



УДК 331

Д.П. МЕЛЬНИЧУК

канд. екон. наук, доц.

Інститут демографії та соціальних

досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

E-mail: meln_dp@mail.ru

ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗНАНЬ У ФОРМІ КАПІТАЛУ

У статті викладено авторську позицію щодо природи людського капіталу як економічного феномену, який, з одного боку, є результатом інвестування у сферу освіти та професійної підготовки, з другого – дериватом специфічного економічного ефекту. Виникнення останнього потребує наявності ряду передумов, у тому числі тих, що пов'язані із залученням населення у сферу продуктивної праці. Лише у такий спосіб сформовані знання та професійні навички можуть бути застосовані на практиці, забезпечуючи тим самим певний дохід своєму власнику, а отже – набути ознак капіталу. Відповідно, до переліку завдань проведеного дослідження було віднесено обґрунтування неприпустимості спрощеного, однобічного трактування положень теорії людського капіталу, що відбувається у випадку зосередження уваги виключно у площині інвестиційного супроводу освітніх заходів за повного ігнорування проблематики продуктивної зайнятості. Аргументовано, що наразі, переважно, характер зайнятості населення України суперечить ідеї функціонування професійних знань у формі капіталу, неймовірно ускладнює вирішення проблеми відтворення сприятливого інвестиційного клімату, спричиняє негативний вплив на систему освіти та професійної підготовки. Обґрунтовано, що оптимізація процесів у сфері зайнятості населення – одна з найважливіших передумов нагромадження та ефективного використання людського капіталу на всіх рівнях економічної системи.

Ключові слова: *постіндустріальна економіка, людський капітал, дохід, робоче місце, продуктивна зайнятість.*

Д.П. Мельничук

канд. екон. наук, доцент, Інститут демографии и социальных

исследований им. М.В. Птухи НАН Украины

E-mail: meln_dp@mail.ru

ПРОДУКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ В ФОРМЕ КАПИТАЛА

В статье изложена позиция автора относительно природы человеческого капитала как экономического феномена, который, с одной стороны, является результатом инвестирования в сферу образования и профессиональной подготовки, а с другой – дериватом некоторого экономического эффекта. Возникновение последнего требует наличия ряда предпосылок, в том числе тех, которые связаны с необходимостью вовлечения населения в сферу продуктивного труда. Лишь в этом случае

© МЕЛЬНИЧУК Д.П., 2014

сформированные знания и профессиональные навыки могут быть использованы на практике, обеспечивая тем самым определенный доход своему владельцу, а значит – приобрести признаки капитала. Соответственно, к перечню заданий проведенного исследования было отнесено обоснование недопустимости упрощенной, односторонней трактовки положений теории человеческого капитала, что происходит в случае концентрации внимания исключительно в плоскости инвестиционной поддержки образовательных мероприятий, при полном отсутствии интереса к проблематике продуктивной занятости. Аргументировано, что сегодня, преимущественно, характер занятости населения Украины противоречит идее функционирования профессиональных знаний в форме капитала, существенно усложняет решение проблемы формирования благоприятного инвестиционного климата, обуславливает негативное воздействие на систему образования и профессиональной подготовки. Обосновано, что оптимизация процессов в сфере занятости населения – одно из важнейших условий накопления и эффективного использования человеческого капитала на всех уровнях экономической системы.

Ключевые слова: постиндустриальная экономика, человеческий капитал, доход, рабочее место, продуктивная занятость.

D. P. Melnychuk

PhD, Associate Professor, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine
01032, Ukraine, Kyiv, blvd. T. Shevchenko, 60
E-mail: meln_dp@mail.ru

PRODUCTIVE EMPLOYMENT AS A PRECONDITION OF FUNCTIONING OF KNOWLEDGE IN THE FORM OF CAPITAL

The article describes the author's position on the nature of human capital as an economic phenomenon. This phenomenon, on the one hand, is the result of investment in education and training. On the other hand, it is a derivative of some economic benefit. The occurrence of this effect requires a number of preconditions, including those which are related with the need to involve the population in the sphere of productive labor. Only in this case, the generated knowledge and skills can be used in practice, will be able to provide some income to the owner, be able to purchase the signs of capital. Accordingly, the aim of the research was the justification of inadmissibly interpretation of the theory of human capital. In the basis of this interpretation is to focus exclusively in the plane of investment support of the educational activities in the absence of interest in the problems of productive employment. Argued that today, in most cases, the nature of employment of the population of Ukraine contradicts the idea of the functioning of professional knowledge in the form of capital, significantly complicates the solving of the problem of forming a favorable investment climate, leads to a negative impact on the system of education and training. It is proved that the optimization of processes in the field of employment is one of the most important preconditions of accumulation and effective use of human capital at all levels of the economic system.

