

УДК 331.101.262

Н.В. Шиловцева

## МІСЦЕ І РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ВИМОГ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

*Проблема формування та розвитку людського капіталу в Україні досить актуальна у зв'язку з необхідністю побудови інноваційної моделі економічного зростання. Остання базується на ресурсах, які практично є невичерпаними, а саме на знаннях, інформації, інтелекті, творчих здібностей людини. Саме вони формують людський капітал, який є головною продуктивною силою сучасної економіки. Розвиток людського капіталу здійснюється під впливом низки чинників, важливе місце серед яких посідають економічні та соціальні. Вітчизняні науковці ще не приділяли значної уваги комплексному, системному аналізу економічних чинників формування людського капіталу. Значну увагу в своїх дослідженнях вони приділяють аналізу освітніх чинників. Тому аналіз економічних та соціальних основ формування людського капіталу досить актуальним.*

*Метою статті є: визначення специфіки та тенденцій розвитку і формуванню людського капіталу як пріоритетному напрямку становлення економіки інноваційного типу. Мета статті обумовила постановку таких завдань, як: визначення сутності людського капіталу; з'ясування чинників його відтворення та розвитку; обґрунтування ролі освіти, науки та професійної підготовки як важливого структурного утворення моделі інноваційної економіки.*

*Демографічні, соціально-економічні чинники розвитку людського капіталу складають його кількісну і якісну характеристику. Подальше дослідження проблеми доцільно направити на обґрунтування необхідності створення в суспільстві позитивного іміджу високої кваліфікації, освіченості, професіоналізму.*

**Ключові слова** людський капітал, формування людського капіталу, розвиток людського капіталу.

*Проблема формирования и развития человеческого капитала в Украине достаточно актуальна в связи с необходимостью построения инновационной модели экономического роста. Последняя базируется на ресурсах, которые практически являются неисчерпанными, а именно на знаниях, информации, интеллекте, творческих способностей человека. Именно они формируют человеческий капитал, который является главной производительной силой современной экономики. Развитие человеческого капитала осуществляется под воздействием ряда факторов, важное место среди которых занимают экономические и социальные. Отечественные ученые еще не уделяли значительного внимания комплексному, системному анализу экономических факторов формирования человеческого капитала. Значительное внимание в своих исследованиях они уделяют анализу образовательных факторов. Поэтому анализ экономических и социальных основ формирования человеческого капитала весьма актуален.*

*Целью статьи является: определение специфики и тенденций развития и формированию человеческого капитала как приоритетного направления становления экономики инновационного типа. Цель статьи обусловила постановку таких задач, как: определение сущности человеческого капитала; выяснения факторов его воспроизводства и развития; обоснование роли образования, науки и профессиональной подготовки как важного структурного элемента модели инновационной экономики.*

*Демографические, социально-экономические факторы развития человеческого капитала составляют его количественную и качественную характеристику. Дальнейшее исследование проблемы целесообразно направить на обоснование необходимости создания в обществе положительного имиджа высокой квалификации, образованности, профессионализма.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, формирование человеческого капитала, развитие человеческого капитала.*

*The problem of the formation and development of human capital in Ukraine is quite relevant in view of the necessity of building an innovative model of economic growth. The latter is based on a resource that is virtually inexhaustible, namely, knowledge of information, intelligence and creative abilities. They form the human capital which is the main productive force of the modern economy. Human capital development is under the influence of factors important role among them economic and social. Domestic scholars have not paid much attention to comprehensive, systematic analysis of economic factors in the formation of human capital. Much attention is paid to their studies they analyze educational factors. Therefore, analysis of the economic and social foundations of human capital is quite important.*

*The aim of the paper are: the definition and the specific trends and human capital formation as a priority direction of becoming an innovative economy type. The purpose of the article led to the formulation of such problems as defining the essence of human capital; clarify the factors of its reproduction and development; study the role of education, science and training as an important structural utvoryuvannya model innovation economy.*

