

УДК 331.522.4

С. О. Федулова

ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет», м. Дніпропетровськ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: СВІТОВИЙ ДОСВІД

У статті досліджені особливості розміщення людського капіталу та можливості забезпечення його найбільш ефективного використання, враховуючи світовий досвід регулювання розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, регіональна політика, регулювання, методи.

В статье исследованы особенности размещения человеческого капитала и возможности обеспечения его наиболее эффективного использования, учитывая мировой опыт регулирования развития человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, региональная политика, регулирование, методы.

The article studies the features of human capital allocation and the possibilities of providing its most effective usage, taking into account to worldwide experience of managing the human capital development.

Keywords: human capital, regional policy, regulation, methods.

На сьогодні в Україні та її регіонах склалася ситуація переходу від старої системи формування людського капіталу та регулювання його руху (планова підготовка фахівців державними установами професійної освіти, плановий розподіл випускників, регулювання розселення за допомогою інституту прописки, організований набір робочої сили, уніфіковані системи оплати праці, виплати районних коефіцієнтів, надання житла) до нової (ринку освітніх послуг, лібералізованого ринку житла, свобода вибору місця проживання і перебування). В цих умовах виникає необхідність визначити особливості розміщення людського капіталу та забезпечити його найбільш ефективно використання. Причому, вважаємо, що це необхідно зробити, враховуючи світовий досвід регулювання розвитку людського капіталу.

Проблема функціонування людського капіталу є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених. Серед них: Д. Богиня, В. Антонюк, Г. Дугінець, Т. Заяць, С. Злупко, В. Куценко, Е. Лібанова, Н. Верхоглядова, О. Макарова, С. Мочерний, В. Онікієнко, С. Пирожков, Ю. Саєнко, Л. Семів, Л. Федулова, Н. Стежко, М. Ніколайчук, О. Бородіна, О. Грішнова, А. Чухно та інші. Але слід зазначити, що проблеми ефективного формування та використання людського капіталу в умовах невизначеності української регіональної політики залишаються недостатньо дослідженими, також в Україні відсутня дієва концепція зайнятості населення як на державному, так і на регіональному рівні.

Головною метою статті є визначення особливостей розміщення людського капіталу та можливостей забезпечення його найбільш ефективного використання, враховуючи світовий досвід регулювання розвитку людського капіталу через опрацювання публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених, а також результатів дослідження, наданих у навчальних посібниках.

Підвищення просторової та кваліфікаційної мобільності населення ставить низку нових запитань перед українськими регіонами. Насамперед це питання про узгодження демографічного, трудового і міграційного балансів, про формування міського середовища, що робить українські регіони привабливими для життя і роботи. Слід відзначити необхідність розгляду міжнародного досвіду регіональної політики та управління територіями, який свідчить, що дана полі-

тика переслідує збереження і розвиток людського капіталу через реалізацію принципів рівних можливостей для всіх регіонів. Розглянемо основні методи регіонального розвитку в деяких країнах, де в даний час здійснюється політика вирівнювання економічного розвитку регіонів. Ці методи можна розділити на такі види. По-перше, методи прямого впливу на якість людського капіталу, тобто збільшення доступності освітніх послуг, медичної допомоги населенню. По-друге, методи, спрямовані на підвищення інвестиційного потенціалу економічних суб'єктів, тобто вирівнювання доходів за рахунок їхнього перерозподілу, компенсацій, пільг, надання громадських послуг, регіонального замовлення на товари і послуги гарантованого попиту. У цих методах нагромадження людського капіталу розглядається як головна мета регіональної політики. По-третє, методи, головною метою яких є розвиток бізнесу, створення умов для регіонального економічного зростання за рахунок власних ресурсів. У цьому випадку у економічних суб'єктів створюється інвестиційний стимул завдяки зростанню попиту на робочу силу, конкуренції на ринку праці, яка гарантує віддачу на додаткові інвестиції в освіту у вигляді підвищення зарплати та кар'єрного зростання. Зростання трудових доходів, у свою чергу, сприяє збільшенню інвестицій.

Таким чином, сучасна регіональна політика базується на взаємозв'язку між накопиченням людського капіталу і економічним зростанням. Досвід європейських країн, що досягли високого рівня виробництва, демонструє важливість розвитку соціальної інфраструктури, підвищення рівня освіти та її доступності, охорони здоров'я тощо в забезпеченні економічного зростання.

Наприклад, 1985 р. у Швеції був прийнятий акт «Про регіональну політику», що проголосив поєднання економічної ефективності і соціальної справедливості (процвітання суспільства загального добробуту). Основними цілями регіональної політики стали:

- стимулювання підприємницької активності;
- збалансований демографічний розвиток територій;
- забезпечення зайнятості, соціальних послуг і необхідної якості навколишнього середовища в будь-якій частині країни [2].