Key words: post-industrial economy, human capital, income, workplace, productive employment.

Постановка проблеми. Майже сто років минуло відтоді як Й. Шумпетер (Y. Shumpeter) аргументував революційну тезу про те, що ніщо не може бути капіталом всюди і завжди через якісь свої іманентні властивості: «...те, що ми називаємо капіталом, є ним лише за окремих умов та під певним кутом зору» [1, с. 240]. Разом з тим й натеper багато хто з вчених аналізує проблему капіталу виключно з позицій економічного активу, сформованого в результаті інвестицій. А той бік проблеми, що торкається умов та закономірностей продукування доходу, нерідко залишається осторонь ґрунтовних наукових досліджень. Насамперед, це стосується людського капіталу. Саме у цьому випадку проблематика доходу як детермінуючої ознаки капіталу відверто та наполегливо ігнорується, хоча й повсякчас декларується у визначеннях.

Позиція автора, неодноразово викладена у наукових публікаціях, полягає у тому, що не можна і не потрібно називати капіталом те, що ним не є. Аналізуючи проблеми та пріоритети управління людським капіталом, у першу чергу, необхідно розібратися з тим, про що, власне, іде мова: про розвиток та використання професійних знань і

практичних навичок як таких, або – до того ж – про відтворення деяких специфічних умов, за яких останні мали б можливість функціонувати у формі доходного економічного активу? У такому контексті насторожує те, що у багатьох роботах, присвячених тематиці людського капіталу, проблема доходу проігнорована в принципі. В окремих із них містяться парадоксальні висновки про «...другорядну роль матеріальних чинників у системі мотивації носіїв людського капіталу». Людським капіталом називають професійні знання, практичні навички, уміння, трудовий досвід, здоров'я та мотивацію, даються пропозиції щодо розвитку продуктивних спроможностей працівників, але нерідко випускається з поля зору той очевидний факт, що усе це лише одна з граней піднятої проблеми. Підходи, які апіорі ігнорують факт доходності як ознаку капіталу, лише гальмують прогресивні зміни, у тому числі й ті, що стосуються розбудови економіки постіндустріального типу.

На часі – необхідність уточнення усталених в Україні поглядів щодо проблеми людського капіталу. За великим рахунком, аналіз ситуації поза проблематикою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності. І чим довше ми ігноруватимемо цей факт, чим довше не помічатимемо безпосередній зв'язок між такими речами, як постіндустріальне суспільство, інноваційна економіка, продуктивна зайнятість, успішна зовнішньоекономічна діяльність у секторі високих технологій і, власне, знання як капітал, тим більше ми не лише відставатимемо від провідних держав світу за показниками соціально-економічного розвитку, а й взагалі позбуватимемося можливостей подібного розвитку в осяжній перспективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загалом, зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують з іменами таких західних учених, як Г. Бартельс (G. Bartel's), Г. Беккер (G. Bekker), М. Блауг (M. Blaug), М. Боуен (M. Bouen), Дж. Вейзі (Dg. Veysi), М. Вудхолл (M. Vudholl), Е. Денісон (E. Denison), Ф. Махлуп (F. Makhlup), Дж. А. Мінсер (Dg.A. Mynser), Л. Туроу (L. Turou), Ф. Уелч (F. Uelch), Б. Чизвік (B. Chysvyk), Т. Шульц (T. Shul'tc). Значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу та вирішення гострих проблем у сфері зайнятості населення зробили українські дослідники: Е. Лібанова (E. Lybanova), О. Амоша (O. Amosha), В. Антонюк (V. Antonyuk), О. Грішнова (O. Gryshnova), Т. Заяць (T. Zayats), А. Колот (A. Kolot), Л. Лисогор (L. Lysogor), П. Леоненко (P. Leonenko), О. Макарова (O. Makarova), Г. Назарова (G. Nazarova), В. Новіков (V. Novykov), І. Петрова (I. Petrova), В. Петюх (V. Petyukh), М. Семикіна (M. Semykina), Л. Ткаченко (L. Tkachenko), О. Цимбал (O. Symbal), А. Чухно (A. Chukhno), П. Юхименко (P. Ukhumenko). Ці вчені визначили зміст, форми та рівневі характеристики людського капіталу, охарактеризували його місце в системі економічних відносин та роль у процесі становлення суспільства постіндустріального типу.

