy ekonomiky*, no. 1, pp. 196–202.

8. *Semykina, M.V., Ishchenko, N.A., Rodionova, M.O.* (2009) *Motyvatsiya efektyvnoyi зайнятості: problemy, tendentsiyi, vybir stratehiyi* [Motivation for effective employment: problems, trends, strategy selection], KOD, Kirovohrad, Ukraine.

9. *Michal Young*, *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality*, London, Thames & Hudson, 1958, 180 p.

Стаття надійшла до редакції 15.04.18 р.