

# Проблемні питання «капіталізації» людського ресурсу в Україні

Т. КІР'ЯН  
академік Академії економічних наук України,  
НДІ праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України

*Досліджено окремі аспекти капіталізації людського ресурсу в Україні.*

*Исследованы отдельные аспекты капитализации человеческого ресурса в Украине.*

*Various aspects of capitalization of human capital in Ukraine were researched.*

Ключові слова: людський капітал, підвищення ефективності економіки, добробут населення.

**П**остановка проблеми. На сучасному етапі людський капітал виступає ключовим чинником забезпечення соціально-економічного розвитку України, важливим фактором підвищення конкурентоспроможності економіки.

Сучасний економічний розвиток базується на економіці знань, важливе місце в якій займає людський капітал, оскільки є носієм і творцем цих знань. Якість та кількість людського капіталу відіграє ключову роль у забезпеченні соціальної орієнтації економіки на державному, регіональному та бізнесовому рівні. Це обумовлено впливом людського капіталу на принципи та механізми забезпечення соціальної спрямованості економіки, а також його сутністю, яка формує ресурсний базис соціальної орієнтації економіки на всіх рівнях.

Під впливом загальних процесів глобалізації та інноваційного розвитку економіки поширюється так звана інвестиційна концепція людського капіталу, яка поступово трансформується в концепцію економічного зростання. Вона базується на тому, що інвестування у формування і розвиток людського капіталу є інвестуванням в економічний розвиток, але з тією особливістю, що такі інвестиції мають стратегічний характер, тому що закладають основи економічного зростання через людський розвиток як активну складову інноваційного розвитку.

Людський капітал трактується як єдність якісних характеристик робочої сили, таких як рівень освіти, професійної підготовки, вікова структура, стан здоров'я, мотивація і мобільність, схильність до інноваційної діяльності, що забезпечує ефективність діяльності і отримання прибутків. Концепція людського капіталу пов'язує інвестиції в його роз-

виток з підвищенням загальної ефективності економіки.

В економічній теорії існує чимало трактувань поняття «капіталізація», які тією чи іншою мірою виражають різні її грані. Здебільшого значення цього поняття розкривається як процес використання частини додаткової вартості для розширення виробництва, а також як процес вкладання частини доходів у розвиток людського капіталу, інші виробничі й фінансові активи з метою отримання прибутку. «Капіталізацію» людського капіталу можна визначити як процес зростання якісних характеристик людських ресурсів, що призводить до збільшення їхньої ринкової вартості та ефективності використання. Зокрема, до підвищення продуктивності та рентабельності праці, інноваційної активності персоналу тощо.

Можна зробити висновок, що людський капітал є важливим фактором забезпечення соціально орієнтованого розвитку країни. Через те актуальними є дослідження сучасних проблем «капіталізації» людського ресурсу, що потребує формування концептуально нової політики, спрямованої на поліпшення кількісних та якісних характеристик людського капіталу, активізацію інвестування у сфери охорони здоров'я, освіти, на підвищення життєвого рівня населення.

**Метою статті** є розкриття механізмів «капіталізації» людського капіталу та його впливу на підвищення ефективності економіки України та покращення добробуту населення.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження передумов формування людського капіталу як основного ресурсу побудови соціально орієнтованої економіки дозволяє констатувати наявність в Україні проблем, що обумовлені відсутністю комплексного підходу до його розвитку. Це призвело до загострення соціальних суперечностей та

погіршення якісних і кількісних характеристик людського капіталу.

Оцінка стану людського капіталу України свідчить про наявність як позитивних, так і негативних тенденцій у цій сфері. До позитивних тенденцій, що спостерігалися протягом останніх років, слід віднести:

- зростання рівня економічної активності населення – з 63,3% у 2008 р. до 64,6% у 2012 р.;
- збільшення рівня зайнятості – відповідно з 59,3% до 59,7%;
- зниження рівня зареєстрованого безробіття – відповідно з 2,9% до 2,3%;
- зменшення кількості працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу – відповідно з 1205,8 тис. осіб до 736,8 тис. осіб.

Найвагомішими позитивними трендами є поширення тенденції освіти протягом всього життя, розвиток громадянського суспільства.

