

УДК 331.522.4

Р.В. Яковенко, викл., Р.О. Козенко, студ.

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу

Статтю присвячено аналізу сутності та структури людського капіталу, інвестицій в нього. Визначено проблеми розвитку та пріоритетні напрями подолання ускладнень у сфері розвитку людського капіталу України.

людський капітал, інвестиції, здоров'я, освіта, трудовий потенціал

Поняття „людський капітал” набуває в даний час великого значення не лише для економістів-теоретиків, але й для окремих підприємств та економіки держави в цілому. Різко зріс інтерес економічної науки до людських творчих здібностей, до шляхів їх становлення і розвитку. В більшості компаній починають надавати велике значення накопиченню людського капіталу, як найціннішого з усіх його видів.

Одним зі способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, її здоров'я та освіту. Сьогодні вивчення проблем підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в розряд першочергових завдань в структурі соціально-економічних досліджень. Це передбачає проведення глибоких наукових досліджень даної проблеми.

Теорією людського капіталу почали займатися вже з XIX століття. Такі відомі економісти-теоретики як В. Петті, А. Сміт, Дж. С. Мілль і К. Маркс включали розвинені корисні здібності людини в поняття основного капіталу. Не уривалася дискусія про необхідність і доцільність трактування людини та її здібностей як своєрідного основного капіталу. Такі економісти, як Жан-Батист Сей, Джордж Маккуллох, Нассау Сеніор, Вальтер Рошер, Генрі Маклеод, Леон Вальрас, Іоганн фон Тюнен, Ірвін Фішер вважали можливими і корисними трактування людини як основного капіталу.

Розробка проблеми людського капіталу вже на сучасному періоді розвитку України виявляється актуальною. Тим більше, що публікації вітчизняних і зарубіжних авторів надають теоретичні та методологічні підстави для такого дослідження. Серед українських авторів слід відзначити роботи С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших. З російських дослідників цієї проблеми слід відзначити Л. Абалкіна, С. Дятлова, М. Критського, В. Іноземцева, В. Медведева, Ю. Яковця.

Недостатньо дослідженим до цього моменту було поєднання концепції людського капіталу із системою практичного реагування у сфері державного регулювання України, що стосувалось, переважно, проблем розвитку трудового потенціалу у відповідних урядових програмах. Все це зумовлює актуальність та наукову новизну запропонованого матеріалу.

Метою даної роботи є: показати особливості людського капіталу, значущість інвестицій в людський капітал, а також навести проблеми та перспективи розвитку людського капіталу України.

У економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому та вузькому сенсі. У вузькому сенсі однією з форм капіталу є освіта. Людським його назвали тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що є джерелом майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи [1, С.42].

Людський капітал – це не просто сукупність навичок, знань, здібностей, якими володіє людина. По-перше, це накопичений запас навичок, знань, здібностей. По-друге, це такий запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва. По-третє, доцільне використання даного запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) працівника. І, по-четверте, збільшення доходів стимулює, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти та ін., збільшити, накопичити новий запас навичок, знань і мотивацій, щоб надалі його знов ефективно застосувати. Особливості людського капіталу:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;
- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;
- людський капітал у вигляді навичок і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;
- людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;
- людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;
- людський капітал невіддільний від його носія – живої людської особи;
- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

У економічній літературі існує декілька підходів до класифікації видів людського капіталу. Види людського капіталу можна класифікувати за елементами витрат, інвестицій в людський капітал. Наприклад, виділяють наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури [2, С.32].

З погляду характеру сприяння економічному добробуту суспільства, розрізняють споживчий і продуктивний людський капітал. Споживчий капітал створює потік послуг, споживаних безпосередньо, і, таким чином, сприяє суспільній корисності. Це може бути творча і освітня діяльність. Результат такої діяльності виражається в наданні споживачеві таких споживчих послуг, які призводять до появи нових способів задоволення потреб або підвищенню ефективності способів їх задоволення, що існують. Продуктивний капітал створює потік послуг, споживання яких сприяє суспільній корисності. В цьому випадку йдеться про наукову і освітню діяльність, що має безпосереднє практичне застосування саме у виробництві (створення засобів виробництва, технологій, виробничих послуг і продуктів).

Людський капітал – це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал [1, С.49].