Метою дослідження є аналіз національної системи соціально-трудових відносин на предмет наявності передумов, необхідних для функціонування професійних знань найманих працівників у формі капіталу.

Виклад основного матеріалу. За визначенням автора, людським капіталом є *економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому), а також є формою представлення останніх у ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу.* Відповідно, шлях до вирішення та й взагалі розуміння проблеми людського капіталу неминуче пролягає крізь усвідомлення важливості та необхідності оптимізації демографічних процесів, розвитку сучасної системи освіти та професійної підготовки, відновлення

рекреаційного комплексу та розбудови якісної системи охорони здоров'я. *Не менш значущим є створення робочих місць, які потребували б тих знань, що претендуватимуть на набуття статусу капіталу.* Але, як засвідчують результати аналізу поточного стану економіки України, проблеми інноваційного техніко-технологічного розвитку є гострими та нерозв'язаними. *Відтак, у переважній більшості випадків знання українців не в змозі набути ознак капіталу, що, у свою чергу, гальмує розвиток національної освітньої системи.*

Нескладно зрозуміти, що для того, щоб у державі знання відбулися як капітал, її населення – у своїй переважній більшості – має бути, принаймні, зайнятим. Лише за таких умов професійні знання, навички та уміння, сформовані в результаті інвестицій, матимуть можливість функціонувати у формі доходного економічного активу. І начебто, усе це – прості, логічні та зрозумілі речі, *але у багатьох випадках вітчизняна наука навідріз відмовляється помічати зв'язок проблеми людського капіталу із проблемою зайнятості населення, а прогресивні наміри і дослідження нерідко завершуються уже звичними для широкого загалу тезами про важливість інвестування у сферу освіти та професійної підготовки.*

Натомість, як і автор, кардинально інші переконання відстоює колектив українських науковців під керівництвом А. Чухна (А. Chukhno) [2]. Ці вчені вказують, що в Україні нині відсутні позитивні зрушення у сфері формування та використання людського капіталу, та пропонують за шуканими відповідями звертатися до досвіду країн, економіки яких наразі відповідають критеріям доби постіндустріального розвитку. Дослідники наголошують на тому, що ситуація докорінно змінюється саме тоді, коли людство переходить на якісно новий, інформаційний (постіндустріальний) рівень. У новому суспільстві перетворення інформації на головний і визначальний фактор соціально-економічного розвитку означає, що людина стає і носієм знань, і «...силою, яка застосовує та використовує знання». При цьому кардинальні зміни, зумовлені переходом на нову стадію цивілізаційного прогресу, потребують й істотних змін у методології економічної науки. Складність цього завдання полягає у тому, що «...Україна залишається на індустріальній стадії, тому висновки і пропозиції мають будуватися на основі діалектичного принципу взаємодії загального й особливого, загальносвітових закономірностей та особливостей соціально-економічного розвитку нашої країни (курсив – авт.)» [2, с. 59–61].

А. Чухно (А. Chukhno), П. Юхименко (Р. Ukhymenko) та П. Леоненко (Р. Leonenko) цілком аргументовано стверджують, що «...важливу роль у відтворенні та нарощуванні людського капіталу відіграє ринок праці» [2, с. 87]. Дослідники зосереджують увагу на тому, що в умовах ринкових економік, які нормально функціонують, розгортання підготовки висококваліфікованих працівників неминуче скорочує чисельність і знижує роль працівників із нижчим рівнем кваліфікації. Усе це сприяє нарощуванню людського капіталу відповідно до потреб виробництва, яке базується на основі передової науки, техніки і технології. По-іншому розвиваються події у країнах пострадянського простору, де руйнація технологічно розвинутих галузей призводить до масового витіснення з виробництва висококваліфікованих працівників, робітників та інженерно-технічного персоналу, що істотно скорочує попит на «...людей, які створюють чи обслуговують нову техніку» [2, с. 88–89].

