

Л. А. Останкова,
кандидат економічних наук,
Інституту підвищення кваліфікації
та перепідготовки кадрів, м. Краматорськ

Р. М. Масалаб,
кандидат економічних наук,
Краматорський економіко-гуманітарний інститут

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. В епоху інформаційної економіки відбувається зміна ставлення до економічних ресурсів. Інформаційні інновації висувають нові вимоги до форм організації бізнесу, раціональному використанню всіх ресурсів, розвитку наукової організації праці, виробництва і управління. Зростає творчий зміст праці, виникає необхідність внутрішньофірмової організації постійної перепідготовки персоналу. Все це веде до зміни соціальної мотивації і форм соціальної активності. Тому проблема сприйняття людини як найважливішого економічного ресурсу є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна теорія людського капіталу була сформульована в працях Г. Беккера [1], який виділив у людському капіталі індивідуума знання, виробничі навички та мотивацію. Теоретичні та практичні питання, що стосуються вкладень коштів у людський капітал, розглянуто в монографії Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника [4], Л. Едвінсона [7], де викладено як методологічні аспекти управління людським капіталом, так і напрямки інноваційного управління людськими ресурсами. В роботах Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко [5] розглянуто проблеми розвитку людського капіталу в Україні. Але проблеми ефективного управління людським капіталом ще потребують подальшого дослідження й вирішення.

Метою даного дослідження є комплексний аналіз проблеми людського капіталу в контексті активного розвитку економічних відносин і процесів сучасного суспільства, а також визначення основних підходів до використання та підвищення якості людського капіталу на корпоративному рівні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал в широкому сенсі слова – специфічна форма капіталу, втіленого в самій людині, тобто це наявний у людини запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які сприяють зростанню його продуктивності праці і приносять йому дохід у формі заробітної плати або ренти. Поява теорії людського капіталу відобразила роль нематеріального нагромадження в розвитку людства, що зросла в останні роки.

Під людським капіталом розуміється сукупність усіх продуктивних якостей працівника, тобто це поняття включає придбані знання, навички, а також мотивацію й енергію, що використовують для виробництва економічних благ. До основних форм «інвестицій у людину» звичайно відносять: освіту, виховання, охорону здоров'я, а також весь комплекс витрат, пов'язаних із підготовкою людини до виробництва (включаючи пошук необхідної інформації, міграцію в пошуках зайнятості і т.д.).

Виходячи з цього, інвестиції в людський капітал стають важливим активом, що забезпечує більш високий потік доходів. Природа людського капіталу як ключового ресурсу сучасної економіки така, що він органічно поєднує в собі мету, засоби і пріоритети економічного зростання.

За даними Всесвітнього банку і Програми розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складає лише 16% загального надбання, природні багатства – 20%, а людський капітал або накопичені інвестиції в людину – 64%. У багатьох розвинених країнах частка останнього сягає 80% [2].

У 192 країнах світу людський капітал входить до складу національного багатства країни. За розрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять всього 19%, а людський капітал – 76%. В Західній Європі відповідні показники – 23,2 і 74%; в Росії – 10,40 і 50%. В Україні людський капітал не фігурує як складова національного багатства. Тобто вітчизняна методика не враховує нагромадженого досвіду, знань, кваліфікації робітників, хоча потужність інтелектуального потенціалу оцінюється в 137-138 млрд дол. США, а за відносною кількістю осіб з вищою освітою вона входить до першої десятки розвинутих країн світу [3].

Виходячи з цього, доцільно розглядати причину низьких економічних показників в Україні не в нестачі іноземного капіталу, а в недовикористанні трудових ресурсів. Люди, не зацікавлені у своїй праці, мало мотивовані. Отже, не тільки на загальнодержавному рівні, але і в рамках окремої органі-

зації чи підприємства, необхідно вирішувати проблему інвестування коштів у людський капітал з урахуванням його особливостей.

Розвиток людини в країнах і регіонах світу характеризує комбінований показник, який складається Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) та використовується в рамках спеціальної серії доповідей ООН. Даний показник отримав

назву «індекс людського розвитку (Human Development Index)» або «індекс розвитку людського потенціалу».

Країни, розташовані на пострадянському просторі, входять до категорії з високим рівнем [8]. Так Україна посідає 83 місце із ста п'ятдесяти країн (в основному, за рахунок очікуваної тривалості навчання) (табл. 1).