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробітки.

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [4, С.37-38].

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень в людський капітал в усіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому навчальному проекті до 80% знань доводиться на самостійне вивчення. Особливо це відноситься до професій фахівців – дослідників, вчителів, інженерів, експертів по комп'ютерах тощо, які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей.

Разом з освітою найбільш важливими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини – це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша – придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити даний процес [3].

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи.

В даний час роль держави в цій області достатньо велика. Держава вдається як до примусових, так і до спонукальних заходів в цій області. До примусових відносяться обов'язкова для всіх формальна освіта в обсязі середньої школи, обов'язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) та ін. Проте головними заходами є спонукальні. Уряд має в своєму розпорядженні два дієві способи, які використовуються з метою зміни розмірів приватних інвестицій в людину, що здійснюються автоматично через ринок: вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює (через систему податків і субсидій), а також в змозі регулювати ціну придбання людського капіталу (регулюючи ціни використовуваних ресурсів). Особливо велика роль держави в найважливіших сферах

формування людського капіталу – у сфері освіти і охорони здоров'я. Наприклад, в Росії на відтворення людського капіталу в 2001 р. було направлено 180,2 млрд. рублів, що складає 15,1% всього федерального бюджету країни [4, С.34].

В Україні, тривалий час, аналіз ефективності використання людських ресурсів здійснюється через категорію „трудовий 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 його руйнації. 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 2003–2005 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній кількості населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%.

Серед головних причин зазначених тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – невинувато низької оплати праці, особливо у сільській місцевості; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Внаслідок цього, на сьогодні, при середньому рівні безробіття серед населення працездатного віку в I кварталі 2007 року 8%, а у 9 регіонах України – понад 10% підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Усе це надає підстави очікувати, що дефіцит кадрів в найближчому майбутньому може стати вагомим чинником, який гальмуватиме подальший розвиток вітчизняної економіки і, відповідно, підвищення добробуту громадян України.

Відповідно до положень програми Президента України В. Ф. Януковича „Україна для людей” та Угоди про створення Коаліції депутатських фракцій „Стабільність і реформи”, Урядом уточнено прогнозні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2010 рік (постанова КМУ від 24 березня 2010 р. № 281), схвалено проект Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2010 рік (розпорядження КМУ від 14 квітня 2010 р. № 892-р, законопроект від 14.04.2010 реєстр. № 6305), доопрацьовано проект Закону України „Про Державний бюджет України на 2010 рік”.

Як пріоритет оздоровлення державних фінансів, проект програми економічного і соціального розвитку спрямовано на оптимізацію рівня податкового навантаження на реальний сектор економіки та підвищення ефективності адміністрування податків і зборів, зокрема, шляхом прийняття Податкового кодексу України. Проектом Податкового кодексу передбачається: зниження ставок податку на прибуток підприємств та податку на додану вартість; скасування малоефективних загальнодержавних та місцевих податків і зборів; перехід до визначення податку на прибуток із застосуванням методу зіставлення доходів та витрат платників податків з урахуванням світового досвіду; впровадження непрямих методів визначення суми доходів фізичних осіб; підвищення податкового навантаження на доходи заможних громадян; перегляд базових нормативів за спеціальне використання природних ресурсів та проведення їх щорічної індексації тощо [5].

Існування зазначених чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід відокремити такі:

– масштабна депопуляція населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. За різними оцінками від 2 до 7 млн. українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. На січень-червень 2007 р. загальна кількість наявного населення України становила 46490,8 тис., скоротившись протягом останніх п'ятнадцяти років більше ніж на 5 млн. осіб;

– нераціональна демографічна структура населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (понад 20% населення) і зменшення питомої ваги осіб у віці, молодшому за працездатний. Середній вік населення України становить 39,3 роки; у тому числі чоловіків – 36,6, жінок – 41,6 років. За період 1995–2007 рр. зміна основних пропорцій вікових груп населення країни спричинила збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей показник в Україні становить 681 особу непрацездатного віку в розрахунку на 1000 населення працездатного віку, з них частка дітей – 41,6 %;