Негативними тенденціями є:

- скорочення загальної чисельності населення – з 46192,3 тис. осіб у 2008 р. до 45633,6 тис. осіб у 2012 р. (темп зміни – 98,8%);
- старіння населення, завдяки чому частка працездатного населення зменшується, а демографічне навантаження на 1000 працюючих зростає (протягом 2008–2012 рр. відповідно з 1202,5 до 1242,9 осіб), що разом з іншими чинниками, політичними та економічними, негативно впливає на стан державної пенсійної системи;
- зменшення на 5,2% облікової кількості штатних працівників із 11310,6 тис. осіб у 2008 р. до 10718,7 тис. осіб у 2012 р.;
- збільшення рівня безробіття (за методологією МОП) з 6,4% у 2008 р. до 7,5% у 2012 р.,
- стабільність порівняно високого рівня безробіття в окремих регіонах; зокрема, в Рівненській, Тернопільській та Чернігівській областях – 9,8%, Житомирській – 9,7% у 2012 р.
- збільшення навантаження на 1 вільне робоче місце – в цілому по країні з 10 осіб у 2008 р. до 10,8 осіб у 2012 р.
- значна трудова міграція; причому із переважанням характеристик якості людського капіталу виїжджаючих порівняно з тими, хто прибувають в Україну. За даними Світового Банку, у 2012 р. обсяг зовнішньої трудової міграції з України дорівнював 7,5 млн. осіб.

Залишається значним рівень тінізації економіки. За даними Мінекономіки, інтегральний коефіцієнт тіньової економіки в Україні у 2008 р. дорівнював 30% офіційного обсягу валового внутрішнього продукту; в 2011 р., за даними Мінекономрозвитку, він склав 34%.

Відносно високий рівень тінізації економіки України обумовлює наявність значних обсягів

тіньової зайнятості. В Україні 22,9% зайнятих працюють без офіційного оформлення трудових відносин. До таких висновків дійшов Світовий банк, провівши дослідження на замовлення Кабінету міністрів. Більшість цієї категорії громадян (61%) зайняті в особистих селянських господарствах. При цьому 89,6% працівників мають лише початкову освіту або не мають її взагалі, і лише у 5,5% є повна вища освіта. Ці показники поставили Україну на 140-ве місце серед 151 країни світу за обсягами тіньової економіки.

За підсумками 2011 р. Державна податкова служба виявила в Україні 29 тис. працівників, які отримували зарплату «в конверті» та не мали офіційних трудових відносин із роботодавцями. За оцінками Міжнародної організації праці, рівень тіньової зайнятості в Україні становить близько 9%. Разом з тим, специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної плати «у конвертах».

Значне зниження якості освіти призводить до нестачі кваліфікованих кадрів у всіх галузях економіки. Має значні недоліки система охорони здоров'я. Крім того, Україна починає втрачати такий чинник конкурентоспроможності, як низька вартість робочої сили. Серед інших негативних трендів також концентрація власності в руках найбагатших сімей чи компаній, недостатні умови розвитку малого бізнесу, недоліки системи профорієнтації і професійної підготовки молоді, забруднення навколишнього середовища тощо.

Рішення зазначених проблем потребує розробки і реалізації організаційно-економічних механізмів, спрямованих на підвищення рівня «капіталізації» людського ресурсу, зокрема забезпечення ефективної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці, впровадження комплексу заходів з реорганізації соціальної сфери, підвищення рівня освіти, рівня життя населення тощо.

В умовах ринково орієнтованих змін, що відбуваються у сфері зайнятості, пріоритетне місце у рейтингу чинників конкурентоспроможності займає поліпшення якості людських ресурсів, що, відповідно, забезпечує можливості реалізації конкурентних переваг нересурсного типу. Це передбачає необхідність «капіталізації» людського капіталу підприємств з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили та поліпшення якості трудового життя працівників. Водночас, реалізація цих завдань неможлива без збільшення обсягів інвестицій в людський капітал, забезпечення мінімальних соціальних гарантій і розвитку соціально-трудових відносин, розробки комплексних заходів щодо поліпшення якісних характеристик робочої сили.

Важливим інструментом макроекономічного впливу на зайнятість є державна інвестиційна політика, яка відіграє вирішальну роль у структурній перебудові економіки, створенні нових робочих місць тощо. З формуванням ринкових відносин в результаті децентралізації основних джерел економічного, науково-технічного й соціального розвитку частина централізованих інвестицій у загальній структурі капіталовкладень залишається порівняно невисокою, що загострює проблему ефективного їх розподілу та використання. При цьому досягнення продуктивної зайнятості зумовлюється не тільки розмірами державних інвестицій, але й змінами галузевої та територіальної структури виробництва, модернізацією виробничої бази на сучасній техніко-технологічній і організаційно-інформаційній основі, інтенсивністю процесу реструктуризації, що означає активну участь держави у структурній політиці.