*Demographic, socio-economic factors of human capital are its quantitative and qualitative characteristics. Further research problem, it is advisable to extend the rationale for creating a positive image in the community, qualifications, education, and professionalism.*

**Keywords:** *human capital, human capital formation, human capital development.*

**Постановка проблеми.** Основою моделі інноваційного розвитку є інтелектуальні інвестиції в технологію та продукцію, розробка інноваційних проєктів і залучення наукових та освітніх установ та підприємств. Розвиток інформаційних технологій, зростання вагомості знань, умінь і творчих здібностей обумовлюють можливості формувати якісно нових людських продуктивних здібностей. Комплексне поєднування науки і техніки, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну сприяють розвитку людського капіталу.

**Аналіз актуальних досліджень.** Формування та розвиток людського капіталу був в полі зору таких відомих західних економістів, як Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кендрика, М. Блауга, У. Боуена, Ф. Махлупа, Л. Туроу, Дж. Мінцера, І. Фішера та інших. Першими вітчизняними дослідниками теорії людського капіталу були Б. Данилишин, В. Куценко, О. Грішнова. Особливість

його функціонування досліджується в роботах О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, М. Долішній, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Шаульська, Л. Шевченко, Л. Шевчук. Однак слід відзначити невирішеність проблем з подальшим аналізом соціально-економічних основ формування та раціонального використання людського капіталу в контексті становлення інноваційної економіки, визначення його місця і ролі в сучасній структурі суспільного капіталу країни.

**Мета статті** – виявити специфіку та тенденції розвитку і формуванню людського капіталу з метою визначення пріоритетних напрямів становлення економіки інноваційного типу.

**Виклад основного матеріалу.** Традиційно людський капітал пов'язують з тим фактом, що вища продуктивність праці є результатом поліпшення освітнього потенціалу, здоров'я та розвитку якостей людської особистості. Людський капітал – це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми певний потенціал фізичних і духовних здібностей індивіда та інших продуктивних якостей, які цілеспрямовано використовуються у відповідній сфері економічної діяльності, що сприяє підвищенню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [1, с. 101-102]. Людський капітал є структурованим утворенням, і вклади в нього можуть спрямуватися в різні складові: освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, забезпечення мобільності робочої сили [3, с. 429].

Цінність розвитку концепції людського капіталу для подальшого наукового дослідження і втілення її в практику господарювання пояснюється причинами: трудова діяльність людини дає змогу їй самостійно забезпечувати необхідні для гідного існування доходи, які спрямовані на індивідуальний людський розвиток – інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, на підвищення якості життя; працевлаштування на ринку праці, дає можливість отримувати особисті доходи, а державі зосередитись на захисті окремих соціально вразливих і непрацевдатних громадян; продуктивна зайнятість забезпечує

зростання податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільств, що обумовлює збільшення виробництва суспільних благ; трудова діяльність обумовлює процес соціалізації особистості, формує відповідні її ціннісні орієнтації.

Розвиток людського капіталу визначається багатьма чинниками, які комплексно впливають на його рівень. Науковці, як правило, поділяють їх на соціально-економічні, демографічні, екологічні тощо [4, 40].

Економічні чинники формування людського капіталу пов'язані з реальними доходами населення (в тому числі і оплата праці, трансфертні платежі тощо). На основі аналізу основних показників оплати праці на макрорівні виявлено, що номінальна і реальна заробітна плата впродовж 2000-2012 рр. знаходиться в стадії стагнації. В 2012 році заробітна плата в структурі доходів населення була критично низькою (близько 42% замість гранично допустимих 65%), що не є мотивуючим чинником до високопродуктивної і якісної праці. В операційних витратах з реалізованої продукції (робіт, послуг) витрати на оплату праці у 2011 році склали 6,1%, що у 3-4 рази менше, ніж в європейських країнах. Позитивним чинником подолання бідності в нашій державі повинна бути динаміка зростання частки оплати праці у ВВП. За даними Державної служби статистики України, питома вага оплати праці найманих працівників в структурі ВВП України у 2007 р. становила 49,8%, в 2008 році – 49,6%, в 2009 році – 49,4%, у 2010 році – 49,7% та у 2011 р. – 50%. Незважаючи на це, частка оплати праці у ВВП в Україні перебуває на значно нижчому рівні, ніж у розвинутих країнах, де за станом 2010 року частка оплати праці у ВВП становила близько 65% [5]. Сьогодні Україна за обсягом ВВП займає 53 позицію. За рівнем ВВП на душу населення – 92 місце (3877 доларів), звідси і низький життєвий рівень населення, а важливий його показник – середня заробітна плата. Вона у першому кварталі 2014 року становила 1,218 тисяч гривень, середня заробітна плата штатного працівника – 3,148 тисяч гривень.