Свого часу Л. Туроу (L. Turou) вказував на те, що на Заході «...нові технології перетворили колишню некваліфіковану працю біля конвеєра на нові види праці, які вимагають набагато більше освіти та кваліфікації. Робітник-зварювальник замінюється роботом, а робочі місця переходять до тих, хто має кваліфікацію, потрібну для

ремонту роботів» [3]. В Україні відсутні подібні зміни, натомість має місце зростання попиту на менш кваліфіковану працю. Весь комплекс тенденцій «...визначив погіршення відтворення людського капіталу» [2, с. 88]. Тривала економічна криза, багаторічний спад виробництва призвели до різкого скорочення зайнятості, величезного безробіття, що позбавило мільйони людей можливості застосовувати свої знання і уміння. Різке погіршення структури виробництва виявилось у падінні ролі машинобудування, електронної та радіопромисловості – галузей, де були високі технології і творча праця. Все це «...неминуче призвело до зниження кваліфікації, тобто якості праці, зниження обсягів реального людського капіталу країни» [2, с. 101].

«Чи можна за такої ситуації вважати, що у нас збільшився людський капітал та реалізувався у результатах виробництва?», – задаються цілком резонним запитанням українські вчені та дають закономірну відповідь, – «Звичайно, ні». Людський капітал – це не тільки накопичення знань, а й їх використання на практиці, у процесі розвитку економіки, вміння їх ефективно застосовувати, щоб отримати бажаний результат. Для України це має неабияке практичне значення, адже одна справа, чисельність людей, які здобули спеціальну освіту (професійно-технічну, середню спеціальну чи вищу), інша – скільки з них реалізують здобуті знання на практиці. «Таким чином, між людським капіталом і виробництвом, матеріальним і нематеріальним, є глибока внутрішня залежність і взаємодія: виробництво визначає потребу у спеціалістах різного рівня: від робітників та інженерів до менеджерів, а ці спеціалісти в процесі праці, виробництва реалізують свої знання, вміння, а відповідно, перетворюють їх на реальний людський капітал» [2, с. 102–103]. Не менш важливим є те, що нарощування позитивних тенденцій у сфері людського капіталу ці вчені пов'язують із успіхами у розбудові нового, постіндустріального суспільства.

Основою постіндустріального суспільства є інноваційна економіка. Відтворення інновацій стає необхідним та першочерговим завданням кожного підприємства, регіональної та центральної влади. Натомість, маємо нагоду спостерігати невпинне погіршення показників майже усіх напрямів інноваційної діяльності, без чого неможливо досягти стійких процесів економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності [4, с. 56]. Занадто багато бар'єрів для впровадження новітніх технологій у цілях підвищення ефективності вітчизняної економіки та забезпечення інноваційної зайнятості! У розбалансованій структурі національної економіки переважають низькотехнологічні, сировинні виробництва, які об'єктивно малосприйнятливі до сучасних наукових досягнень [5, с. 52]. Незважаючи на декларування інноваційного курсу розвитку та намір наблизитися до еталонів постіндустріального світу, рівень впровадження інновацій в Україні залишається настільки низьким, що його вплив на зміни у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих майже невідчутний.

