

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

**ЧУХНО І.А.**

*к. держ. упр., доцент,*

*доцент кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я,*

*Харківський національний медичний університет,*

*м. Харків, Україна*

В сучасних умовах реформування системи публічного управління, проведення реформи децентралізації, територіальні громади разом з додатковими правами і можливостями, зростанням фінансування власного розвитку отримують і значно більшу відповідальність за забезпечення свого добробуту, гідних умов життя та розвиток власних територій. Це вимагає підвищення уваги на місцях до розуміння сутності такого розвитку і ролі територіальних громад та нових управлінських інституцій в цих умовах, формування здатності до визначення та оцінки потенціалу розвитку території, визначення її основних сильних та слабких сторін, аналізу та максимально ефективного використання ресурсів території.

Зважаючи на особливості сучасних умов та тих змін, які вносяться до системи публічного управління в ході реформи децентралізації, одне з визначальних місць в сукупності ресурсів забезпечення територіального розвитку посідає людський капітал, його примноження та використання.

До визначення людського капіталу існує досить багато підходів. Загалом, людський капітал – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [3, с. 42].

При цьому слід розуміти, що людський капітал, це не просто люди, які проживають на конкретній території, і, навіть, не сума їх знань, навичок,

здібностей, мотивацій та здоров'я, а використання всієї вище названої сукупності складових для одержання відповідних корисних результатів для людини, громади, суспільства, що сприяє зростанню доходів власника такого капіталу.

Відповідно до сучасних умов управління територіальним розвитком та змін, що відбуваються в цій сфері, саме наявність відповідних знань та здатність територіальної громади до ефективного формування та використання людського потенціалу може стати однією з основних конкурентних переваг конкретних територіальних громад та рушієм поступального їх розвитку.

На сьогодні значна частина представників територіальних громад, що опікуються питаннями планування та управління власним розвитком серед ресурсів та переваг називають людей, часто не розуміючи до кінця змісту та значення цього ресурсу. Проте, слід підкреслити, що вагомим, а іноді і визначальним, фактором забезпечення розвитку території є не просто люди, а їх ефективна взаємодія, наявні знання, здібності, кваліфікація та мотивація до спільних пошуків та діяльності щодо розвитку власної території, що синергічно переплітаються, створюючи нову вартість та потенціал для розвитку.

Людський капітал, в більшості випадків, не виникає сам по собі і управлінські інституції конкретних територій, регіонів мають здійснювати виважений та обґрунтований вплив на цей процес, забезпечуючи формування та максимально ефективне використання людського капіталу.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. Інвестування в людину здійснюється в двох напрямках: 1) вкладання фінансових коштів та ресурсів; 2) витрати часу та сили. Науковці по-різному підходять до визначення поняття «інвестиції в людський капітал», зокрема, його визначають як всі цілеспрямовані витрати на розвиток людини в грошовій або іншій формі (на освіту, охорону здоров'я, мобільність), які сприяють підвищенню продуктивних здібностей, вдосконаленню інтелектуального та професійного зростання людини, що приносить в майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому. Щоб перетворити набуті знання, досвід, здібності на доходи, людина повинна постійно працювати.

Тому джерелом доходів являється не рівень освіти, кваліфікації, а праця індивіда [2, с. 34].

Як економічний феномен, знання стають капіталом «постфактум» – в результаті свого застосування – що знаходить вираження у перевершенні заробітками працівника тих витрат, які об'єктивно пов'язані із життєзабезпеченням його самого та його родини, з урахуванням й тих витрат, що стосуються розвитку професійної майстерності. Таке перевершення формується на конкурентній основі, довільно, непримусово, під впливом непереборних соціальних та економічних закономірностей, які або властиві суспільству за того чи іншого рівня його розвитку, або ні. Людський капітал – це феномен, який не є продуктом виключно свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, окрім іншого, є результатом впливу різноманітних обставин на сферу соціально-трудових відносин. Прагнення до забезпечення відповідних умов й визначає сьогодні основну різницю між успішними соціумами та тими, майбутнє яких залишається невизначеним [5, с. 106].

С. Клімов у складі невідчужуваних людських ресурсів, що є основою людського капіталу, виокремлює такі компоненти: біофізичний капітал як життєві ресурси особистості, її фізичний і психологічний потенціал, що розглядаються у контексті здатності до створення вартості; інтелектуальний капітал – сукупність невідчужуваних інтелектуальних ресурсів людини; соціальний капітал – соціальні ресурси особистості, потенціал соціальної взаємодії, включеність людини у певне соціальне середовище [1, с. 105].

Отож, управлінські зусилля органів та інституцій територіального управління мають бути спрямовані на забезпечення умов для постійного розвитку людського потенціалу території чи регіону, а також можливостей для його реалізації, формування сприятливого соціально-економічного та психологічного клімату для співпраці людей, їх творчого, інноваційного та креативного самовираження та самореалізації задля плідної співпраці та економічного зростання території, покращення соціально-побутових сторін життєдіяльності громад.

Відповідно до існуючих наукових досліджень, структура вкладень у людський капітал охоплює такі види інвестицій: витрати на освіту (вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи); витрати на охорону здоров'я (фізичне і психічне здоров'я людини); пошук інформації, міграція, мобільність; мотивація; НДДКР, інформатизація, інтелектуальні новації; екологія і здоровий спосіб життя; культура і дозвілля [4, с. 27].

Звичайно, більша частина таких інвестицій має реалізовуватись і реалізується на двох рівнях: на рівні держави, державної політики – полягає у формуванні і реалізації державної політики, спрямованої на забезпечення як економічного розвитку країни так і розвитку соціальної сфери, зокрема ефективної системи охорони здоров'я, що сприятиме підвищенню рівня громадського здоров'я, промоцію здоров'я, системи освіти, спрямованої на забезпечення потреб суспільства в кваліфікованих кадрах, формування умов для розвитку бізнесу, розробки та впровадження інновацій, сприятливого інвестиційного клімату тощо; на рівні окремої людини – вмотивованість до власного розвитку та розвитку території, регіону, держави, розуміння необхідності та дотримання здорового способу життя, піклування про власне здоров'я, готовність до інновацій, мобільності та співпраці тощо.

Проте, в сучасних умовах, поряд з цими двома суб'єктними рівнями інвестування в людський капітал важливого значення набуває ще один, проміжний для них, рівень – рівень територіального управління, що може бути представлений різними інституціями територіального розвитку. Внаслідок близькості до людей на рівні територіального управління можливо забезпечити більш ефективно і точкове управління формуванням і зростанням людського потенціалу окремих територій, що в сукупності призведе і до зростання людського потенціалу країни та її соціально-економічного зростання. В той же час, спираючись лише на старі управлінські схеми і підходи до управління територіями і розглядаючи населення, громади лише як споживача управлінських послуг або об'єкт, що потребує належного забезпечення, в сучасних умовах вкрай складно буде досягти стабілізації та розвитку територій. Отож, і для самих

територій людський капітал є одним із найбільш важливих, унікальних та невичерпних ресурсів для забезпечення їх розвитку.

#### Література:

1. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества : монография / Сергей Михайлович Климов. – СПб. : ИВЭСЭП : Знание, 2002. – 199 с.

2. Ковальчук В. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України / Віктор Ковальчук, Альона Шахно // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2016. – Вип. 2 (15). – С. 33-40.

3. Корчагин Ю. А. Инвестиционная стратегия / Ю.А. Корчагин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. – 316 с.

4. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: [монографія] / Я. Ларіна, О. Брацлавська. – К.: ВЦ «Академія», 2012. – 248 с.

5. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.