

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 330.142.21

ББК 65.9(4Укр) 240.6

Бондарчук Н.В.

ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЯКІ ФОРМУЮТЬ ВПЛИВ НА ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Дніпровський державний аграрно-економічний
університет,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра обліку, оподаткування та управління
фінансово-економічною безпекою,
вул. С. Єфремова, 25, м. Дніпро,
49600, Україна,
тел.: 0567135157,
e-mail: bondarchuk-nv@ukr.net

Анотація. Стаття присвячена дослідженню визначальних факторів, які впливають на формування та розвиток людського капіталу. Запропоновано під людським капіталом розуміти запас професійних і соціальних компетенцій (знань, навичок, умінь), який накопичений в ході соціальної та економічної діяльності, професійного досвіду, творчих і розумових здатностей, мотивації до праці й саморозвитку, мобільності, адаптивних здатностей, психічного і фізичного здоров'я, моральних цінностей, які сприяють економічній активності, підвищенню продуктивності праці, ведуть до збільшення доходів, як самого індивіда, так і суспільства, частиною якого він є. Визначено основні властивості людського капіталу, серед яких: здатність виробляти та збільшувати доходи; нагромадження та необхідність постійного інвестування; фізичний та моральний знос; залежність від способів мотивації та стимулювання; висока ризикованість; віддаленість віддачі від інвестицій у часі; залежність віддачі від інтенсивності процесу інвестування та від тривалості життя носія людського капіталу і його працездатного періоду тощо. Визначено, що на процес формування людського капіталу впливає безліч формальних і неформальних соціальних інститутів, а саме: система обов'язкової шкільної та професійної освіти, додаткове навчання в рамках концепції навчання протягом усього життя, родина, суспільство, держава. Окреслено основні фактори, які чинять вплив на якість людського капіталу, серед яких: інвестування в освіту; підвищення кваліфікації працівників; стан сфери охорони здоров'я; соціальне середовище; демографічна ситуація; рівень життя населення; екологічна ситуація; мобільність кадрів.

Ключові слова: людський капітал, якість людського капіталу, фактори

Bondarchuk N.V.

BASIC FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL

Dnipro State Agrarian and Economic University
Ministry Of Education and Science of Ukraine,
Department of Accounting, Taxation and
and Management of Financial and Economic Security,
S. Efremova str., 25, Dnipro,
49600, Ukraine,
tel.: 0567135157,
e-mail: bondarchuk-nv@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the study of the determinants that influence the formation and development of human capital. It is suggested, under human capital, to understand the stock of professional and social competences (knowledge, skills, abilities) accumulated in the course of social and economic activity, professional experience, creative and mental abilities, motivation to work and

self-development, mobility, adaptive ability, mental and physical well-being The moral values that contribute to economic activity, to the increase of labor productivity, lead to an increase in incomes, both of the individual and of society, of which he is. The basic properties of human capital are defined, among them: the ability to produce and increase incomes; accumulation and necessity of constant investing; physical and moral wear; Dependence on ways of motivation and stimulation; high risk; distance of return on investment in time; the dependence of the return on the intensity of the investment process and on the life expectancy of the carrier of human capital and its able-bodied period, etc. It is determined that many formal and informal social institutions influence the process of formation of human capital, namely: the system of compulsory school and vocational education, additional training in the concept of lifelong learning, family, society, and state. The main factors influencing the quality of human capital, among which are: investing in education, are outlined; professional development of employees; state of health care; social environment; demographic situation; living standards of the population; ecological situation; mobility of staff.

Key words: human capital, quality of human capital, factors.

Вступ. Людський капітал почав відігравати особливу роль у XXI столітті. В епоху економіки, яка заснована на знаннях, головними для її розвитку стають нові знання, висока кваліфікація працівників, розвинені здатності, прагнення до інновацій. Все це безпосередньо пов'язане із проблемою формування та розвитку людського капіталу.

Методологічні та теоретичні основи формування теорії людського капіталу відображені в працях таких видатних вчених, як: У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Т. Шульца, Г. Беккера.

До питання вивчення та відтворення людського капіталу долучились і вітчизняні вчені-економісти, а саме: О. Амосов, Н. Верхоглядова, В. Гейц, С. Горбань, С. Дятлов, О. Зубчик та ін..

Постановка завдання. Метою статті є дослідження визначальних факторів, які впливають на формування та розвиток людського капіталу.