Таблиця 1

Індекс розвитку людського потенціалу та його компоненти

Країна	ІРЛП (HDI rank)	ІРЛП 2013 р.	Очікувана тривалість життя при народженні (років), 2013 р.	Середнє число років навчання (років), 2012 р.	Очікувана тривалість навчання (роки), 2012 р.	ВНД на душу населення, 2013 р.	ІРЛП 2012 р.	Зміна рейтингу, 2012-2013 р.
Уругвай	50	0,790	77,2	8,5	15,5	18,108	0,787	2
РФ	57	0,778	68,0	11,7	14,0	22,617	0,777	0
Казахстан	70	0,757	66,5	10,4	15,0	19,441	0,755	0
Грузія	79	0,744	74,3	12,1	13,2	6,890	0,741	2
Україна	83	0,734	68,5	11,3	15,1	8,215	0,733	0

На жаль, у вітчизняній економіці тривалий час аналіз ефективності використання людських ресурсів здійснюється через категорію «трудова потенціал». Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність;

формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність.

Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації людського капіталу. Майже не фінансуються наукові дослідження та розробки, інші продукти інтелектуальної власності (табл. 2) [9].

Таблиця 2

Валове нагромадження основного капіталу в розрізі видів нефінансових активів за IV квартал 2014 року (Україна)

Показники	У фактичних цінах		У постійних цінах 2010 року, відсотків до відповідного кварталу попереднього року	
	млн грн	відсотків до підсумку	зміна обсягу	зміна дефлятора
Валове нагромадження основного капіталу	73 039	100,0	-26,2	25,9
Матеріальні активи:	69 918	95,7	-27,4	26,8
житлові будівлі	12 999	17,8	-3,5	10,9
інші будівлі та споруди	29 798	40,8	-23,4	16,4
машини та обладнання	25 698	35,2	-20,1	53,8
системи озброєння	1 287	1,7	x	11,8
культивовані біологічні ресурси	136	0,2	x	-12,7
Продукти інтелектуальної власності:	3 121	4,3	8,5	8,4
наукові дослідження та розробки	1 639	2,2	34,4	4,4
розвідка та оцінка запасів корисних копалин	48	0,1	x	15,4
комп'ютерне програмне забезпечення та бази даних	1 376	1,9	-12,6	14,0
розважальні програми й оригінали літературних і художніх творів	58	0,1	-34,3	13,2
Витрати, пов'язані з передачею прав власності на нероблені активи	0	0	0	0

Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн випадків, або на 7%; посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення – за експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн наших співвітчизників; зростають показники старіння населення – за 2010–2012 роки питома вага населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%. Такий стан потребує заходів щодо відтворення та підвищення якості людського капіталу.

На даний час напрямки інвестування в людський капітал на рівні підприємства постійно розширюються. Необхідність навчання та постійної перепідготовки працівників не підлягає сумніву. Часто перепідготовка працівника виявляється набагато вигіднішою, ніж його заміна.

Важливою категорією для навчання є робітничий персонал. Завданням навчання цієї категорії є зниження витрат виробництва, пов'язаних з ліквідацією наслідків порушення технології виконання робіт і псування обладнання по причині неправильної експлуатації; зниження травматизму на виробництві; збереження навколишнього середовища. Для молодих спеціалістів доцільна реалізація програм, які сприяють успішній і швидкій адаптації на робочому місці; програм розвитку технічних знань та навичок; програм, які дають знання з основ управління, – для ефективної командної роботи та кар'єрного зросту.

Очевидний зв'язок між здатністю до праці і здоров'ям людини, тому інвестиції в здоров'я є базою для людського капіталу. До інвестицій в здоров'я персоналу можна віднести витрати на охорону праці, витрати на профілактичні заходи, діагностику, витрати на оплату лікування та реабілітації працівників, витрати на будівництво оздоровчих та фізкультурних центрів, добровільне медичне страхування за рахунок прибутку (доходів) підприємств.

Мотивація персоналу підприємства базується на узгодженні різних інтересів власників підприємства та найманих працівників. Доцільно використовувати наступні складові системи мотивації праці персоналу: система оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати); соціальні гарантії; надання пільг; участь працівників в управлінні підприємством; у розподілі прибутку, пропорційно їхньому трудовому внескові; ротацию персоналу; регулювання робочого часу; поліпшення умов праці; особисте й публічне визнання; формування і розвиток моральних якостей особистості та морального клімату у ко-

лективі. Ефективною системою мотивації праці персоналу стане лише у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу підприємства та її індивідуалізації.