– падіння показників шлюбності, що призводить до підвищення віку при одруженні, ускладнення процесу кваліфікаційно-освітнього становлення молоді. Кількість зареєстрованих шлюбів у розрахунку на 1000 населення становила 5,7 на січень-червень 2007 р. проти 8,4 – у 1995 р.; кількість розлучень – 3,7 проти 3,8 відповідно. Також викликає занепокоєння різке збільшення частки позашлюбних народжень, особливо у сільській місцевості. Лише за період 1995–2006 рр. питома вага позашлюбних народжень зростає з 13,2 до 21,1% при максимальних значеннях цього показника в Автономній Республіці Крим – до 27,6%. Основна частка позашлюбних народжень (понад 70%) припадала на жінок у репродуктивній віковій групі 20–34 роки, що за умови збереження існуючих темпів поширення позашлюбної народжуваності може призвести до того, що кожна третя дитина в Україні буде народжена поза шлюбом. Враховуючи високий рівень розлучень населення, це означатиме появу низки нових соціальних проблем, вирішення яких потребуватиме значних додаткових фінансових ресурсів та відповідних заходів органів державного управління, пов'язаних із вихованням дітей у неповних сім'ях;

– зменшення кількості народжених у нашій країні в розрахунку на 1000 населення відповідно з 9,6 до 9,4 осіб за 1995–2006 рр. при невисокому сумарному коефіцієнті народжуваності (1,2) та значній територіальній диференціації цих показників;

– збільшення рівня смертності населення, яка у січні-червні 2007 р. досягла 16,7‰ проти 15,3‰ у 2000 р., що зумовлено демографічним старінням населення, недостатньо високим рівнем розвитку системи охорони здоров'я та відповідною якістю медичних послуг, наслідками чорнобильської катастрофи тощо. В структурі смертності населення за причинами, провідне місце посідають хвороби системи кровообігу – 62%, смертність від новоутворень становить 12,6%, хвороб органів дихання – 4,2%, нещасних випадків, отруєнь і травм – 10,1%;

– високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості, через травматизм, отруєння (40% 16-річних хлопчиків не мають шансів дожити до 60 років). Внаслідок цього у найбільш продуктивному віці коефіцієнт смертності чоловіків в Україні перевищує аналогічні показники для жінок, а різниця між очікуваною тривалістю життя жінок та чоловіків досягає 11 років (у окремих областях України до 13 років);

– знецінення людського капіталу, яке торкнулося як загального (знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці;

– низький рівень оплати праці, яка у 2006 р. в Україні складала 0,8 євро за годину проти 5 євро в Польщі, 30 євро у Німеччині і Франції, що є одним з визначальних чинників виїзду економічно активного населення нашої країни за кордон в пошуках праці. В Європі оплата праці сягає 30% від вартості виробленого працівником продукту, в Україні це співвідношення менше 5% [6, С.45].

У складі процесів формування людського капіталу України все більш реально проявляє себе низка внутрішніх загроз і ризиків, які підривають основи національної безпеки. При цьому найбільшої уваги заслуговують ті, що є критичними, а саме:

– поглиблення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї. Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності, загострюється проблема якісної невідповідності національної робочої сили вимогам постіндустріально-орієнтованої моделі господарства України. Мається на увазі: занепад працеорієнтованої економічної мотивації; ментальна неготовність до нестабільності і рухливості; надмірна індивідуалізація соціально-трудових зв'язків, яка призводить до втрати соціальних навичок колективної діяльності. В цьому сенсі можливості України щодо вибору свого місця на шкалі „постіндустріальне ядро – доіндустріальна периферія” критично залежать від якості людського капіталу нації та обґрунтованості дій щодо формування її культурно-цивілізаційної ідентичності;

– погіршення ситуації з формуванням людського капіталу, що негативно впливає на рівень забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами та перешкоджає удосконаленню її структури. Мається на увазі те, що даний процес підривається не лише погіршенням демографічної ситуації та якісних характеристик людського капіталу, а й невідпрацьованістю механізму регулярного відтворення трудових навичок і знань, підпорядкованих, з одного боку, гармонійному розвитку особистості, а з іншого, – розбудові громадянського суспільства, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки. Одночасно з розривом галузевих відтворювальних контурів національної економіки, під тиском глобалізаційних процесів, це призводить до викривлення галузевої структури України, а звідси й зайнятості її населення. На сьогодні вона лише номінально відповідає зарубіжним аналогам, проте за товарною структурою суспільний випуск все більше зміщується у бік сировини і напівфабрикатів низького рівня обробки. Показово, що при підвищенні економічної активності та зростанні ВВП, найбільш конкурентоздатна продукція більшості українських ринків має невітчизняне походження. Безперечно, така тенденція негативно позначається на процесах формування людського капіталу, його якісних характеристиках;

