

УДК 005.95:005.591.3:65(477)

Маказан Є.В.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування
і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізького національного університету*

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РОЗВИТОК КРАЇНИ ТА ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено, як розвиток людського капіталу впливає на розвиток країни загалом. Проаналізовано основні тенденції формування людського капіталу. Обґрунтовано необхідність розвитку людського капіталу. Узагальнено фактори, що сприяють розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, розвиток країни, роль освіти.

Маказан Е.В. ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РАЗВИТИЕ СТРАНЫ И ПРЕДПРИЯТИЙ

Исследовано как развитие человеческого капитала влияет на развитие страны в целом. Проанализированы основные тенденции формирования человеческого капитала. Обоснована необходимость развития человеческого капитала. Рассмотрены факторы, способствующие развитию человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие страны, роль образования.

Makazan Y.V. THE INFLUENCE OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL FOR THE COUNTRY AND ENTERPRISE DEVELOPMENT

It is investigated how the development of human capital affects the development of the country as a whole. The main tendencies of formation of human capital are analyzed. The necessity of development of human capital is substantiated. The factors contributing to the development of human capital are summarized.

Keywords: human capital, country development, role of education.

Постановка проблеми. Збільшення тривалості життя і накопичені знання позитивно впливають на формування людського капіталу, збільшують термін його окупності. У статті розглядаються основні тенденції формування людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності були висловлені ще Адамом Смітом. Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста, академіка С.Г. Струмліна, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти та одним із перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва. Бурхливого розвитку теорія людського капіталу набула в другій половині ХХ століття завдяки працям американських дослідників: Гаррі С. Бекера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца та ін.

Формулювання цілей статті. Мета статті – узагальнити тенденції формування, розвитку та накопичення людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку застосування людського капіталу як основного фактора економічного зростання є досить актуальним і перспективним для суспільства. Але це можливо лише за здійснення інвестицій в людський капітал. Тільки за цієї умови буде надаватися значний вплив на рівень розвитку та структуру національної економіки, а також рівень ефективності функціонування народного господарства на всіх його організаційних рівнях та якості вироблених продукції і послуг.

Чим більшим потенціалом володіє кожен член суспільства, тим вищий інтелектуальний ресурс всієї країни, тим динамічніші темпи зростання економіки, та більші можливості суспільства. Розвиток людського потенціалу України передбачає [1]:

– створення сприятливих умов для розвитку здібностей кожної людини;

– підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

Всебічне економічне зростання залежить від ступеня формування людського капіталу. Людський капітал – це сукупність компетенцій, знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства загалом, а також соціальні атрибути особистості, в тому числі творчі, пізнавальні здібності, втілені у трудові здібності. Людський капітал підприємства визначає здатність створити, зберегти та збільшити конкурентні переваги підприємства і реалізувати стратегію розвитку через сукупність знань персоналу, професійність, ефективність менеджменту, здоров'я працівників підприємства, здатність персоналу до інновацій, інформаційне забезпечення тощо. Людський капітал на рівні підприємства є основним фактором, від якого залежить ефективність інших складників розвитку підприємства.

Людський капітал є інтенсивним чинником розвитку тому, що це не просте скупчення працівників, а сума з синергетичним посиленням ефективних професіоналів, конкурентоспроможних фахівців, накопичених знань і технологій, інструментів професіоналів, середовища роботи, якості життя. У центрі людського капіталу – знання, навички, освіта і професіоналізм.

А ці складники самі по собі є інтенсивними факторами розвитку, які мають саморозвиток за рахунок зростання якості й ефективності використання високих технологій, інновацій, нових знань і методів. Внесок людського капіталу в економічне зростання відбувається через підвищення ефективності всіх видів економічної діяльності, а також через продаж інтелектуальних продуктів [2].

У розвинених країнах сучасну економіку слід ґрунтувати економікою ефективного людського капіталу, що підкреслює чільну роль людського капіталу в розвитку економіки і суспільства як продуктивного чинника [3].

Зростання світової економіки в найближчі декілька років буде залежати від накопичення люд-

ського капіталу. Накопичення людського капіталу стає однією з найважливіших умов досягнення такого розвитку. Накопичення людського капіталу є джерелом економічного росту.

Стратегія накопичення людського капіталу включає в себе:

- специфіку розвитку людиноорієнтованих галузей (науково-освітнього комплексу, охорони здоров'я, культури);
- формування людського капіталу;
- бізнес та інвестиції в людський капітал;
- державно-приватне партнерство у сфері накопичення людського капіталу.