Перехід на інноваційну модель розвитку економіки, модернізація виробництва, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринку, запобігання впливу міжнародної фінансової кризи на розвиток економіки є важливими факторами, що сприяють «капіталізації» людського ресурсу, створенню нових робочих місць, підвищенню рівня оплати праці і, таким чином, життєвого рівня населення.

Важливе місце серед економічних важелів регулювання ринку праці належить податковій системі. Податки впливають на обсяг споживчих витрат домогосподарств, обсяги інвестицій, чистого експорту, які за інших рівних умов зростають при зниженні податкового тиску. До того ж, слід погодитися з ученими-прихильниками теорії економіки пропозиції стосовно того, що зниження податків впливає не тільки на збільшення сукупного попиту, але й на піднесення пропозиції таких факторів виробництва, як підприємництво і робоча сила, що в кінцевому підсумку призводить до зростання рівня зайнятості і розвитку людського капіталу. Проведення податкової реформи спрямоване на підвищення інвестиційної активності в Україні, продовження структурної перебудови господарського комплексу, стимулювання інноваційного розвитку, зміцнення конкурентоспроможності вітчизняного бізнесу та сприяння розвитку підприємницької діяльності. Важливим залишається завдання достатнього фінансування соціальних програм та соціального захисту громадян.

Умовою формування соціально-економічних засад продуктивної зайнятості і, таким чином, розвитку людського капіталу, є реалізація комплексу заходів, спрямованих на зниження рівня тінізації економіки, посилення мотивації до легальної зай-

нятості, детінізації відносин на ринку праці. Проблема тіньової економіки – це не лише економічна, а й соціальна проблема. За великих обсягів тіньового сектора суттєво зменшуються надходження до дохідної частини державного бюджету і, таким чином, зменшується видаткова частина для фінансування пенсій та інших соціальних виплат, заробітної плати, стипендій тощо. Через це одним із пріоритетних напрямів соціально-економічних реформ в країні є зниження рівня тінізації економіки, легалізація відносин на ринку праці як важливої умови забезпечення економічного розвитку держави та, відповідно, продуктивної зайнятості населення. У процесі реалізації державної політики зайнятості це передбачає необхідність впровадження комплексу заходів щодо:

- удосконалення правових, адміністративних та економічних важелів державного регулювання виробничих і соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення;

- стимулювання переходу працівників з неформального до формального сектора зайнятості шляхом запровадження накопичувальних пенсійних рахунків. Тут треба звернути увагу на вирішення і такої проблеми. Як відомо, на ринках України реалізується продовольчих і непродовольчих товарів на десятки мільярдів гривень, але доходи від цієї реалізації не обліковуються. Малі торговельні заклади добре обладнані та електрифіковані, але в них відсутні касові апарати. З цієї причини держава не отримує достовірних податкових надходжень до бюджету та відрахувань до фондів соціального страхування. Зарплата працівникам видається в мінімальному розмірі, а різниця в конвертах;

- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю з метою забезпечення реалізації конституційних прав і гарантій працівників. Особливо це стосується збиткових підприємств, яких у 1990 р. в Україні було всього 2%, а у 2011 р. – 38%. Для подолання цього ганебного явища можна привести приклад США. Історія пам'ятає вихід США з Великої депресії 30-х років ХХ ст. Тоді для кожного підприємства визначались обсяги виробництва, рівень заробітної плати, ринки збуту продукції та єдина політика цін. Ці комплекси заходів називалися Кодексами США. Ними було охоплено 99% американської індустрії та торгівлі. Такі заходи поряд з іншими сприяли подоланню кризи у США та виходу країни у світові лідери і дали можливість країні стати однією з провідних і наймогутніших держав.

Хотілось б, щоб і в Україні була проведена така робота хоча би на збиткових підприємствах з додатковим визначенням необхідних інвестицій.

- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної кампанії щодо переваг легальних трудових відносин з метою створення умов для соціального захисту працівників.