Інвестування в мобільність персоналу на рівні підприємства дає можливість підвищити внутрішню активність та гнучкість, стимулювати зміни, залучити більш кваліфікований та енергійний персонал. Інвестиції в мобільність доцільні тоді, коли поточна вартість вигоди буде перевищувати витрати на пошук персоналу, переїзд працівника, зміну роботи.

На думку В. Пекаря і Є. Пестернікова [6] необхідно встановити основні тренди трансформації людського капіталу України та найбільш ймовірні сценарії розвитку, а також стратегічні проектні ініціативи, що можуть стати фактором змін.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дозволило визначити напрями трансформації, які необхідно розробити як на макrorівні так і на корпоративному, з метою вирішення проблем використання людського капіталу, а саме:

- визначення системи та механізму підвищення якості людського капіталу на рівні державного, місцевого самоврядування та інших суб'єктів, які безпосередньо впливають на формування, підготовку та перепідготовку людського потенціалу країни;
- розробка методологічних підходів щодо оцінки вартості людського капіталу як складової національного багатства країни;
- розробка методів чисельного виміру вартості людських ресурсів для прийняття корпоративних рішень;
- підвищення мотивації керівників щодо розглядання людського капіталу як активів, які необхідно оптимізувати з точки зору їхньої якості.

Література

1. **Капелюшников Р.И.** Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р.И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 17-23. 2. **Ляш О.І.** Оцінка розвитку людського капіталу України / О.І. Ляш // Економіка і регіон. – 2008. – № 3(18). – С.141-145. 3. **Шапуров О.О.** Людський капітал як фактор економічного зростання / О.О. Шапуров // Держава та регіони. – 2008. – № 1. – С. 180-184. 4. **Человеческий капитал: теория и практика управления в соц.-экономич. системах: моногр.** / Р.М.Нижегородцев; под общ.ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 290 с. 5. **Яковенко Р.В.** Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf (2014). 6. **Пекар В.** Людський капітал України 2025. Підсумки форуму [Електронний ресурс] / В. Пекар, Є. Пестерніков. – Режим доступу: <http://wikicitynomica.org/future/lyudskiy-kapital-ukraini-2025-pidsumki-forsayt>

u.html (2014). 7. **Эдвинссон Л.** Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мелоун // Новая индустриальная волна на Западе. – М. : Academia, 1999. – С.442-450. 8. **Доклад** о человеческом развитии 2014 Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-ru.pdf>. 9. **Держстат** України, 1998-2016 Дата останньої модифікації: 20/03/115 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/vvp/kkv_vvp/kkv_vvp_u/vn_ok0514_u_n.htm.

Останкова Л. А., Масалаб Р. М. Проблеми формування людського капіталу сучасної України

В статті розглянуто проблеми людського капіталу в контексті активного розвитку економічних відносин і процесів сучасного суспільства, визначено основні підходи до використання та підвищення якості людського капіталу на корпоративному рівні. Проведено оцінку стану трудового потенціалу України у сучасних умовах господарювання та здійснено аналіз ефективності використання людських ресурсів через категорію «трудова потенціал».

Ключові слова: людський капітал, індекс розвитку, людина, трудова потенціал, економічні показники, економічні відносини, суспільство, мотивація, корпоративний рівень.

Останкова Л. А., Масалаб Р. Н. Проблемы формирования человеческого капитала современной Украины

В статье рассмотрены проблемы человеческого капитала в контексте эффективного развития экономических отношений и процессов современного общества, определены основные подходы к использованию и повышению качества человеческого капитала на корпоративном уровне. Проведена оценка состояния трудового потенциала Украины в современных условиях хозяйствования и осуществлен анализ эффективности использования человеческих ресурсов через категорию «трудова потенціал».

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс развития, человек, трудовая потенціал, экономические показатели, экономические отношения, общество, мотивация, корпоративный уровень.

Ostankova L., Masalab R. Problems of human capital of modern Ukraine

The article is headlined «Problems the formation of human capital at the corporate level». As the title implies the article describes the problem of human capital, effective development of economic relations and processes of modern society, identified the main approaches to the use and improving the quality of human capital at the corporate level. The evaluation of the state of the labor potential of Ukraine in the current economic conditions and carried out analysis of the effectiveness of human resources through the category « employment potential».

Keywords: human capital, development index, a man, working capacity, economic indicators, economic relations, society, motivation, corporate level.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2016

Прийнято до друку 22.06.2016