Якщо порівняти з середню платню робітника у світі в 2013 році – 1480 доларів на місяць, то можна судити про низькі доходи вітчизняних працівників. Найбільше робітникам платять у Люксембурзі – 4 089 доларів на місяць, у Норвегії – 3 678, в Австрії – 3 437, у США – 3 263. Найменше – у Таджикистані (227 доларів), Пакистані (255 доларів). Україна зайняла 56 місце з показником 686 доларів [6].

В якості критеріїв удосконалення механізму оплати праці рекомендовано використання найважливіших показників-індикаторів: співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою – 60%; співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом для працездатної особи – 1,5 рази; частка заробітної плати ВВП – 60%; частка заробітної плати у сукупних доходах населення – 55%; частка заробітної плати у структурі загальних витрат – 25% [5]. Найбільш суттєвими недоліками системи оплати праці в Україні є: низький її рівень, що обумовлює низьку вартість робочої сили; недостатній зв'язок оплати праці з якісними характеристиками робочої сили; системи оплати праці не базуються на концепції розвитку людського капіталу; низькою є частка основної заробітної плати в її структурі; присутня надмірна міжгалузєва диференціація оплати праці та її тінізація; спостерігається зростання заборгованості з оплати праці.

У розвинутих країнах світу відбувається підвищення стимулюючої функції тарифної системи оплати праці, що сприяє зростанню кваліфікаційного рівня працівників. З метою обґрунтування розміру заробітної плати застосовується метод «оцінки заслуг». Комплексна оцінка результатів праці включає якісну характеристику працівників – ініціативність, самостійність, використання робочого часу, стаж роботи, кваліфікація. Доцільно впроваджувати багатий досвід розвинутих країн в національній економіці за такими напрямками: функціонування механізму соціального партнерства, пріоритетного застосування погодинної форми заробітної плати у різних її модифікаціях; нормування трудових процесів; обов'язкове виконання заданого

обсягу робіт на підставі прогресивних нормативів; врахування особистих і ділових якостей працівника (кваліфікація, творча ініціатива, досконалість, якість роботи, перевага в оплаті розумової праці порівняно з фізичною); надання ціннісної переваги професійним знанням працівника, заохочення суміщення пріоритетів, тобто суміжні знання в рамках однієї кваліфікації.

Механізм формування конкурентних переваг національного ринку праці в значній мірі сприяє відтворенню та формуванню людського капіталу, оскільки забезпечує високий рівень використання робочої сили, ефективну зайнятість, високий життєвий рівень та соціальний захист населення. Протягом 2001 – 2013 рр. у сфері зайнятості спостерігались такі позитивні тенденції: постійне підвищення рівня зайнятості (в цілому по Україні 55,4% в 2001 році до 60,3% у 2013 році, в тому числі економічне активне населення – з 62,3% до 64,6%); впродовж того ж періоду наявними були такі позитивні тенденції щодо обсягів і рівня безробіття в Україні (зменшення чисельності безробітного населення з 10,9% у 2001 році до 7,5% в 2013 році) [5]. Разом з тим сучасний ринок праці набуває поширення таких негативних явищ, коли працівники вищих навчальних закладів (в тому числі державної форми власності) не можуть працевлаштуватись, оскільки фах, який вони отримали, не потрібен економіці. Так, не зважаючи на постійне зниження реального рівня безробіття (за методологією МОП в середньому за 2013 рік рівень безробіття населення працездатного віку становить 7,7% економічно активного населення відповідного віку), на обліку в центрах зайнятості перебуває 487,6 тисяч осіб, із них 25-30 тисяч випускників вищих та професійно-технічних закладів [5]. Головною причиною дисбалансу між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами є відсутність прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному аспекті. Ця проблема потребує визначення чітких уявлень про поточні перспективи потреби праці у працівниках певної фахової спрямованості, прогнозування майбутнього найпоширеніших професій і спеціальностей, створення професійної системи підготовки за принципом навчання протягом життя.