Україна – лише на порозі розбудови економіки інноваційного, постіндустріального типу, а тому відсутні й очікувані зрушення у сфері зайнятості. І навпаки, досвід країн, які вступили в еру постіндустріальних перетворень, засвідчує суттєві трансформації у структурі суспільної праці: відбувається витіснення живої праці з самого виробничого процесу, натомість, зростає сукупна маса складної універсальної людської праці, опосередкованої наукою та інформаційною сферою. Ще однією особливістю доби постіндустріальних перетворень є характер технічного та інформаційного прогресу, що потребує праці принципово іншого роду: чим складнішими є технологія та виробничий процес, тим більше проявляється залежність від праці, яка базується на прогресивних знаннях та високій кваліфікації. За її використання досягається ефективність виробництва уже іншого порядку, відбувається максимальне включення у

виробничий процес творчих можливостей людини [7, с. 76]. Отже, «...утверджується не просто більш розвинута промислова економіка, а створюється суспільство нового типу, для якого характерні нова технологія, нове становище людини у виробництві й суспільстві, нова соціальна структура» [8, с. 157]. Такі зміни є важливою ознакою наближення тієї чи іншої держави до рівня постіндустріального розвитку та наявності не лише «перед...», а й самих умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі капіталу.

На особливу увагу у контексті досліджуваної теми заслуговує «...чисельність економічно активного населення та його розподіл за сферами зайнятості» [9, с. 49]. Загалом, за даними Державної служби статистики України, протягом 2000–2013 рр. чисельність економічно активного населення в Україні скоротилася на 3,7% (з 22,83 до 21,98 млн осіб). Суперечливим залишається й характер змін у структурі зайнятості. Так, якщо у 1990 р. 24,7 млн зайнятого населення належало до найманої праці, то у 2012 р. кількість найманих працівників становила 12,2 млн осіб, або усього лише 59,8% від загальної кількості зайнятих. Низхідна динаміка мала місце і у 2013 р.: кількість найманих працівників скоротилася до 11,7 млн осіб, що склало 57,3% від загальної кількості зайнятого населення. Порівняно з 1990 р., у 2012 р. спостерігалось значне скорочення кількості найманих працівників, зайнятих як у промисловості (з 7,8 млн до 2,9 млн осіб, або на 62,2%), так і у сільському господарстві (з 4,3 млн до 0,74 млн осіб, або на 83,8%). У 2013 р. відповідне зменшення склало 64,1% у промисловості (де на умовах найму працювало 2,8 млн осіб) і 84,7% у сільському господарстві (0,66 млн осіб), що у сукупності не було необхідною мірою компенсовано можливістю офіційної та продуктивної зайнятості у сфері послуг. Закономірний результат – збільшення масштабів неформальної зайнятості та активізація зовнішньої трудової міграції.

І навпаки, у країнах ЄС, як і в інших розвинутих країнах, хоча зайнятість у промисловості й скорочується, випереджальними темпами розвивається сфера послуг, частка якої у загальній структурі зайнятості наближається до позначки 70% (найбільше значення цього показника властиве Нідерландам (76,6%), Великобританії (76,4%), Швеції (72,5%), Бельгії (73,3%)) при 78,6% у США. Разом з цим зростає частка працюючих у галузях нової економіки, де переважає інтелектуальна праця, якою зайнято від 25% до 33% економічно активного населення. Цю частку формують, насамперед, «...наукові та висококваліфіковані інженерно-технічні працівники, які зайняті розробкою концепцій, створенням нових знань, продуктів, процесів, методів, систем у цивільних та військових галузях, а також бізнесмени». І чисельність таких працівників – стрімко зростає [12, с. 42–43]. Натомість, в Україні події розвиваються за іншим сценарієм. Показовим є те, що швидшими темпами ситуація із зайнятістю погіршується не у добувній, а у переробній промисловості, а це – іще одне підтвердження віддаленості держави від постіндустріальних зрушень та відображення домінанти сировинної орієнтації національної економіки.

Найнебезпечнішим для майбутнього України – для її економічного та соціального розвитку – є те, що наразі високий рівень безробіття зберігається не лише за рахунок осіб з низькою конкурентоспроможністю, а й за рахунок тих, хто має високий рівень освіти та професійної підготовки. *Очевидними є структурні дисбаланси на ринку праці, відсутність умов для продуктивної зайнятості майже в усіх секторах національної економіки, збереження високої частки зайнятих не за фахом, а також – на найпростіших роботах* (близько 23% [10, с. 50]). На жаль, ринок праці України усе ще – або й навіть ще більшою мірою, ніж раніше – відкидає пропозицію висококваліфікованої праці. Зміни ж у сфері соціально-трудова відносин країн ОЕСР свідчать на користь