Економічний світ потребує найманих працівників високої якості, які мають вищу освіту і високу кваліфікацію. Теоретичні моделі зростання та мікроекономічні дані свідчать про те, що накопичення людського капіталу є важливим фактором, що визначає доходи на душу населення, ВВП. Одним з основних факторів виробництва, що визначає національне багатство країни, є величина накопиченого людського капіталу. Накопичення людського капіталу має два складники: інвестиції та споживання. На початковому етапі створюються умови накопичення людського капіталу – за рахунок системи інвестицій товариства, підприємства, сім'ї формуються структури, що забезпечують розширене відтворення потенційного людського капіталу. Державні вкладення в освіту населення у всьому світі визнаються необхідною умовою економічного зростання, але не всі вони перетворюються в продуктивні інвестиції та приводять до якісної зміни людського капіталу.

На накопичення людського капіталу величезний вплив справляє суб'єктивний фактор. Накопичення людського капіталу залежить від середнього рівня людського капіталу. Участь людей у процесі накопичення людського капіталу має осмислений характер, вимагає мотивації і значних зусиль самої людини. Загальний процес накопичення людського капіталу має тривалий характер і становить від 12 до 20 і більше років.

Провідна роль у формуванні людського капіталу, що створює економіку знань, відводиться сфері культури, що зумовлено такими обставинами [1]:

– перехід до інноваційного типу розвитку економіки вимагає підвищення професійних вимог до кадрів, включаючи рівень інтелектуального і культурного розвитку, можливого лише в культурному середовищі, що дає змогу усвідомити цілі і моральні орієнтири розвитку суспільства;

– у міру розвитку особистості ростуть потреби в її культурно-творчому самовираженні, освоєнні накопичених суспільством культурних і духовних цінностей.

Таким чином, суспільство має вирішальне значення для формування людського капіталу.

Концептуальна модель формування людського капіталу в соціально-економічній системі на різних рівнях її розвитку (суспільства, регіону, підприємства) приведена на рисунку 1 [4].

Формування людського капіталу – це безперервний постійний процес, за допомогою якого особистість досягає свого найвищого потенціалу і прагнення до інтеграції та оптимізації поєднання поточних процесів, таких як освіта, пошук роботи, працевлаштування, формування навичок і розвиток особистості. Таким чином, формування людського капіталу пов'язане з інвестиціями в людину і її розвиток як творчого і продуктивного ресурсів. Зв'язок між знаннями і капіталом можна зрозуміти, якщо

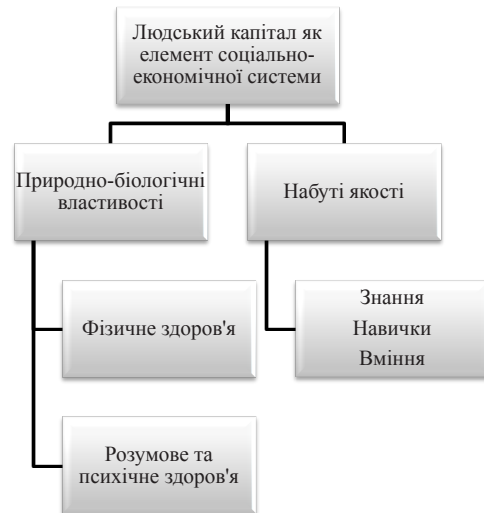


Рис. 1. Концепція моделі формування людського капіталу

людина усвідомлює, що капітал формується за рахунок інвестицій. Інвестиції в людські ресурси призначені для збільшення продуктивності, здатності більше заробляти.

Головний фактор збільшення людського капіталу – інвестиції. Це основний аспект «людського капіталу», який ріднить його з загальним поняттям «капітал». Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, або, іншими словами, продуктивність праці робітників. Подібно до витрат підприємців на верстати та обладнання витрати, які сприяють підвищенню чистих продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо витрати здійснюються з тим розрахунком, що будуть багаторазово компенсовані зростим потоком доходів у майбутньому.

«Стартовим» капіталом в інвестиційному процесі в чималому ступені виступають якості людини, закладені самою природою, навколишнім середовищем: здоров'я, талант, здібності, творча орієнтація. Вони реалізуються вже на першому етапі життєдіяльності людини за допомогою профорієнтації та профвідбору.

Розміри інвестицій повинні бути достатніми, щоб людський капітал повною мірою відповідав вимогам економічної та науково-технічної ситуації, сприяв ефективному розвитку економіки підприємств і країни загалом.

Є три основних напрями інвестицій в людину:

- на освіту і професійну підготовку;
- на охорону здоров'я;
- на пошук інформації та мобільні переміщення робочої сили (міграція з місць із відносно низькою заробітною платою в місця з відносно високою заробітною платою).