Зазначимо, що в унітарних європейських країнах повноваження регіонів у розробці соціально-економічної політики обмежені. У федеративних країнах – США, Канаді – повноваження регіонів більші. Поряд із політикою вирівнювання на федеральному рівні, на рівні регіонів реалізується самостійна політика соціально-економічного розвитку, що впливає на привабливість регіону, підвищення якості життя [1].

Так, інвестиційна політика, яка повинна спрямовуватися на зниження виробничих витрат у деяких регіонах, веде до створення економічно виправданих робочих місць. Вона включає пільгове оподаткування бізнесу (Канада, США, Норвегія, Швеція), кредитування (Канада, Швеція, Фінляндія), компенсацію «північних» витрат на працю (Канада, Швеція), субсидування транспортних витрат (Фінляндія, Швеція) і державні інвестиції в розвиток транспортної інфраструктури та інших комунікацій (Швеція, Канада) [2; 3].

У депресивних регіонах поширюються заходи, що заохочують кластерний розвиток: створення за рахунок державних коштів промислових зон, які потім здаються в оренду приватним фірмам; створення державних інвестиційних компаній щодо регіонального розвитку, які здійснюють венчурне фінансування промислових досліджень і освоєння нової продукції, стимулювання окремих проблемних районів. Завдяки стратегії реструктуризації виробництва задовго до виснаження природних ресурсів, зокрема, нафтових родовищ на Алясці (США),

створюються робочі місця в переробних виробництвах. Це в довгостроковому періоді забезпечує рентабельність виробництва, зниження державних витрат на соціальну допомогу, реалізацію деталізованих програм забезпечення доходів економічних суб'єктів, що вимагають високих витрат як на стадії розподілу державних коштів, так і на стадії контролю за ефективністю розподілу і використання.

Покажемо вплив людського капіталу на зростання економіки на прикладі Японії. У країні, що дотримується століттями ізоляціоністської політики, завжди був високий рівень людського капіталу, включаючи освіту і тривалість життя. У Японії розвиток людського капіталу розглядається як пріоритетний напрям інформаційно-технічної революції і користується державною підтримкою.

В Японії витрати на перепідготовку одного інженера втричі менші, ніж пошук і прийом на роботу нового [5]. Такий підхід пояснюється тим, що процес упровадження нових технологій повинен бути динамічним і вимагає постійного оновлення знань. Причому, часто виявляється, що перепідготовка працівника буде вигіднішою, ніж його заміна. Так, японські фірми через кожні 1,5–2 роки проводять ротацію кадрів: кожного працівника намагаються розвинути всебічно, в нього «вкладають» гроші, навчають новій професії і забезпечують його професійний ріст. Японські працівники мають довічно гарантовану роботу і більше 30 % оплати їхньої праці залежить від прибутку фірми. Тому в кожному технічному нововведенні японський робочий бачить і свій майбутній успіх.

Досить цікавим є також приклад Німеччини, яка за рівнем економічного розвитку, величиною економічного потенціалу, часткою в світовому виробництві, ступенем залучення до міжнародного розподілу праці та іншими найважливішими критеріями належить до числа найбільш високорозвинених держав світу [6, с. 55]. До тих країн світу, які, не маючи великих запасів корисних копалин і особливо сприятливих умов для сільськогосподарського виробництва, зуміли досягти національного економічного успіху завдяки використанню таких факторів економічного зростання, як:

- досягнення науково-технічного прогресу;
- висока якість «людського капіталу» (рівень освіти, професійна структура, соціальний склад, стан здоров'я);
- активна участь у світових господарських зв'язках, розумна внутрішня економічна політика.

У Німеччині витрати на освіту в два рази перевищують витрати на військові потреби, а всі вкладення в розвиток людини більші, ніж військові витрати в 15–20 разів [6, с. 59].

У низці європейських країн, у тому числі в Німеччині, спостерігаються проблеми, пов'язані з тим, як простимулювати приватні фірми вкладати кошти в людський капітал. Як правило, ці проблеми вирішуються за участю держави. У Німеччині реалізуються програми спільної підготовки фахівців вузами і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу), наприклад, існує центр професійної освіти концерну «Сіменс». Такий метод дозволяє більш ефективно вести підготовку майбутніх фахівців, щоб вони відразу отримали практичні навички роботи і після закінчення навчального закладу могли б оперативніше вливатися у виробничий процес та підвищувати його ефективність. Також з боку держави в Німеччині ведеться політика професіоналізації освіти, скорочення спеціальностей у рамках багатопрофільного навчання.