того, що останнім часом частка зайнятих за професіями, які потребують високого рівня кваліфікації, зростає та продовжує зростати; частки ж зайнятих за професіями, які потребують середнього та низького рівнів кваліфікації, скорочуються. Це є наслідком того, що у розвинутих країнах диверсифікація виробництва та відповідне поглиблення поділу праці спричиняють зростання вузькоспеціалізованих вимог до працівників, що, окрім іншого, цілком очікувано позначається на змісті й формах організації навчального процесу [10, с. 50, 68]. У цьому – відображення реальних зрушень у сфері людського капіталу: незаперечним є те, що формується широкий запит на його специфічну форму. В Україні – тенденції протилежні. Дедалі частіше згадують про широкопрофільну професійну підготовку, а отже – йдеться, переважно, про загальний людський капітал, прибутковість якого, апріорі, є більш низькою. Але й тут досягти ефекту «капіталу» вдається далеко не завжди.

Українська економіка зіткнулася не лише з проблемою фізичного зношення основних фондів, а й з проблемою морального старіння виробничого обладнання та устаткування. Техніко-технологічна відсталість та невідповідне сучасності співвідношення різних категорій робочих місць кидають виклик майбутньому України. Наївно вважати, що квиток у світ постіндустріальних перетворень можна вибороти, застосовуючи технології минулого та виготовляючи продукцію не цікаву сучасному споживачеві. На порядку денному – вимога інноваційного розвитку економіки, що – як зазначає І. Петрова – навряд чи можливо без сильного лідерства, висококваліфікованого персоналу, розвиненої інноваційної культури, узгодження бізнес-процесів на всіх етапах інноваційного циклу: з моменту зародження ідеї до її впровадження у виробництво і виведення товару на ринок. Разом з тим інноваційний працівник, якому притаманні високий професіоналізм, новаторство, свобода та незалежність, самоорганізація та самодостатність, прагнення до втілення у життя власних ідей задля створення нової цінності, «...не лише пропонує свої трудові послуги, але й висуває високі вимоги до адекватного робочого місця» [6, с. 6].

Найближчим часом необхідно на новій основі відтворити систему робочих місць практично усього національного господарства, що потребуватиме величезних капіталовкладень. Нині зайнятість у вітчизняній економіці не створює міцної основи для розв'язання складних завдань соціально-економічного розвитку. Вона базується на технологічно застарілих робочих місцях, характеризується високими витратами робочого часу й низьким завантаженням виробничих потужностей, поширенням вимушених відпусток, великими масштабами залучення працездатного населення у «тіньовий» сектор [11, с. 12, 16]. Майже дві третини з усієї сукупності створюваних щороку робочих місць є малопродуктивними, тимчасовими, такими, що не потребують кваліфікованої праці та передбачають низький рівень її оплати, а отже, «...значну частину працівників позбавлено можливості фізично поновлювати робочу силу, не кажучи про її якісні інноваційні складові» [5, с. 53]. Така ситуація – пряма протилежність очікуваним змінам у сфері праці, за яких виявлення ефекту «людського капіталу» було б не міфом, а реальністю, як реальними стали б і прогресивні зміни у соціальній структурі українського суспільства.

Серед іншого, важливо розуміти, що негативні тенденції, які не один рік мають місце у вітчизняній системі соціально-трудових відносин, спричиняють неабиякий вплив на інвестиційний клімат у сфері людського капіталу. Так, чи є більш вагома підстава для прийняття або відхилення рішень щодо капіталовкладень в освіту та професійний розвиток, ніж ситуація у сфері зайнятості молоді? Зважаючи на стрімкі техніко-технологічні зміни у сучасному світі, набуті під час професійної підготовки