Професійне навчання персоналу на виробництві наділяє робочу силу продуктивними професійними знаннями, стимулює процес продукування нових ідей, підвищує якість робочої сили, що забезпечує якісне виконання виробничих функцій. Реформування системи професійного навчання доцільно адаптувати до стратегії та принципів інноваційного розвитку. Останній передбачає: забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, які повинні працювати в інформаційній економіці; приведення системи професійного навчання у відповідність із міжнародними стандартами. Базовою основою професійного навчання кадрів повинні бути такі принципи: безперервне та випереджаюче навчання; орієнтація на результат навчання. Слід враховувати, що технічні та професійні знання та вміння, які отримані на початку трудової діяльності індивіда, мають властивість достатньо швидко застарівати. Це ускладнює процес забезпечення перепідготовки працівників у відповідності до технологічних змін виробництва. Така ситуація потребує поступове переміщення базової професійної підготовки у сферу формування особистісних якостей працівника.

До соціальних чинників розвитку людського капіталу відносять рівень загальної освіти та професійної підготовки населення. Позитивними тенденціями в освіті є можливість її технологічної доступності, поширення мережі не державних освітніх закладів. Але сьогодні спостерігаються й негативні тенденції в освітній та науковій сфері. Зменшується кількість випускників загальноосвітніх шкіл у 2011 році випускників було 392000 тисячі осіб, а у 2013 році – 278980 тисяч осіб. За даними Державної служби статистики залишається дисбаланс у підготовці фахівців з вищою освітою та кваліфікованих робітників відповідно до потреб ринку праці. В минулому році в середньому по Україні з розрахунку на 10 тисяч населення у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації навчалось 506 студентів, а в професійно-технічних навчальних закладах цей показник складав всього 90 учнів. Доцільно, що 70% вакансій на ринку праці складали робітничі професії.

Крім того, лише 27,4% випускників вищих навчальних закладів у 2012 році отримали направлення на роботу, 80 тисяч випускників навчальних закладів протягом трьох місяців після випуску були зареєстровані як безробітні, з яких 53 тисячі – випускники вищих навчальних закладів [7]. Для населення сільської місцевості характерно зниження доступності якісної середньої та вищої освіти.

Освіта формує життєві установи та ціннісні орієнтації, акумулює ресурси для інноваційного розвитку. Законом України «Про освіту» на її розвиток передбачено щороку виділяти не менше 10% ВВП, але фактично обсяги фінансування набагато менші у 2000 році – 4,9%, а у 2012 році – 6% ВВП [5]. Характерною особливістю сучасної національної економіки є поступове руйнування сфер науки, зниження соціального статусу наукової діяльності в суспільстві, зниження кількості науковців вищої кваліфікації, чисельності раціоналізаторів та винахідців (у 2003 році чисельність науковців України становила – 104841 тисяч осіб, а у 2012 році – 82032 тисяч осіб, кількість організації, які виконують наукові дослідження й розробки – у 2003 році нараховувалось 1487, а у 2012 рік - 1208) [5]. Причинами такого стану є послаблення ролі держави у сфері управління дослідженнями і розробками їх координації та недофінансування науково-дослідних і конструкторських розробок. За останні роки витрати на наукові дослідження та розробки в Україні склали в середньому 0,3 – 0,5% ВВП. Як засвідчує світова практика, якщо на фінансування науки припадає менше 1% ВВП, вона виконує освітню і пізнавальну функцію, якщо ж більше 1% - економічну функцію. У країнах ЄС видатки на розвиток науки в середньому складають 2%, освіти – 10-12% ВВП. В розвинутих країнах основним джерелом технологічних інновацій є інноваційні орієнтовані фірми та корпорації, які у загальному обсязі ВВП становлять від 70 – 90% [4, с. 4 - 10].