Кадрова політика має виконувати комплекс завдань, до яких в сучасних умовах відноситься забезпечення «капіталізації» людського капіталу. Основними передумовами для цього є: пріоритет людських ресурсів; ефективна система соціально-го партнерства; забезпечення гарантій зайнятості та професійного розвитку; справедлива та гідна винагорода за працю, впровадження систем участі персоналу у прибутках; стимулювання інвестицій в людський капітал; створення здорових та безпечних умов праці, пропаганда здорового способу життя; поширення виробничої демократії; зростання соціальної відповідальності власників людського капіталу; використання інструментів активної кадрової політики. Такі складові кадрової політики підприємства, як пошук, відбір, найм персоналу та його оцінка, забезпечують на підприємстві формування людського капіталу через залучення працівників з певним рівнем освіти, здоров'я, знаннями, практичним досвідом тощо. Навчання, підвищення кваліфікації та ротація в системі кадрової політики повинні сприяти накопиченню на підприємствах необхідного людського капіталу, що має певні конкурентні переваги. Це передбачає необхідність впровадження комплексу наступних заходів:

- проведення концептуального переосмислення стратегії розвитку персоналу на виробництві з урахуванням теорії людського капіталу, що вимагає відповідних змін з метою формування на підприємстві якісно нового людського капіталу, здатного до оновлювання та забезпечення потреб виробництва кваліфікованим персоналом, а отже обумовлює необхідність інвестування коштів у людський розвиток;

- підвищення ефективності залучення людського капіталу до ринку праці (збільшення престижу праці за робітничими професіями, сприяння працевлаштуванню та зменшенню безробіття, забезпечення використання результатів будь-якого попереднього навчання, в т. ч. неформального та інформального);

- забезпечення випереджувального розвитку системи професійної освіти і навчання на основі навчання упродовж життя з метою забезпечення особистісного розвитку людини відповідно до її індивідуальних здібностей та потреб, підвищення ролі професійного навчання дорослого населення – як частини стратегії економічного розвитку України на основі економіки знань;

- прискорення створення окремого центрального органу виконавчої влади у сфері професій-

ної освіти і навчання (що передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту»), який би координував роботу усіх надавачів освітніх послуг з професійно-технічної освіти і навчання, або створити окремий державний орган, який би координував діяльність професійно-технічних навчальних закладів першого рівня акредитації;

- забезпечення створення спеціального органу, який у національному масштабі розробляв би стратегію, методологію, уніфікований інструментарій, відповідне забезпечення – для здійснення моніторингу якості професійної освіти і навчання; здійснював збір, систематизацію та аналіз відповідної інформації, отриманої в процесі досліджень; забезпечував інформування громадськості про стан професійно-технічної освіти і навчання;

- запровадження на національному та регіональному рівнях незалежного оцінювання якості знань, умінь і навичок випускників професійно-технічних навчальних закладів, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявили бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі формального та неформального навчання, практичної діяльності;

- забезпечення розвитку соціального партнерства в галузі професійної освіти і навчання дорослих на основі трьохсторонньої співпраці соціальних партнерів, на принципах взаємодії місцевих органів влади, організацій роботодавців і працівників, зі створенням відповідних інституцій, які забезпечуватимуть ефективність цієї сфери освіти;

- запровадження в Україні моделі формування і функціонування компетенцій, а на її основі, за участю відповідних міністерств і відомств, організацій роботодавців, створення професійних та державних стандартів професійно-технічної освіти, які стануть основою для оновлення змісту професійної освіти, типових навчальних планів та програм;

- сприяння здійсненню інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо престижності робітничих професій виробництва та сфери послуг, їх потреби на ринку праці, можливостей системи професійної освіти і навчання;

- сприяння адаптації до потреб України досвіду інших країн щодо застосування стандартів якості професійної освіти і навчання, її оцінки, незалежного оцінювання та присвоєння кваліфікацій;

- сприяння розробленню та введенню в дію законодавчих і нормативно-правових актів у сфері професійної освіти і навчання для реалізації завдань щодо її модернізації та врегулювання проблемних питань, зокрема прийняття Закону України «Про національну систему кваліфікацій»,

розробка та прийняття нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту», прискорення прийняття Закону України «Про післядипломну освіту»;

- закріплення у нормативно-правових документах, зокрема у Генеральній, галузевих угодах та колективних договорах, чітко визначеної структури обов'язкових витрат роботодавців на професійну освіту і навчання, закріплення обов'язковості відрахувань на професійне навчання персоналу у розмірі 1% відносно Фонду оплати праці;

- розроблення системи стимулювання роботодавців, які здійснюють навчання працівників власними силами або співпрацюють із навчальними закладами.