знання та опановані навички мають бути використані не інакше як відповідно до базового принципу гештальтпсихології – «...тут і зараз». Завтра ці знання – сформовані, як і годиться, завдячуючи непересічним, а подекуди й непідйомним для окремих домогосподарств інвестиціям, – знеціняться як через об'єктивні, так і суб'єктивні обставини. Вони мають окупитися та принести дохід вже сьогодні! Й насамперед це стосується інженерно-технічних спеціальностей, представникам яких працевлаштуватися за фахом в Україні найважче. Зрозуміло – абітурієнти та широкі батьківські кола зважають на ситуацію у сфері зайнятості, яка наразі майорить песимістичними кольорами. Відтак, *розв'язок відповідних завдань – чи не найголовніша передумова покращення інвестиційного клімату у сфері людського капіталу*. Що, як не розширення можливостей працевлаштування за фахом, може більш інтенсивно заохочувати до інвестування у сферу освіти та професійної підготовки? І навпаки, ігнорування пріоритету продуктивної зайнятості – у тому числі, молодіжної – й надалі ставитиме під сумнів як можливість покращення ситуації у сфері формування та використання людського капіталу, так і майбутнє України в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Зважаючи на викладене та не маючи наміру перебільшити складність ситуації у сфері праці, можна зробити такі висновки:

- розвиток подій у сфері соціально-трудових відносин і, насамперед, характер змін у структурі зайнятості населення, свідчить про те, що «постіндустріальних» зрушень в Україні наразі не спостерігається;
- ситуація у сфері зайнятості підтверджує, що, хоча професійні знання українців й формуються завдяки значним інвестиціям, можливості для їх функціонування у формі капіталу, по суті, відсутні: переважна більшість працюючих не володіє сильною переговорною позицією, а отже, і важелями впливу у торгах за ціну на свою працю; здебільшого, правила гри диктує байдужий до проблем ґрунтовної професійної підготовки працедавець, мінімізуючи тим самим і ставки заробітної плати;
- високий рівень безробіття на тлі превальювання попиту на низькокваліфіковану працю загострює конкурентну боротьбу за наявні робочі місця, змушуючи працюючих погоджуватися на більш низьку, а нерідко й гранично низьку, заробітну плату, що перешкоджає виявленню ефекту людського капіталу на кожному з рівнів економічної системи;
- відсутність попиту на кваліфіковану працю зводить нанівець запит навчальним закладам щодо підготовки високоосвічених фахівців, через що реальні освітні стандарти безперервно знижуються; усе це супроводжується надмірною технізацією процедур, покликаних забезпечити суспільство від корупції у сфері освіти та професійної підготовки, що – попри окремі позитивні наслідки – аж ніяким чином не позначається на підвищенні якості самого освітнього процесу та його результатах;
- незатребуваність сучасних, прогресивних знань у системі суспільно-виробничих відносин, відсутність відповідних якісній освіті робочих місць знижує мотивацію до навчання та професійного розвитку, зумовлює у широкого загалу населення відсутність бажання інвестувати у сферу освіти та професійної підготовки;
- високий рівень безробіття та зайнятості не за фахом, що дедалі більше набуває форм звичного для широкого загалу явища, руйнують і без того посередньо розвинені професійні знання та навички великої частини економічно активного населення, спричиняють декваліфікацію працюючих, позбавляють

останніх професійної ідентичності, що у сукупності мінімізує прояви ефекту «людського капіталу» у більш-менш значимих масштабах.

Відповідно, розробляючи програми, спрямовані на прискорене нагромадження та ефективне використання людського капіталу, важливо виходити з пріоритету продуктивної зайнятості, у тому числі – зайнятості інноваційного типу, що безпосередньо пов'язана з інтелектуалізацією праці, виявленням новаторського мислення та інноваційних підходів, високою техніко-технологічною культурою. При цьому були і залишаються актуальними такі заходи, як збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць, підвищення рівня професійного розвитку працюючих з урахуванням очікуваних у майбутньому змін в економіці, забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, досягнення узгодженості державного замовлення на підготовку спеціалістів із довгостроковим прогнозом потреби економіки у кадрах за професіями, стимулювання роботодавців до своєчасної професійної підготовки та перепідготовки працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 436 с.
2. Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. Сучасні економічні теорії : підручник / за ред. А.А. Чухна; А.А. Чухно, П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – К.: Знання, 2007. – 878 с.
3. Туроу Л.К. Будущее капитализма : [пер. с англ. А.И. Федорова] / Лестер Карл Туроу. – Новосибирск : Сибирский хронограф, 1999. – 432 с.
4. Манцуров І.Г., Яценко А.В. Нагромадження капіталу як фактор економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності національної економіки / І.Г. Манцуров, А.В. Яценко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10) – С. 52–62.
5. Баластрик Л.О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л.О. Баластрик // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: Соціально-трудова відносина: теорія і практика : у 3 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 51–58.
6. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.
7. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. Современные тенденции трансформации социально-трудоваы отношений / А.М. Асалиев, Е.В. Шубенкова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип.: Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 74–83.
8. Леоненко М.П., Черепніна О.І. Сучасні економічні системи : навч. посібник / М.П. Леоненко, О.І. Черепніна. – К.: Знання, 2006. – 429 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
10. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : [монографія] / І.С. Марченко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.
11. Куліков Г. Мотивація створення нових робочих місць як чинник підвищення ефективної зайнятості населення / Г. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 6. – С. 11–18.
12. Соболевская А.А., Попов А.К. Современные проблемы рынка труда в странах Европейского Союза / А.А. Соболевская, А.К. Попов // Труд за рубежом. – 2009. – № 1 (81). – С. 42–57.