Основні інструменти регулювання процесів формування та використання людського капіталу в деяких країнах світу наведено у табл. 1.

Основні інструменти регулювання процесів формування та використання людського капіталу в деяких країнах світу*

Країна	Прояв проблеми	Методи	Ефективність
США	1. Постійно зростаючі ціни на освіту	Формування культу освіти в країні, зустрічі Президента з кращими студентами та викладачами, популяризація американської системи освіти в світі. Оцінка успішності навчальних програм у підготовці фахівців. Періодичні дослідження професійної кар'єри випускників. Використання результатів для оцінки і коректування програм	Витрати на отримання освіти сприймаються населенням як вигідні інвестиції. Інвестування у вищу освіту окупається. Ті, хто отримали диплом, заробляють, як правило, в 4 рази більше, ніж ті, у кого його немає
	2. Контроль за процесом відтворення людських ресурсів, унаслідок великої залежності економіки країни від накопичення та характеру використання людського капіталу	Фінансування освіти, медичного страхування, малоформатних програм. Залучення до інвестування в людський капітал населення і приватного бізнесу	Закріплення і розвиток досягнутих переваг, створення сприятливих умов для підтримки і накопичення людського капіталу
Німеччина	1. Проблема стимулювання вкладення інвестицій приватного бізнесу в людський капітал	Програми спільної підготовки фахівців вузами і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу)	Продуктивна підготовка фахівців до практичної діяльності, навчання майбутніх кадрів відповідно до вимог підприємств
	2. Активний розвиток галузі дослідно-конструкторських розробок для машино- і автомобілебудівної промисловості, від яких залежить конкурентоспроможність країни	Професіоналізація освіти, скорочення спеціальностей у рамках багатопрофільного навчання	Навчання спеціалістів з метою забезпечення розвитку галузей промисловості, від яких залежить добробут країни. Здобуття освіти, що відповідає вимогам економіки
Японія	1. Постійне старіння знань унаслідок швидкого розвитку нових технологій. Вимога постійної перепідготовки кадрів	Постійне підвищення кваліфікації працівників. Інвестування перепідготовки працівників кожні 1–1,5 року	Витрати на перенавчання старих працівників значно дешевші, ніж прийом і навчання кваліфікованих робітників
	2. Скорочення робочого часу і подовження відпусток призвели до застою в економічному розвитку	Збільшення робочого часу. Зростання народжуваності. Дозвіл на імміграцію	Активна політика щодо реалізації цих методів поки що не ведеться
Китай	1. Незначний відсоток управлінських ресурсів за великого обсягу дешевої робочої сили 2. Відставання в області знань і нових технологій	Популяризація початкової освіти, продовження професійно-технічного навчання. Розвиток мережевої освіти і програм заочної освіти	Поступове нарощування людського капіталу, що сприяє економічному розвитку країни. Ефективність здійснених методів ще не можна оцінити повною мірою
Південна Корея	Вихід країни на лідируючі позиції з розвитку науки і техніки, за рахунок якої і розвивається економіка	Масові інвестиції в передові галузі науки і техніки. Великі вкладення в науку приватного бізнесу. Великі вкладення в освіту, позбавлення освітніх установ від податків	Високий культурний та освітній рівень розвитку країни

*Складено автором на основі [3; 4; 7]

Досвід Китаю, який володіє найбагатшим людським капіталом у світі, що є найсильнішим з усіх його національних стратегічних ресурсів, також заслуговує на увагу. За останній рік китайський уряд потроїв суму коштів, що виділяються на науку [6]. До 2020 року планується збільшити фінансування науки і фундаментальних досліджень у 4 рази і досягти рівня США. Такі потужні інвестиції повинні посприяти накопиченню і серйозному примноженню людського капіталу, а також виходу країни на новий щабель розвитку.