Формування конкурентоспроможного людського капіталу є одним із пріоритетних завдань державної політики на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни.

Сучасна Україна володіє значним трудовим (людським) потенціалом, перетворення якого у людський капітал (тобто капіталізація трудового потенціалу) вимагає виваженої державної політики та значних фінансових ресурсів для створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу.

Основними напрямками державної політики щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу, на нашу думку, мають бути:

- поліпшення природної бази формування трудового потенціалу;

- розвиток освітньої бази;

- сприяння зайнятості населення;

- забезпечення зростання трудових доходів населення;

- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;

- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудова відносин.

Державна політика щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу має бути спрямована на:

- 1) у сфері поліпшення природної бази – забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду шляхом:

- забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей;

- поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці;

- створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення, запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;

- розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення;

- поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці;

- розвитку ринку житла, забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги;

- створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків;

- 2) у сфері розвитку освітньої бази – всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою шляхом:

- забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти у державних та комунальних навчальних закладах і надання можливостей отримання якісних знань у системі недержавних навчальних закладів;

- сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки;

- формування та розвитку ринку освітніх послуг, переорієнтації його на потреби соціально-економічного розвитку країни;

- реформування системи підготовки кадрів відповідно до потреб розвитку економіки та соціальної сфери з метою забезпечення їх кваліфікованою робочою силою;

- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення;

- створення умов для забезпечення доступності професійно-технічної та вищої освіти для всіх верств населення шляхом підготовки робітників і спеціалістів за державним замовленням;

- формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти;

- удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціально-економічного розвитку, надання цим підприємствам державної підтримки;

➤ інтеграції професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему;

3) у сфері зайнятості населення – створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення шляхом:

➤ оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;

➤ розширення сфери застосування праці та стимулювання створення нових робочих місць на основі державної підтримки розвитку окремих галузей (секторів) економіки і соціальної сфери та визначених пріоритетів інноваційно-інвестиційного розвитку української економіки;

➤ розвитку підприємницької ініціативи економічно активного населення та підтримки його самостійної зайнятості, створення сприятливих умов для ведення бізнесу;

➤ посилення мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості на основі забезпечення поступового підвищення вартості робочої сили та захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати повним обсягом, детінізації відносин на ринку праці;

➤ створення правових і соціально-економічних засад державного регулювання внутрішньої і зовнішньої трудової міграції громадян України, підвищення мобільності робочої сили на ринку праці, контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці;

➤ сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (молоді, осіб з інвалідністю, інших осіб з числа соціально вразливих верств населення);

➤ профілактики та запобігання масовому вивільненню працівників;

➤ повернення незайнятого населення до трудової діяльності та забезпечення його соціального захисту від безробіття;

4) у сфері політики доходів – посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати для підвищення трудових доходів населення шляхом:

➤ удосконалення трудового законодавства, зокрема законодавства про оплату праці, посилення контролю за його додержанням;

➤ створення умов для стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності;

➤ забезпечення залежності розмірів заробітної плати від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;

➤ подальшого розвитку ринкових механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних договорів та угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні мінімальних державних гарантій в оплаті праці;

5) у сфері охорони праці – зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці шляхом:

➤ виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці;

➤ стимулювання інвестування екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці;

➤ підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях;

➤ удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності;

6) у сфері регулювання соціально-трудова відносин – забезпечення захисту прав і гарантій громадян, зокрема, шляхом:

➤ посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення;

➤ удосконалення правових, економічних, соціальних і організаційних засад регулювання соціально-трудова відносин;

➤ приведення законодавства з питань соціально-трудова відносин у відповідність з нормами міжнародного права.

**Висновки.** Таким чином, процес становлення та функціонування людського капіталу дає можливість окреслити основні пріоритети «капіталізації» людського ресурсу вітчизняної економіки з урахуванням специфіки соціально-економічного розвитку країни. Визначені напрями повинні оптимізувати зв'язок між економічним зростанням та людським розвитком, серед них можна виділити:

➤ стимулювання розвитку кожної людини, підвищення її ролі та розширення можливостей;

➤ забезпечення соціальної справедливості в розподілі доходів через використання інструментів державного регулювання економіки;

➤ забезпечення зайнятості, яка гарантує наймному працівнику певний соціальний статус та добробут;

➤ надання права вибору для реалізації власних можливостей.