REFERENCES

1. Shumpeter, Y. (2008). *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya [Theory of Economic Development]*. М.: Direktmedia Publishing [in Russian].
2. Chuhno, A.A. (Ed.). (2007). *Suchasni ekonomichni teoriyi [Modern economic theory]*. К.: Znannya [in Ukrainian].

3. Turou, L.K. (1999). *Budushchee kapytalizma [The Future of Capitalism]*. Novosibirsk : Sybyrskyy khronohraf [in Russian].
4. Mantsurov, I.H., Yatsenko, A.V. (2008). Nahromadzhennya kapitalu yak faktor ekonomichnoho zrostantnya ta pidvyshchennya konkurentospromozhnosti natsional'noyi ekonomiky [The accumulation of capital as a factor of economic growth and competitiveness of the national economy]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy*, 2 (10), 52-62 [in Ukrainian].
5. Balastryk, L.O. (2010). Derzhava yak harant innovatsiyoi zaynyatosti [The state as a guarantor of innovative employment]. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky: zb. nauk. prats'. – The market economy: Coll. sciences. works.* K.: KNEU. Vol. 1, 51-58 [in Ukrainian].
6. Petrova, I. (2013). Rynok innovatsiyoi pratsi: tendentsiyi formuvannya v Ukraini [Innovative labor market: trends formation in Ukraine]. *Ukrayina: aspekty pratsi- Ukraine: Aspects of Labour*, 5, 3-7 [in Ukrainian].
7. Asalyev, A.M., Shubenkova, E.V. (2012). Sovremennyye tendentsyy transformatsyy sotsyal'no-trudovykh otnosheniy [Modern trends in the transformation of social and labor relations]. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky: zb. nauk. prats'. -The market economy: Coll. sciences. works.* K.: KNEU. Vol. 1., 74-83 [in Russian].
8. Leonenko, M.P., Cherepnina, O.I. (2006). *Suchasni ekonomichni systemy [Modern economic systems]*. K.: Znannya [in Ukrainian].
9. Hrishnova, O.A. (2001). *Lyuds'ky kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiyoi pidhotovky [Human capital: the formation of a system of education and training]*. K.: T-vo «Znannya» [in Ukrainian].
10. Marchenko, I.S. (2013). *Infrastrukturna pidtrymka rozvytku rynku pratsi Ukrainy [An infrastructure to support the development of the labor market Ukraine]*. K.: In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy [in Ukrainian].
11. Kulikov, H. (2012). Motyvatsiya stvorennya novykh robochykh mist' yak chynnyk pidvyshchennya efektyvnoyi zaynyatosti naseleння [The motivation to create new jobs as a factor increasing the effective employment]. *Ukrayina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labour*, 6, 11-18 [in Ukrainian].
12. Sobolevskaya, A.A, Popov, A.K. (2009). Sovremennyye problemy rynku truda v stranakh Evropeyskoho Soyuzu [Modern problems of the labor market in the European Union] *Trud za rubezhom – Work abroad*, 1 (81), 42-57 [in Russian].

Стаття надійшла до редакції журналу 12.09.2014