Південна Корея уособлює чудову історію успіху: за одне покоління жителі Південної Кореї, керовані військовими диктаторами протягом 40 років, побудували 13-у за величиною економіку в світі, а також найбільш життєздатну демократію в Азії [7, с. 125]. При низькому рівні і якості людського капіталу інвестиції у високотехнологічні галузі не дають віддачі, тому Південна Корея зробила ставку на інвестиції в людський капітал, в освітній його частині, що й дозволило їй створити зразок «економіки знань». Фундаментом для формування людського капіталу тут є висока культура основної маси населення країни. Керівництво країни чітко розуміє, що саме розвиток освіти і науки є фундаментальною передумовою успішного економічного розвитку. У країні є 408 вищих навчальних закладів і коледжів, 3,5 млн. студентів – з них 32 % отримують інженерну освіту. За питомою вагою студентів країна посідає одне з провідних місць у світі. Крім державних, досить суттєві приватні вкладення в розвиток науки за рахунок пожертвувань найбільших корпорацій країни. Згідно з планами уряду, до 2014 року країна планує ввійти до п'ятірки країн з розвинутою наукою і технікою. З цією метою плануються значні інвестиції в найбільш передові галузі науки і технології, обсяг витрат на НДДКР складе до 3,5 % ВВП [6]. Діяльність державних навчальних закладів у Південній Кореї не оподатковується, недержавних – не оподатковується в частині реінвестованих коштів в освітній процес. Отже, південнокорейський рецепт успіху обумовлюється приватним підприємництвом, інноваціями та якістю продукції: Samsung і Hyundai, а не низькі заробітні плати є рушіями зростання Південної Кореї. Інший ключ до успіху Південної Кореї знаходиться в добре збалансованих відносинах між стабільними урядами і приватним сектором.

Висновки. Аналіз існуючого досвіду регулювання процесів формування та використання людського капіталу надав можливості визначити, що при розробці регіональної політики, спрямованої на формування людського капіталу, необхідні такі умови. По-перше, зацікавленість регіональних влад у залученні робочої сили, тобто існування конкуренції між регіонами за приплив населення. По-друге, достатність регіональних доходів для ефективного проведення соціальної політики. Ці умови визначаються регіональною інвестиційною політикою, розподілом природної ренти. Міграційна політика держави, як комплекс стимулів і обмежень на переміщення, а також готовність суспільства контролювати процес розподілу регіональних доходів, включаючи його освітній рівень, ступінь громадянської відповідальності та ін., виступають соціальними рамками цього процесу.

З досвіду європейських країн можна зробити висновок, що на сьогодні на базі теорії і практики розвитку людського капіталу формується і вдосконалюється успішна парадигма розвитку США та провідних європейських країн. На основі теорії і практики людського капіталу Швеція модернізувала свою економіку і повернула на початку XXI ст. лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від, в основному, сировинної

економіки до інноваційної економіки. Підсумовуючи, зазначимо, що сучасна регіональна політика базується на взаємозв'язку між накопиченням людського капіталу й економічним зростанням. Досвід США, Німеччини, Японії, Китаю, Південної Кореї, які досягли високого рівня виробництва, демонструє важливість розвитку соціальної інфраструктури, підвищення рівня освіти та її доступності, охорони здоров'я тощо в забезпеченні економічного зростання.

Отже, цілеспрямоване формування людського капіталу на рівні держави почалося в країнах Заходу від середини 60-х років минулого століття. Цей процес був зведений у ранг державної економічної політики багатьох країн. Необхідно зазначити, що у цей же період часу в розвинених країнах були прийняті серії законів, що стимулюють діяльність держави і підприємців, спрямовані на розвиток людського капіталу, які заохочують компанії до інвестицій у людину шляхом відповідних податкових послаблень, пільгових кредитів, громадського заохочення через пресу, радіо, телебачення.

Проте, необхідність регулювання процесів формування та використання людського капіталу вимагає визначення присутніх (явним чи неявним чином) суб'єктів, виявлення і узгодження їхніх цілей та інтересів. Інтенсивне нарощування людського капіталу відбувається на тих територіях, де діють потужні суб'єкти (які володіють стратегіями та програмами дій, а також фінансами) і де уявлення про майбутнє, цілі та інтереси різних суб'єктів узгоджені.

Бібліографічні посилання

1. **Беккер Г.** Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 115–116.
2. **Волков А.** Швеция: инвестиционная модель в действии: Экономика Швеции. «Шведская модель». Шведские инвестиции в российские предприятия // Современная Европа. – 2005. – № 3. – С. 54–62.
3. **Карлсон А.** Шведский эксперимент в демографической политике: Гуннар и Альва Мюрдали и межвоенный кризис народонаселения : пер. с англ. / А. Карлсон – М. : ИРИСЭН, Мысль, 2009. – 312 с.
4. Людський потенціал економіки України : монографія [О. В. Стефанишин]. – Львів : Видав. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. – 315 с.
5. **Симхович В.** Истоки современной японской системы управления / В. Симхович // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 6. – С. 114–120.
6. **Стежко Н. В.** Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу / Н. В. Стежко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Сер. «Економічні науки». – Кіровоград : КНТУ, 2011. – Вип. 20. – Ч. 1. – С. 151–160.
6. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса : учеб. пособ. под ред. В. П. Колесова и Т. Маккинли. – М. : Права человека, 2008. – 464 с.

Надійшла до редколегії 26.09.2013