

Legislatures / Polsby N. W. // Legislatures / Ph. Norton (ed.). – New York : Oxford University Press, 1990. – P. 139. **7.** *Huntington S.* Congressional Responses to the Twentieth Century / Huntington S. // Congress and America's Future / Truman D. B. (ed.). – N. J. : Englewood Cliffs, 1965. – Pp. 8, 15, 16. **8.** Там само. – P. 401. **9.** *Polsby N. W.* Цит. праця. – P. 141. **10.** Blondel J. Comparative Legislatures / Blondel J. (ed.) – Upper Saddle River; New Jersey : Prentice Hall, 1973. – P. 1–173. **11.** *Mezey M. L.* Classifying Legislatures / Mezey M. L. // Legislatures / Ph. Norton (ed.). – New York : Oxford University Press, 1990. – P. 155–156. **12.** Там само. – P. 168. **13.** *Olson D. M.* Legislatures in the Policy Process: The Dilemmas of Economic Policy / D. M. Olson, M. L. Mezey (eds.). – Cambridge; N. Y.: Cambridge University Press, 1991. – P. 208. **14.** *Lees J. D.* Committees in Legislatures: A Comparative Analysis / J. D. Lees, M. Shaw (eds.). – Durham : Duke University Press, 1979. – P. 396. **15.** *Cox G. W.* Legislative Leviathan: Party Government in the House / G. W. Cox, M. D. McCubbins. – Berkeley : University of California Press, 1993. – P. 34. **16.** *Polsby N. W.* The Institutionalization of the US House of Representative / Polsby N. W. // American Political Science Review. – 1968. – № 62. – P. 144–168. **17.** *Norton P.* Nascent Institutionalization : Committees in British Parliament / Norton P. // The New Roles of Parliamentary Committees / L. D. Longley, R. H. Davidson (eds.). – Portland: F. Cass, 1998. – P. 143–162.

УДК 321.01

В. М. СПИВАК

ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Аналізуються процеси суспільно-політичних змін в умовах формування інформаційного суспільства, інноваційної економіки в Україні та світі. Розглянуто сутність, значення, теоретичні і прикладні аспекти еволюції людського капіталу, фактори впливу на його формування та механізми реалізації. Обґрунтовано роль політики держави в процесі формування та управлінні людським капіталом на національному рівні та глобальному вимірі.

Ключові слова: глобалізація, держава, політика, людський капітал.

Спивак В.М. Политика государства в процессе формирования и развития человеческого капитала в Украине

Анализируются процессы общественно-политических изменений в условиях формирования информационного общества, инновационной экономики в Украине и мире. Рассмотрены сущность, значение, теоретические и прикладные аспекты эволюции человеческого капитала, факторы влияния на его формирование и механизмы реализации. Обоснована роль политики государства в процессе формирования и управления человеческого капиталом на национальном уровне и в глобальном измерении.

Ключевые слова: глобализация, государство, политика, человеческий капитал.

Spivak Viktor. Policy and state in the process of forming and development of human capital in Ukraine

The processes of social and political changes are analysed in the conditions of forming of informative society, innovative economy in Ukraine and world. Essence, value, theoretical

© СПИВАК Віктор Миколайович – доктор політичних наук, доцент, професор кафедри соціології та суспільних наук АПСВТ ФПУ

and applied aspects of evolution of human capital, factors of influence on his forming and mechanisms of realization, is considered. The role of policy of the state is grounded in the process of forming and management a human capital at national level and in the global measuring.

Key words: *globalization, state, policy, human capital.*

На зламі тисячоліть тенденція концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини все більше розширюється й актуалізується. Це викликано як глобальною економічною кризою, яка має затяжний характер і залишається далекою до її вирішення, а людина з її потребами і інтересами витісняється на периферію суспільного життя, так і переосмисленням динаміки світових процесів соціалізації, антропологізації, людського виміру глобалізації взагалі. При цьому як на теоретичному так і на практичному рівні зростає інтерес до творчого потенціалу людини, шляхів його становлення і розвитку, концепції людського капіталу. У глобальному світі людський капітал визначає темпи економічного зростання і науково-технічного прогресу.