Зростання ролі науки як продуктивної сили по удосконаленню засобів виробництва, створенню новітніх технологій, генерації розвитку людських здібностей обумовлює необхідність: розробки заходів по відтворюванню



наукового потенціалу; створення належних умови стимулювання оплати праці науковців; вдосконалення системи фінансування науки, підприємств наукомістких галузей економіки; формування мережі дослідницьких університетів та розвиток науково-освітніх комплексів для проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень.

Демографічні чинники формування і використання людського капіталу на макрорівні характеризуються чисельністю працездатного населення і його розподілом за галузями економіки, статевою та віковою структурою економічно активного населення, середньою тривалістю життя. Аналіз стану соціально-демографічної ситуації в Україні свідчить про значні деформації в розвитку населення, її структури у тому числі працездатного. Це пов'язано зі зменшенням народжуваності й зростанням смертності. В 2012 році в Україні народилось 520,7 тисяч дітей, а померло 663,1 тисяч осіб [5]. Середня очікувана тривалість життя в Україні становить 69 років, у країнах ЄС – 74 роки, а в країнах СНД: у Грузії – 76,7, Молдові – 70,8, Білорусі – 70,63, Узбекистані – 71,9. При цьому середня очікувана тривалість здорового життя в Україні дорівнює 59,2 року, а в країнах Євросоюзу – 67 рокам. Рівень захворювання населеності у 2010 році складав 33080 тисяч осіб, а у 2012 році 31162 тисяч осіб [5]. Зменшення цього показника обумовлюють важливу складову людського капіталу, оскільки відсутність хвороб і фізичних вад повинно комплексно забезпечити фізичний, духовний і соціальний добробут населення. Такі тенденції розвитку населення України призводять до його звуженого відтворення, деформують його структуру, збільшують демографічне навантаження на працюючих.

Екологічні чинники розвитку людського капіталу пов'язанні зі станом територій, регіонів, якістю питної води та продуктів харчування, природно-кліматичними, санітарно-гігієнічними умовами праці тощо.

Порівняно з 2012р. збільшення викидів забруднюючих речовин в атмосферу відмічалось лише у 7 регіонах в тому числі і в Харківській (на

12,7 тис. т., або на 6%). Дві третини викидів забруднюючих речовин в атмосферу від стаціонарних джерел припадає на Донецьку, Дніпропетровську та Луганську області.

У 2013р. від підприємств, узятих на державний облік в галузі охорони атмосферного повітря, у повітряний басейн країни надійшло 4,3 млн.т забруднюючих речовин (на 40,4 тис.т, або на 0,9% менше, ніж у 2012р. та у 2,2 рази менше порівняно з 1990р.) [5].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Перелічені чинники розвитку людського капіталу, які представляють кількісну і якісну його характеристику, мають велике значення для покращення головної продуктивної сили суспільства та реалізації стратегії інноваційного розвитку країни.

### Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-вид., випр. і доп. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2007. – 555 с.
2. Федулова Л.І. Технологічний розвиток економіки//Економіка України. – 2006. – №5. – С. 4 - 10.
3. Базілевич В.Д; Ільїн В.Д. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку. – К.: Знання, 2008. – 687 с.
4. В Антонюк. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні//Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С. 39 - 47
5. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. <http://www.expres.ua/>
7. <https://proftekhosvita.org.ua/>