Результати. Однією із ключових властивостей людського капіталу є його здатність виробляти та збільшувати доходи. Встановлено, що зарубіжні та вітчизняні вчені – економісти не досягли одностайної думки про те, що таке «людський капітал». Але ми погоджуємося із твердженням, що: «На питання «Що таке людський капітал?» можна відповісти принаймні з двох поглядів – окремого громадянина і держави. Для громадянина, наприклад, людський капітал – це поточна вартість всіх майбутніх заробітних плат. Для індивідуального інвестора людський капітал, як знання, – найкращий захист від інфляції» [6]. І, відповідно, невід'ємною складовою при формуванні та розвитку людського капіталу є освітній чинник. Оскільки саме освіта дає людині три основні можливості: бути розвинутою особистістю, бути конкурентоздатною на ринку праці та бути здатною до свідомого громадянського вибору [6].

На наш погляд, людський капітал – це запас професійних і соціальних компетенцій (знань, навичок, умінь), який накопичений в ході соціальної та економічної діяльності, професійного досвіду, творчих і розумових здатностей, мотивації до праці й саморозвитку, мобільності, адаптивних здатностей, психічного і фізичного здоров'я, моральних цінностей, які сприяють економічній активності, підвищенню продуктивності праці, ведуть до збільшення доходів, як самого індивіда, так і суспільства, частиною якого він є[3].

Людський капітал має певні властивості, до яких належать:

- здатність виробляти та збільшувати доходи. При цьому збільшення вкладень у людський капітал сприяє зростанню доходів його носія;

- нагромадження людського капіталу відбувається у процесі виховання, навчання, трудової діяльності і турботи про власне здоров'я;

- фізичний та моральний знос. Фізичний знос визначається ступенем старіння людського організму, моральний – ступенем старіння знань і отриманої освіти;
- необхідність постійного інвестування. Витрати на освіту та заняття спортом вважаються інвестиціями, оскільки можуть бути компенсовані в майбутньому власником людського капіталу за рахунок збільшення працездатного періоду і отриманих доходів;
- віддача від інвестицій у часі, чим раніше розпочати інвестування в людський капітал, тим швидше ці вкладення почнуть давати віддачу;
- залежність віддачі від інвестицій в людський капітал від інтенсивності процесу інвестування та від тривалості життя носія людського капіталу і його працездатного періоду [5];
- якісні та тривалі інвестиції приносять більш високий і більш довготривалий ефект;
- інвестиції в людський капітал є матеріально вигідними як для суспільства/держави, так і для окремої людини;
- інвестиції в людський капітал можуть одночасно здійснюватися державою, домогосподарствами, освітніми установами/роботодавцем і самим власником людського капіталу;
- успішність інвестування в людський капітал залежить від способів стимулювання та мотивації людини;
- рівень освіти та цінностей людського капіталу, як правило, залежить від менталітету, традицій і культури, прийнятих у родині й суспільстві;
- ризикованість інвестування в людський капітал. Такий ризик пов'язаний з тим, що практично неможливо передбачити кінцевий результат формування людського капіталу або гарантувати очікуваний результат [9].

Отже, враховуючи все вищевикладене, людський капітал стає капіталом лише в результаті інвестицій у нього. Але інвестиції в людський капітал забезпечують віддачу не відразу, а через певний проміжок часу. Відповідно, формування людського капіталу є «процесом тривалим та відбувається поетапно» [2].

На процес формування людського капіталу впливає безліч формальних і неформальних соціальних інститутів: система обов'язкової шкільної та професійної освіти, додаткове навчання в рамках концепції навчання протягом усього життя, родина, суспільство, держава.

Також на формування людського капіталу чинять вплив існуючі стереотипи, норми моралі, культура, цінності та інформація, яка надходить з найближчого оточення індивіда (від колег по роботі та членів родини, засобів масової інформації (у т.ч. із мережі Інтернет), реклами) [4]. Причому на різних етапах формування людського капіталу, різні соціальні інститути впливають на його формування в різному ступені. Наприклад на початковому етапі величезний вплив має інститут сім'ї, на наступних етапах - соціум і освітні установи, тощо.

Соціальні інститути також піддаються впливам та змінам. На них чинить вплив держава (як один із соціальних інститутів) та стан економіки. «Світові тенденції XXI століття свідчать про те, що підвищення рівня економічного розвитку в сучасних умовах, насамперед, залежить від якості людського капіталу, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати; потенційними здібностями населення країни, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил» [1].

Соціальні інститути сім'ї й суспільства створюють таке середовище, під впливом якого формується виховання, загальнокультурні цінності, норми моралі та стандарти

поведінки. Культурне середовище закладає новаторські якості і схильності до інновацій, тому що вони можуть розглядатися як певні зразки, стандарти поведінки.

Культурне середовище являє собою основу розвитку людського потенціалу. Воно являє собою відображення менталітету суспільства. Отже, крім інвестицій в освіту і здоров'я (які часто згадуються різними вченими) необхідно формувати здоровий, інноваційний менталітет суспільства та родини, і, як наслідок, слід здійснювати інвестиції в менталітет (або культуру). Саме менталітет впливає на цінності людської праці та новаторства, які стають важливими факторами перетворення економіки, модернізації економічних і юридичних інститутів [5].

