

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Поперечна Н.В.

студентка;

Базалійська Н.П.

*кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький національний університет*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК РЕАЛІЗОВАНИЙ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Теорія людського капіталу з множини характеристик, що становлять потенціал людини, досліджує ті, які суттєво впливають на зміну доходів. Глобальна концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини. За жодних темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані базові для людини можливості.

Людський капітал, як сукупний запас знань, навичок, досвіду, який використовується в різних сферах суспільної діяльності і сприяє зростанню ефективності праці працівників та прибутків для підприємства. Тобто, для працівника його індивідуальні особливості виступають як товар, а для підприємця – це капіталізований показник авансованої вартості капіталу, яку витратили на наймання або вдосконалення працівника. Аби даний ресурс почав приносити дохід, замало просто володіти ним, в капітал необхідно інвестувати.

Процеси формування, розвитку та збереження людського капіталу на макроекономічному рівні відбуваються в рамках і під впливом формальних та неформальних соціально-економічних інститутів. Так, зокрема до формальних інститутів можна віднести органи державної влади (державні органи законодавчої, виконавчої та судової влади); інфраструктуру збереження здоров'я (Міністерство охорони здоров'я, державні та приватні лікарняні установи; санаторно-курортні заклади; управління охорони здоров'я в регіонах); інфраструктуру забезпечення освіти та здійснення наукової діяльності (Міністерство освіти і науки, дошкільні, середні, середні спеціальні та вищі навчальні заклади;

науково-дослідні інститути, науково-дослідні заклади; інноваційні центри, бізнес-інкубатори); інфраструктуру забезпечення зайнятості (Державна служба зайнятості та її структурні підрозділи в містах та регіонах; приватні кадрові агенції); інфраструктуру соціального забезпечення (Міністерство соціальної політики; Пенсійний фонд; Фонд соціального захисту інвалідів; Фонд соціального страхування; Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду; Державний комітет по нагляду за охороною праці; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші обов'язкові страхові фонди та їх структурні підрозділи); інфраструктуру антикризового управління людським капіталом (об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств, які беруть участь в реалізації антикризової стратегії управління), профспілкові та громадські організації; банки, небанківські установи (кредитні спілки; страхові компанії; державні фінансові управління); телекомунікаційну інфраструктуру (телерадіокомпанії, центри книговидавництва та друку газет і журналів, он-лайн видання). До неформальних інститутів можна віднести менталітет, релігію, культуру та відповідальність. Інституційне середовище має бути сприятливим для забезпечення високого рівня та якості освіти, збільшення тривалості життя, утвердження високих моральних цінностей, підвищення рівня відповідальності та згуртованості в суспільстві, забезпечення безперервного людського розвитку в усіх його вимірах [1, с. 154-156].

Збереження людського капіталу є першочерговим завданням в умовах значного загострення негативного впливу кризових явищ, стрімкого знецінення національної валюти, зниження рівня ділової активності та загального економічного спаду в Україні. Процеси формування та збереження людського капіталу реалізуються в рамках інфраструктури збереження здоров'я, інфраструктури забезпечення освіти та здійснення наукової діяльності, інфраструктури забезпечення зайнятості та інфраструктури соціального забезпечення. Зниження можливостей за кожним із напрямів формування та використання людського капіталу обумовлює негативні зміни в загальних показниках оцінки людського капіталу – як національних, так і міжнародних. Для України таким «обмежуючим чинником» є низький рівень доходів, саме він суттєво знижує значення Індексу людського капіталу (Human Capital Index, HCI), Індексу людського розвитку (Human Development Index, HDI), а також

обумовлює зниження міжнародної конкурентоспроможності нашої країни (таблиця 1) [2, с. 93-95].