Формування та розвиток теорії людського капіталу пов'язаний з іменами відомих західних економістів Г. Беккера, Б. Вейсброта, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера, Л. Туроу, Р. Флоріди, Т. Шульца, та інших. Значний внесок в її популяризацію та розвиток зробили російські науковці: В. Гойло, С. Дятлов, В. Іноземцев, Р. Капелюшников, С. Міхньова, К. Циренова, В. Щетиніна. В Україні дослідженням проблем формування та використання людського капіталу займалися В. Антонюк, О. Брацлавська, С. Вовканич, Н. Голікова, Б. Данилишин, Я. Ларіна, С. Мочерний, М. Ніколайчук, Н. Перепелиця, Л. Семів, Л. Тертична, Н. Ушенко, Л. Шевчук, Г. Свтушенко та інші. Вітчизняні науковці внесли значний вклад у поглиблення теоретичних засад концепції людського капіталу. Однак слід відзначити невірність багатьох як теоретичних, так і практичних проблем, пов'язаних з людським капіталом в умовах глобальних трансформаційних змін, оцінкою політики держави в процесі формування людського капіталу.

Вперше поняття «людський капітал» у науковому обігу введено Т. Шульцем, який розумів його як наявний запас придбаних знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивів та енергії, що можуть бути використані протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, водночас уважав людський капітал складовою частиною людини і майбутнім джерелом її доходів. Професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу включає в поняття людський капітал виробничі здібності, обдарування і знання людини, а також таку специфічну характеристику як повага до політичної і соціальної стабільності. Г. Беккер у праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» розглядає людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються індивідом для отримання доходу. Інвестиції в людський капітал вчений поділяв на загальні та специфічні, відповідно до яких і створюється загальний або специфічний людський капітал. Під першим науковець розумів капіталовкладення, що здійснюються в процесі загальної підготовки працівника, яка забезпечує отримання знань, навичок, вмінь, які можуть бути використані на будь-якому підприємстві. Тобто, загальні інвестиції працівник здійснює сам, отримуючи освіту в навчальних закладах. Спеціальні інвестиції здійснюються безпосередньо на робочому місці, пов'язані з професійною підготовкою, яка проводиться на підприємстві. Дж. Кендрик у праці «Сукупний капітал США і його формування» поділяє капітал на речовий і не речовий. Під речовим капіталом, що втілений в

людях розглядаються витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів.

Комплексний аналіз поняття «людський капітал», на сучасному етапі розвитку даної концепції, здійснила відомий вчений соціально-трудова сфери О. Грішнова у праці «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» (2001 р.). Вона провела глибоке дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному, мезоекономічному і макроекономічному, а також запропонувала відповідно до рівнів основні чинники його зростання. Значним науковим доробком з даної тематики є також праця Я. Ларіної і О. Брацлавської «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» (2012 р.), в якій значну увагу приділено теоретико-методологічним засадам розвитку людського капіталу, формуванню його потенціалу і механізмів реалізації, забезпеченню конкурентних переваг за допомогою людського капіталу в глобальному вимірі.

Людський вимір, соціальна спрямованість державної політики стали нині необхідністю на шляху до інноваційної моделі розвитку економіки України. Людський вимір, соціальна спрямованість державної політики має формувати оновлення стимулів людської діяльності, розкриття, збереження й розвиток соціально-демографічних, освітніх, культурних, мотиваційних, інтелектуально-інформаційних, ментальних та інших компонент людських ресурсів, в інших умовах та за інших вимог. Очевидно, що розвиток сучасного соціуму, який супроводжується зростанням і ускладненням інформаційно-комунікаційних технологій, дає можливість констатувати той факт, що змінюється сама природа людського капіталу. Розвиток інформаційно-телекомунікаційних, цифрових систем приводить до необхідності формування зовсім іншого типу працівника. У цих умовах на перший план виходять такі його характеристики, як креативність, здатність до інновацій, високий ступінь адаптації до виробничих технологій, що швидко змінюються, уміння швидко приймати рішення та ін. Це приводить до відмови від категорії найманого робітника як носія людського капіталу, оскільки в ньому закладена пасивність і відсутність інноваційності, креативності, здатності до менеджментування тощо. Отже, інформаційно-комунікаційні технології з механізму формування людського капіталу поступово трансформуються в його складовий елемент, створюючи основу для постійного підвищення якості людського капіталу, чого не можливо не враховувати дбаючи про його розвиток.