– заміщення національних емігрантів іммігрантами – носіями інших моделей трудової поведінки. Неконтрольована міграція, крім загроз, пов'язаних із самим масштабом процесів, формує ризики оголення вікових та професійних відтворювальних контурів системи підтримки трудових компетенцій, на базі яких сформована поточна структура господарства України. Навіть за умови її неповної відповідності потребам постіндустріального розвитку, не варто розраховувати, що імміграція зможе вирішити ці проблеми. Загроза полягає в тому, що вільні ніші і просто нестачу робочої сили

поповнюють представники етносів, які мають доіндустріальні пріоритети щодо трудової і загальної культури. За умови відсутності чіткої орієнтації господарського комплексу України іммігранти впливатимуть не лише на рівень безробіття і рівень оплати місцевого населення, а й на формування мережі організаційних структур, що відобразатимуть архаїчні моделі господарювання;

– поляризація трудової нерівності. В Україні під окремі види праці і трудової активності формуються власні соціальні групи. Ці процеси в перспективі загрожують поляризацією продуктивної і непродуктивної, а також престижної і непрестижної праці, всупереч потребам ефективного економічного і соціального розвитку нації. Крім безпосередньо соціальної напруги, подібне структурування придушує потенціал проривного зростання постіндустріальних навичок і трудових практик, професійної мобільності та конструктивної конкуренції. В результаті соціальна структура людського капіталу України загрожує перетворитися на непохитну систему рентоутворюючих статусів і каст;

– розмивання національних центрів концентрації інтелектуально-культурного капіталу. Формування глобального віртуального простору збільшує мобільність інтелектуального продукту до рівня, коли втрачається необхідність його територіального наближення до місць впровадження у матеріальне виробництво. В результаті система функцій науково-дослідних і конструкторських робіт (НДКР), менеджменту, фінансів та брендингу, які сьогодні є інтелектуальним центром і стрижнем будь-якого виробництва, може розташовуватися далеко від самого виробництва. В цих умовах країни, що не здатні локалізувати подібні центри у своїх кордонах, разом із втратою контролю над виробничими процесами на власній території, втрачають можливості інтелектуального забезпечення майбутніх технологічних процесів. Загроза нарощування обертів саме таких процесів є цілком реальною для України;

– надмірне поширення неформальної зайнятості у потенційно перспективних галузях та самозайнятості у технологічно примітивних видах економічної діяльності. Досвід світового інноваційного розвитку свідчить, що організаційними передумовами відповідних процесів є концентрація виробничого капіталу та диверсифікація НДКР. З цих позицій можна вказати, що гнучкість неформальної зайнятості певною мірою є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, проте вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток країни. Так само, самозайнятість, яка формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних та технологічних будов. В результаті значний людський капітал використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних та непрогресивних секторів господарства [7].

Для попередження викладених вище загроз необхідно здійснити ряд термінових заходів за такими пріоритетними напрямками:

– з метою збереження і подальшого розвитку трудових знань та навичок у високотехнологічній сфері слід проводити гнучку та неухильну політику щодо розміщення на території України технологічно складних та інтелектуально насичених виробництв. Така політика має спрямовуватися на реальне, а не декларативне формування інноваційної моделі розвитку економіки держави. Крім збільшення поточних доходів вона може створити потужні підйоми масштабного та проривного розвитку інтелектуального людського капіталу нації;

– з метою виправлення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї, необхідне впровадження комплексу заходів

одночасно у двох споріднених сферах: з одного боку – подолання кризи в каналах узгодження трудових навичок та знань, потрібних на робочому місці, з пропозицією системи освіти та професійної підготовки; з іншого боку, – відновлення масштабної професійно-кваліфікаційної орієнтації населення за допомогою більш досконалих методів інформування та пропаганди;