Проведено дослідження щодо основних факторів, які чинять вплив на формування людського капіталу та підвищення його якості. Багато науковців виділяють наступні фактори:

- інвестування в освіту;
- підвищення кваліфікації працівників;
- стан сфери охорони здоров'я;
- соціальне середовище;
- демографічна ситуація;
- рівень життя населення;
- екологічна ситуація [4].

В період реалізації інноваційної економіки, саме інвестиції в освіту виступають важливим ресурсом у становленні високоякісного людського капіталу. При цьому формуються креативні характеристики працівника, який здатний до прийняття раціональних і ефективних рішень, що сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності підприємства. Фундаментальний принцип «освіта на протязі життя» робить інвестиції в освіту базовим елементом соціально-економічної діяльності індивіду. Основним завданням при формуванні високоякісного капіталу є постійна модернізація самої освіти. Однак в даний час у вітчизняній економіці існуюча освітня система зберігає домінуючі характеристики індустріальної епохи і тому актуалізується завдання її трансформації в напрямі розвитку нової економіки і формування високоякісного людського капіталу.

Інвестиції підприємств в освіту людського капіталу сприяють встановленню партнерських відносин між підприємством і співробітниками: співробітник, як справжній професіонал, прагне постійно підвищувати свою кваліфікацію, зацікавлений у зростанні свого освітнього рівня; підприємство також надає для цього максимально широкий вибір ресурсів і можливостей, а також набір адаптаційних практик сприяють гармонізації соціального середовища проживання працівника (корпоративна культура).

Розвиток людського капіталу передбачає не тільки підвищення рівня освіти, але також удосконалення інших елементів людського капіталу, перш за все покращення рівня здоров'я населення. Чим є вищим рівень здоров'я громадянина, тим відповідно якісніший його людський капітал. Концепція людського капіталу доводить необхідність інвестицій у здоров'я людини. Працівник, який володіє високим рівнем здоров'я, вносить більш цінний внесок у власну і національну «скарбничку», здатний вирішувати найважливіші соціально економічні проблеми, сприяючи підвищенню рівня конкурентоспроможності підприємства і країни в цілому.

Таким чином, охорона здоров'я сьогодні переходить з розряду факторів, що визначають добробут кожного громадянина, до розряду умов, які необхідні для повноцінного і конкурентного розвитку держави в цілому. Рівень здоров'я багато в чому залежить від якості послуг охорони здоров'я яке супроводжує людину з самого народження до його пенсійного віку [7]. Недооцінка місця і ролі здоров'я на різних рівнях господарювання може призвести до негативних соціально-економічних

наслідків, а саме до: зменшення загальної тривалості життя, рівня народжуваності, зростання захворюваності, травматизму тощо. Як наслідок, все це сприяє падінню рівня і якості життя населення, уповільнення темпів соціально-економічного розвитку окремого підприємства і суспільства в цілому. Таким чином, на особливу увагу в системі конкурентних переваг підприємства заслуговує дослідження проблем збереження людського капіталу підприємства, через турботу і охорону здоров'я персоналу.

Ефективність і віддача від застосування людського капіталу не в останню чергу залежить від мобільності трудових ресурсів. Вони як носії людського капіталу повинні швидко реагувати на зміни, які відбуваються в економіці і переключатися на ті сфери діяльності, в яких їх продуктивність і результативність буде вище.

Мобільність людського капіталу є одним з найважливіших об'єктів інвестицій в людський капітал поряд зі сферами освіти і охорони здоров'я. Будь-які інвестиції в освіту не будуть мати жодного ефекту якщо людина, яка отримала освіту, не має можливості застосувати свої знання в трудовій діяльності через відсутність в певному регіоні відповідного робочого місця або умов для відкриття самостійного бізнесу.

Необхідно відзначити, що мобільність персоналу сьогодні все частіше розцінюють як позитивне явище. З приходом нових співробітників омолоджується кадровий склад, створюється новий психологічний клімат, з'являються нові ідеї, що підвищує конкурентоспроможність підприємства. В таких умовах слід вивчати не лише питання ефективності вкладень в різні компоненти людського капіталу, але і розробляти методики, і програми пов'язані з мінімізацією втрат від економічної еміграції на рівні країни, і високої мобільності персоналу, якщо це рівень фірми. Якщо такі шляхи будуть знайдені, а відповідні програми реалізовані, то неминуче підвищиться рівень інвестицій в людський капітал, як на мікро - так і на макрорівнях, що природним чином приведе до зростання ВВП.