Слід відзначити, що сформовані протягом кількох останніх десятиліть концепція людського розвитку і концепція людського капіталу мають чимало спільних ознак, однак не є тотожними. Людський розвиток є ширшим поняттям, ніж людський капітал. Останній є складовою людського розвитку. Людський розвиток розглядається як процес зростання людських можливостей, який забезпечується певними факторами: політична свобода, вільна думка, суспільна повага, права людини, здорове довкілля. У концепції людського розвитку успішна людина розглядається як мета, а забезпечення її добробуту є кінцевим завданням, людський потенціал при цьому розглядається невід'ємним компонентом добробуту.

Нині немає однастайності серед дослідників у визначенні поняття «людський капітал», але в основу його розуміння покладено такі ознаки як здібності, знання, талант людини, котрі можуть за потреби вдосконалюватися, перетворюватися на знання та фізичні переваги, в загальному збільшуючи її можливості. У концепції

людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці та доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність¹. Без сумніву, концепція людського капіталу є найбільш перспективним напрямком розвитку економічної науки, яка з часом змостовно збагачується у зв'язку з тим, що на зміну переважно фізичній праці приходять інтелектуальна, зростає цінність висококваліфікованої робочої сили, провідним ресурсом стають знання. В умовах глобального розвитку науковцями все частіше порушується питання про формування людського капіталу на глобальному рівні.

Поняття «економіки, заснованої на знаннях», або інтелектуальної економіки, що отримало в останні роки широке поширення у світовій економічній літературі, відображає визнання того, що наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим фактором розвитку матеріального та нематеріального виробництва, забезпечення сталого економічного розвитку. Це дає право значній частині сучасних дослідників вважати, що людство перебуває на порозі «нового соціального устрою» в якому відбувається заміна праці знаннями, що знаменує перетворення суспільного виробництва з матеріального в інноваційне, тобто виробництво, в основі якого лежить використання нових знань (або нове використання знань), втілених у технології, ноу-хау, нових комбінаціях виробничих факторів, структурі організації та управління виробництвом, і дозволяють отримувати інтелектуальну ренту і різного роду переваги над конкурентами. При цьому, відзначає С. Міхньова, інтелектуальна активність є основним і визначальним компонентом тієї нової категорії працівників, яку називають сьогодні людським капіталом. Інтелектуальна активність стає в умовах інформаційної економіки таким же «економічним феноменом», яким в минулі епохи був «середній рівень мистецтва робітника, його освітній рівень». Тому саме наявність або відсутність даної якості, особливості її прояву на відтворювальному рівні і в процесі праці повинні лежати в основі розмежування категоріальних понять здібностей до виконавської і творчої праці, матеріального та інноваційного виробництва².

У рейтингу ООН за 2013 рік Україна перебуває на 78 місці, але все ж серед країн з найвищим рівнем людського розвитку. Щодо таких країн як Білорусь, Росія і Казахстан, то вони займають 50, 55 і 69 місця відповідно. При цьому Програма розвитку ООН враховує дані про рівень життя громадян, стан злочинності в країні, рівні освіти і культурного розвитку населення та ін.³ У рейтингу людського капіталу, складеного Світовим економічним форумом The Human Capital Report, Україна посіла 63-є місце серед 122-х країн світу. Основними критеріями оцінювання країн є освіта, охорона здоров'я, працевлаштування та зайнятість, навколишнє середовище та інфраструктура⁴.

Людський капітал має як кількісні, так і якісні виміри. Загальна чисельність населення, частка працюючих, рівень освіти та професійної підготовки, середня кількість років навчання, обсяги міграції, кількість відпрацьованих людино-годин тощо є кількісними показниками. До якісних належать знання, уміння, творчий потенціал, життєві орієнтири тощо, які впливають на якісну характеристику праці та сприяють підвищенню її продуктивності. Витрати, спрямовані на їх поліпшення, належать до інвестицій у людський капітал.

В категорії людського капіталу в основному, виділяють три основні складові. Першою є капітал здоров'я, який із загального психоматичного, фізіологічного стану людини перетворюється у певний образ життя, спрямований на підтриман-