– забезпечення прав на національно-культурну ідентичність трудових іммігрантів має здійснюватися без порушення відповідних прав титульної нації. Не зазіхаючи на загальнолюдські права окремої особи проживати і працювати в Україні, держава має право вимагати здійснення цього у формах бажаних для її національного розвитку. З цих позицій держава повинна розширити поле регулювання процесів розселення і трудової діяльності іммігрантів. Дана задача не може бути вирішеною у відриві від загальнодержавної системи ідентифікації та пересування осіб (як емігрантів, так й іммігрантів) через кордони країни;

– пом'якшення поляризації трудової нерівності шляхом удосконалення системи стимулів до певного виду трудової діяльності. В цьому напрямі держава засобами податкової, антимонопольної та дозвільної політики повинна сприяти підвищенню професійної мобільності та конструктивної конкуренції на локальних ринках праці [8].

Поняття людського капіталу почало інтенсивно використовуватися світовою наукою стосовно інтелектуальної діяльності, що оцінила роль, з'ясувала необхідність і високу ефективність вкладень в людський капітал. Концепція людського капіталу відіграє центральну роль в сучасному економічному аналізі. Застосування цього поняття дає нові можливості вивчення таких найважливіших проблем, як економічне зростання, розподіл доходів, місце і роль освіти в суспільному відтворенні, зміст процесу праці.

Величина людського капіталу обумовлена умовами його формування і розвитку. Тому велике значення посідають інвестиції в людський капітал на рівні сім'ї, де відбувається накопичення інтелектуальних і психофізіологічних здібностей людини, які є фундаментом для подальшого розвитку і постійного удосконалення людського капіталу індивіда.

Людський капітал – найбільш цінний ресурс сучасного суспільства, важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. З трактування людини як основного капіталу безпосередньо витікала необхідність розробки кількісної оцінки людського капіталу. Правильна оцінка людського капіталу дає об'єктивну оцінку всього капіталу компанії, а також добробуту суспільства в цілому.

Перехід на новий щабель економічного розвитку є, перш за все, результатом посилення інноваційної активності та впровадження нововведень у виробництво. Виходячи з того, що альтернативи інноваційному шляху розвитку для української економіки немає, можна стверджувати: такий вибір безпосередньо буде впливати на динамічний розвиток робочих місць. Тобто мова йде про безперервне впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних). А це, в свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення людського капіталу. Якщо ці процеси будуть здійснюватися без належної взаємоув'язки, то слід очікувати подальшого загострення даної проблеми. Більше того, це стане серйозною перепорою на шляху переведення вітчизняної економіки на модель інноваційного розвитку.

Список літератури

1. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и международные отношения. – М., 1998. – № 11. – С. 42-49.
2. Борисов Г. В. Человеческий капитал фирмы / Борисов Г. В. // Вестник С.-Петербур. ун-та. – СПб., 1999. – Сер. 5, экономика. – С. 32-38.
3. Образование и человеческий капитал [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.worldbank.org.ru/wbimo/dep/mirross/chapter7.html>.
4. Борисов Г. В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России / Борисов Г. В. // Вестник С.-Петербур. ун-та. – СПб., 1998. – Сер. 5, экономика. – С. 32-43.
5. Програма економічного і соціального розвитку України на 2010 рік – Людські ресурси [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kyivodpa.sta.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1117:-----2010-catid=28:2009-10-20-14-05-31&Itemid=129.
6. Артеменко В. Б. Интегральные индикаторы качества жизни населения в управлении региональным развитием / Артеменко В. Б. // Соціальна економіка. – 2001. – № 3. – С. 45-50.
7. Головінов О. М. Людський капітал в умовах трансформації економіки України / Головінов О. М. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction>.
8. Трудовой потенциал – важный чинник соціально-економічного розвитку України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=92463436.

Р. Яковенко, Р. Козенко

Проблемы и перспективы развития человеческого капитала

Статья посвящена анализу сущности и структуры человеческого капитала, инвестиций в него. Определены проблемы развития и приоритетные направления ликвидации усложнений в сфере развития человеческого капитала Украины.

R. Yakovenko, R. Kozenko

Problems and Perspectives of Human Capital Development

The article is dedicated to analyzes of the meaning and structure of human capital, investments in it. Problems of its development and priority ways of liquidation of problems in a human capital development sector are determined.

Одержано 25.04.10