Отже, нині для нашої держави необхідне формування такого людського капіталу, який би відповідав вимогам інноваційної економіки, яка заснована на знаннях. Із впровадженням нових технологій, використанням автоматизованого обладнання все більшої актуальності набуває використання інтелектуальної праці. В цьому контексті змінюються вимоги до системи освіти, яка, в свою чергу, впливає на формування та розвиток якісно нового людського капіталу. Якісний людський капітал – це людський капітал, який характеризується не лише високими інтелектуальними й творчими здібностями, наявністю таких професійних компетенцій, які потрібні економіці держави, високим ступенем мобільності, адаптивності, але також наділений важливими для інноваційної економіки якостями, такими як: заповзятливість та активна життєва позиція, відповідальне відношення до роботи та результатів власної праці, самостійність, наполегливість, прагнення до створення нового та готовність бути новатором, здатність і готовність працювати у сфері високотехнологічних знань, науки й інновацій.

Висновки. Безсумнівно, основною економічного зростання та модернізації економіки є людський капітал. Економічний прогрес здійснюється за рахунок нових знань, технологій, які можуть бути отримані лише висококваліфікованими спеціалістами. Нині державі слід формувати такий людський капітал, який відповідав би вимогам сучасної економіки, яка заснована на знаннях. Перехід на інноваційний шлях розвитку пов'язаний, перш за все, із здійсненням масштабних інвестицій у людський капітал. Розвиток особистості має бути основною метою і необхідною умовою для подальшого прогресу суспільства. Це має бути абсолютним національним пріоритетом.

При цьому слід враховувати дію основних факторів, які чинять вплив на формування людського капіталу є: інвестування в освіту; підвищення кваліфікації працівників; стан сфери охорони здоров'я; соціальне середовище; демографічна ситуація; рівень життя населення; екологічна ситуація; мобільність.

1. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 3(7). С. 164–172.
2. Becker, G.S. *Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 1993.
3. Bondarchuk N.V., Vasilieva L. Innovative tendencies of human capital assets development in the higher education system. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2018. Volume 6. №2A., pp.39-43.
4. Горбань С.Ф., Чумак О.В. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. *Економіка та держава*. 2013. №9.С. 37-41.
5. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб: СПбГЭФ.
6. Зубчик О.А. Якісна вища освіта: формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2014. №1(1). С.2-28
7. Лаптев А. П. Здоровье-фундамент деловых успехов. *Управление персоналом*. 1997. № 10. С. 89-90.
8. Приймак В.І., Гинда С.М. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Економіка і організація управління*. 2014. №3. С. 199-204.
9. Сахненко О.І. Вплив відтворення людського капіталу на інноваційний розвиток суспільства *Ефективна економіка*. 2016. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613> (дата звернення: 12.04.2018)
10. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект). URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf. (дата звернення: 12.04.2018)

References

1. Amosov, O., and A. Dehtiar “Formation of human capital in an innovative economy: a methodological aspect.” *Public Administration: Theory and Practice: collection of scientific works*, vol. 3, 2011, pp. 164–172.
2. Becker, G.S. *Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 1993
3. Bondarchuk, N., and L . Vasilieva. “Innovative tendencies of human capital assets development in the higher education system.” *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*, vol. 6, no.2A., 2018, pp.39-43.
4. Gorban, S, and Chumak. “The current state and ways of ensuring the development of human capital in Ukraine.” *Ekonomika ta derzava*. vol. 9, 2013, pp.37-41.
5. Diatlov, S.A. *Fundamentals of the theory of human capital*, SPbUEF, 1994.
6. Zubchuk, O.A. “Qualitative Higher Education: Human Capital Formation and Increasing the Competitiveness of the State.” *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka–Visnyk of Taras Shevchenko National University of Kyiv*, vol. 1 (1), 2014, pp. 2-28.
7. Laptev, A.P. “Health is the foundation of business success.” *Upravlenie personalom*, vol. 10, 1997, pp.89-90.
8. Pryimak, V.I., and S.M. Hynda. “The actual problems and prospects of human capital development in Ukraine.” *Ekonomika i organizacija upravlinnja*, vol 3,2014, pp. 199-204.
9. *Sahnenko, O.I.* “Influence of reproduction of human capital on innovative development of society.” *Ephektivna ekonomika*, vol.12, 2016, www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613 Accessed 12 Apr. 2018.
10. Sydorko, N. L. “The role of investment in human capital formation (methodological aspect)”. **Vernadsky National Library of Ukraine**, archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf. Accessed 12 Apr. 2018.

Рецензенти:

Вініченко І.І. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Дніпровського державного аграрно-економічного університету;

Приходько І.П. – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою Дніпровського державного аграрно-економічного університету.