ня її здоров'я. Друга - капітал освіти, який визначає соціальний статус, що максимально може бути досягнутий даним індивідом, і створює об'єктивно-суб'єктивні основи для його кар'єрного росту, де об'єктивними основами є вимоги для певного виду діяльності і посади, пов'язані з освітою, а суб'єктивними – здатність індивіда використати у виробничій діяльності отримані у процесі навчання навички й уміння, які збільшують його здатність до креативності та інноваційної діяльності. Третньою є капітал культури, який задає стереотипні моделі поведінки і систему цінностей індивіда, що визначає характер його реалізації у процесі трудової діяльності (припустима-неприпустима поведінка, наприклад, у бізнесі, що відображає відмінності, закладені в рамках різних культур). На наш погляд, в оцінці цілісного поняття людського капіталу навряд чи можливо вважати головною яку б то не було одну з них, а слід розглядати комплексно, у нерозривному зв'язку. Наявність освіти, прикладом, є лише передумовою, а не гарантією життєвого успіху. Не менш цінними є також фізичні, психологічні, світоглядні, культурні атрибути людини: фізична сила і виносливість, зовнішня привабливість, комунікабельність, авторитет, уміння ухвалювати рішення, брати на себе відповідальність, організаторські здібності, здібності до підприємницької діяльності, талановитість, моральні установки тощо. В умовах розмаїття суспільно-корисної діяльності людини може змінюватися пріоритетність тих чи інших якостей у поєднанні з іншими.

Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити доходи і які не враховувалися при традиційному підході: знання, фізіологічний та психологічний стан, мобільність, досвід, мотивації та ін. В інтегральному вигляді поняття «людський капітал» можна визначити як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) деякий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на збільшення доходів його власника. Багатофакторне моделювання людського капіталу не може проводитися без врахування сучасних загроз на національному рівні, які виникають у таких сферах як зайнятість, науково-технічна діяльність, освітня, міграційна, культурна, мотиваційна, демографічна, екологічна, політична. Не випадково окремі експерти тривожно і аргументовано заявляють про те, що людський капітал України може вичерпатися швидше за природні багатства⁵, не безпідставно говорять про зниження загального рівня людського капіталу і одночасно зростання конкуренції на нього.

В Україні концепція людського капіталу є визаною, однак не стала головною і визначальною в її використанні, підґрунтям удосконалення соціально-економічної політики та практики господарювання. Однак інноваційний шлях розвитку не уявляється нині без розвитку людського капіталу та людського потенціалу взагалі, тому потребує більш глибокого усвідомлення як на рівні державного управління, так і на виробничому, особистісному рівні. Очевидно виникнення цієї теорії та її активне використання обумовлене соціально-економічним та культурним розвитком, а в умовах глобальних трансформаційних змін пред'являє нові вимоги до всіх без винятку суб'єктів відносин: людини, суспільства, бізнесу, місцевих громад, держави.

Держава формує економічні стратегії та стратегічні програми розвитку людського капіталу, здійснює інвестиції у цей ресурс та визначає пріоритети йо-

го розвитку. Найсуттєвішими для розвитку людського капіталу та нарощування його конкурентоспроможності є такі чинники: соціально-економічні, політико-адміністративні, демографічні, екологічні, науково-технічні, гуманітарно-освітні, інституційні, ринкові. Роль держави у формуванні й розвитку людського капіталу надзвичайно велика, оскільки в її арсеналі поєднуються як спонукальні, так і примусові заходи регулювання загальнообов'язкового значення, спрямовані на формування адекватних соціально-економічних умов відтворення зайнятості, системи освіти, охорони здоров'я, екології тощо.

Фактори впливу на процес формування людського капіталу в умовах глобалізації на національному рівні слід поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх належать стрімке поглиблення і прискорення процесів глобалізації, господарське переформатування світу під дією ТНК, глобалізація проблем навколишнього середовища (екологічна деградація, зростання народонаселення, продовольча криза, кліматичні зміни тощо), безперервний технологічний поступ, посилення домінування нематеріальних активів (поява нових інформаційних та нанотехнологій, що докорінно прискорюють процеси розвитку і змінюють світ), інтенсивний розвиток економіки знань, послаблення ролі держави, формування наднаціональних структур, поглиблення міжнародного поділу праці, інтенсивність розвитку міграційних процесів, посилення культурно-цивілізаційних змін та ін. До внутрішніх факторів належать політична і соціальна стабільність у суспільстві, зміни людини та необхідність розвитку рис менеджменту нового типу, формування корпоративних соціальних відносин і соціальної відповідальності бізнесу, посилення мотивації праці, розвиток освіти, формування глобальної свідомості громадян.

У нових умовах формування економіки знань особливої значущості набувають такі якості особистості, як самостійність, ініціативність, креативність, почуття обов'язку, відповідальність та ін. Ці якості формуються суспільством і державою, причому необхідна свідомі і цілеспрямована політика їх формування. Відповідно ефективність економічного розвитку стає похідною від ефективності соціального розвитку особистості, інститутів громадянського суспільства, політичної та державної системи. Ефективною моделлю взаємодії держави і суспільства може стати тільки модель, яка передусім зорієнтована на розвиток потенціалу особистості, здатної творчо працювати в умовах економіки знань⁶.