Таблиця 1

Індикатори збереження людського капіталу в Україні та світі

| Країна | Індекс людського капіталу | | Індекс людського розвитку | | Рейтинг конкурентоспроможності | | ВНД на душу населення |
|----------------|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------------------|
| | Рівень | Рейтинг | Рівень | Рейтинг | Рівень | Рейтинг | |
| Швейцарія | 1,455 | 1 | 0,917 | 3 | 5,67 | 1 | 40527,0 |
| Фінляндія | 1,406 | 2 | 0,879 | 24 | 5,61 | 3 | 32510,0 |
| Сінгапур | 1,232 | 3 | 0,901 | 9 | 5,61 | 2 | 52613,0 |
| Нідерланди | 1,161 | 4 | 0,915 | 4 | 5,42 | 8 | 37282,0 |
| Швеція | 1,111 | 5 | 0,898 | 12 | 5,48 | 6 | 36143,0 |
| Німеччина | 1,109 | 6 | 0,911 | 6 | 5,51 | 4 | 35431,0 |
| Норвегія | 1,104 | 7 | 0,944 | 1 | 5,33 | 11 | 48688,0 |
| Великобританія | 1,042 | 8 | 0,892 | 14 | 5,37 | 10 | 32538,0 |
| Данія | 1,024 | 9 | 0,900 | 10 | 5,18 | 15 | 33518,0 |
| Канада | 0,987 | 10 | 0,902 | 8 | 5,20 | 14 | 35369,0 |
| Україна | -0,124 | 63 | 0,734 | 83 | 4,05 | 84 | 6428,0 |

За Індексом людського капіталу порівняно високі показники спостерігались за такими блоками: «Освіта» (45 місце), «Здоров'я і добре самопочуття» (55 місце), однак за блоками «Персонал за зайнятість» (67 місце) та «Сприятливе середовище» (96 місце) ці індикатори були нижчими за середній рівень.

Розробка та реалізація Державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки є важливою передумовою подолання негативного впливу кризових явищ. Державна програма збереження людського капіталу має об'єднувати такі змістовні блоки [3, с. 67-69]:

– I блок. Реформування системи охорони здоров'я для розширення можливостей його збереження; Заходи в рамках цього блоку мають бути спрямовані на підвищення якості та доступності медичних послуг для широких верств населення, створення дієвої системи безкоштовної медицини для соціально незахищених, вразливих верств населення.

– II блок. Розширення можливостей забезпечення освіти; Можливості здобуття якісної освіти мають бути створені для всіх, хто має необхідність та бажання її здобути. Поступовий перехід ВНЗ на самофінансування, звичайно є досить складним і тривалим процесом. Однак, тільки через активізацію співпраці з бізнесом можлива підготовка дійсно висококваліфікованих, затребуваних в економіці фахівців, і крім

того, це дозволить хоча б частково вирішити проблему молодіжного безробіття.

– III блок. Соціалізація трудових відносин та розширення можливостей продуктивної зайнятості; Розширення можливостей продуктивної зайнятості є важливою передумовою розбудови національної економіки, подолання негативного впливу кризових явищ; також необхідною є імплементація принципів гідної праці (особливо в частині підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки, гідної оплати праці, забезпечення гендерної рівності та ін.).

– IV блок. Розширення можливостей соціального забезпечення в контексті подолання «нової бідності». Системна соціально-економічна, політична, фінансова, військова криза зумовила поглиблення бідності, стратифікацію українського суспільства, зростання чисельності соціально незахищених громадян, які потребують державної фінансової допомоги.

– V блок. Стратегічна орієнтація державної соціально-економічної політики на збереження людського капіталу. Усвідомлення цінності людського капіталу та його вирішального значення в післякризовій розбудові національної економіки на державному рівні є важливою передумовою проведення успішних, дійсно соціально орієнтованих економічних реформ.

Збереження людського капіталу є пріоритетним завданням державного рівня не лише в контексті вирішення актуальних соціальних питань, але й як запорука економічного розвитку. Принципове значення для цього має стратегічна орієнтація на розширення можливостей для продуктивної зайнятості, забезпечення безперервного людського розвитку, зростання добробуту та набуття нових конкурентних переваг, які забезпечать збалансований розвиток навіть у кризові та посткризові роки.

Таким чином, вжиття запропонованих заходів, які є результатом дії соціально-економічного механізму, забезпечить позитивну динаміку Інтегрального індексу можливостей збереження людського капіталу, однак зростання цього показника буде досить повільним з огляду на чисельні проблеми в усіх сферах суспільного життя.

Список використаних джерел:

1 Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.

2 Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : моногр. / В. П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с.

3 Задорожний Г. В. Людська діяльність: зміст і трансформація структури у сучасному господарському розвитку / Г. В. Задорожний, І. В. Колупаєва. – Харків : Харківський нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2009. – 158 с.