Вирішення проблем пов'язаних з формуванням і розвитком людського капіталу на національному рівні, на наш погляд, першочергово зводиться до таких завдань.

1. Забезпечення діалогу влади і суспільства у вирішенні суспільно значимих цілей, зокрема досягнення синергії зусиль в актуалізації теорії і практики концепції людського капіталу. Результатом спільних дій влади і суспільства мають стати як фактори забезпечення політичної стабільності, взаємної довіри влади і суспільства, так і чіткі пріоритети державної політики формування людського капіталу, інвестування у всебічний розвиток людини. Серед чисельних невизначеностей глобального світу, в Україні доповнюється і роками існує ще й політична невизначеність, пов'язана з очікуванням тих чи інших змін після виборів, підписання угоди про Асоціацію з ЄС, надходження інвестицій та ін. Саме держава, на наш погляд, має створювати економічні стратегії та стратегічні програми розвитку людського капіталу, робити перші інвестиції у цей ресурс та визначати пріоритети його розвитку. В умовах формування глобальної свідомості стра-

тегічним завдання є виховання «нового мислення» людей, що передбачає поєднання теорії людського капіталу з іншими теоріями, розробку і запровадження цільових проектів і програм спрямованих на виховання звички до здорового способу життя (в розумінні фізичного і психічного здоров'я); виховання ринкового мислення з його пріоритетами і недоліками та його сприйняття; партнерського ставлення до підприємництва; інтелектуальної активності; поваги до праці; навичок логічного та стратегічного мислення; чіткої національної, культурної, професійної ідентифікації.

2. Забезпечення суб'єктності бізнесу на позиції «відповідальний український бізнес». Людський капітал потребує безперервного, системного і систематичного піклування в процесі його формування і управління. Уряд і великий бізнес є великими суб'єктами стратегічного управління людським капіталом але не демонструють жодної стратегії. Їм бракує усвідомлення ситуації та узгодження дій, а є лише інерція, найменш витратний шлях отримання вигоди. Окремі стратегічні ініціативи великого бізнесу щодо розвитку людського капіталу не створюють системи: вони або занадто короткострокові, спрямовані на швидкий результат, або занадто вузькі, «точкові» і не впливають на ситуацію в цілому. Якщо бізнес усвідомлює себе суб'єктом стратегічного управління людським капіталом, він може об'єднати зусилля заради реалізації таких проектів. Ми ж маємо надзвичайно бідний національний, неполітичний бізнесовий проектний простір. Бізнес має значні ресурси та можливості впливу на людський капітал і водночас недостатню суб'єктність, відчуває відповідальність, але не готовий взяти її на себе, не готовий діяти. Викладене дає підстави говорити про необхідність усвідомлення національним бізнесом відповідальності за розвиток країни, зміцнення позиції у діалозі з владою і суспільством.

В умовах глобальних трансформаційних змін держава має не лише зберегти, а й системно посилити позиції в політиці формування людського капіталу. Формування людського капіталу творчого типу, який відповідає вимогам інноваційного виробництва, має виступати пріоритетною складовою суспільно-політичних реформ і невід'ємною частиною Стратегії розвитку України в майбутньому.

1. Ковальська Л. Л., Савчук Г. В. Концептуальні дослідження теорії людського розвитку / Л.Л. Ковальська, Г.В. Савчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2009_6_1/18.pdt. 2. Міхньова С. Г. Інтелектуалізація економіки: інноваційне виробництво та людський капітал / Міхньова С.Г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: aratta-ukraine.com/text_ua.php?id=2216. 3. Дорошенко Д. Україна посіла 78 місце в рейтингу ООН за рівнем людського розвитку / Дорошенко Д. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.novostimira.com.ua/novyny_48369.html. 4. Людський капітал України оцінили на рівні Аргентини та Азербайджану [Електронний ресурс]. – Режим доступу: chemivtsi.comments.ua «Новини 5. Людський капітал України може вичерпатися швидше за природні багатства – експерт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrinform.ua/ukr/news/lyudskiy_kapital_ukraini_moge. 6. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія/ Я. Ларіна, О. Брацлавська. – К.: ВЦ «Академія», 2012. – 248 с.