У моделі формування і накопичення людського капіталу особливу роль відіграють професіоналізм, освіта та підвищення кваліфікації. Освіта являє собою основну частину людського капіталу.

У суспільстві вона виконує дві функції: особистий розвиток і економічний, тобто відтворення кваліфікованої робочої сили. Вона дає змогу не тільки опанувати старими, вже накопиченими знаннями, а й сприяє набуттю нових знань у процесі практичної діяльності людини, створює сприятливі умови для їх виробництва в майбутньому. Завдяки утво-

ренню забезпечується значне зростання потенціалу людського капіталу, його вирішальна роль у соціально-економічному розвитку суспільства. Недарма кажуть, що у людства є один шлях до прогресу – знання, єдиний засіб подолання всіх перешкод на цьому шляху – інтелект. У наш час система освіти – один з головних елементів як сфери виробництва, так і сфери споживання.

Рівень кваліфікації працівників, їх професіоналізм належать до найважливіших компонентів якості робочої сили. Вирішується ця проблема за допомогою систем початкової, середньої та вищої професійної освіти.

Знання, практичні навички та інформація в сучасному світі є визначальними критеріями і рушійною силою розвитку економіки, соціальної сфери і суспільного життя. Але знання самі по собі без людини – професіонала, який володіє ними, не трансформують економіку. Університети як інститути розвитку суспільства генерують знання, забезпечують підготовку кадрів – науково-освітньої, технологічної, управлінської та культурної еліти країни.

Сьогодні зміст освіти застаріває дуже швидко; на думку експертів, кожні 7–8 років обсяг професійної інформації подвоюється. Для виховання конкурентоспроможних фахівців необхідно не просто «транслувати» знання, а навчити навчатися самостійно, здобувати і використовувати знання в практичній діяльності. Знання швидко застарівають, тому для людини важливо постійно отримувати і застосовувати корисні знання. Люди накопичують знання та навички, які вважаються однією з основних форм капіталу в системі сучасної економіки.

Людина може стати кваліфікованим працівником шляхом придбання людського капіталу, який характеризується високим вмістом знань, сприяє інноваціям і розвитку нових ідей. Сформований людський капітал забезпечує людині стабільний дохід, статус у суспільстві, самодостатність.

Особливістю процесу формування людського капіталу є те, що:

– тривалість життя робить придбання людського капіталу більш привабливим для людей будь-якого рівня здібностей;

– підвищений вроджений хист полегшує придбання людського капіталу.

Для підвищення ефективності людського капіталу і створення інноваційної економіки на рівні передових країн світу необхідний дуже високий рівень і якість людського капіталу з високими інвестиціями в його зростання і розвиток; високий рівень і якість життя; високий рівень індексу ІРЛП та економічної свободи; високий рівень розви-

тку фундаментальної науки; високий рівень розвитку прикладних наук; наявність в країні потужних інтелектуальних центрів технологічного розвитку; велика питома вага сектору нової економіки; потужний синергетичний ефект у всіх сферах інтелектуальної діяльності людини; розвинені й ефективні інноваційні та венчурні системи, підтримувані державою; привабливий інвестиційний клімат і високий рівень інвестиційних рейтингів; сприятливий підприємницький та податковий клімат; диверсифікована економіка і промисловість; конкурентоспроможна продукція на світових технологічних ринках; дієве державне регулювання розвитку країни; наявність транснаціональних корпорацій, які забезпечують конкурентоспроможний технологічний і науковий розвиток країни; низький рівень інфляції (нижче 3–5%).

Висновок. Взаємодоповнюваність людського і фізичного капіталу в економіці веде до прискорення інвестицій у людський і фізичний капітал у довгостроковій перспективі.

Збільшення продуктивних якостей трудових ресурсів може бути досягнуто шляхом надання більш високого рівня освіти і навичок.

Формування людського капіталу підвищує дохід, рівень і якість життя людей, а також є важливим фактором підвищення ефективності праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Schultz, T.W. 1961. Investment in human capital. *American Economic Review* 51 (1): 1–17. Becker, G. 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy* 70 (5): 9–49.
2. Schultz, T.W. 1975. The ability to deal with disequilibria. *Journal of Economic Literature* 13 (3): 827–846.
3. Тугускіна Г. Фактори, що впливають на вартість людського капіталу // *Кадровик. Кадровий менеджмент*. 2011. № 3. С. 68–75.
4. Каменських О.О. Концептуалізація формування людського капіталу в соціально-економічній системі регіону // *Наукові повідомлення. Економіка і управління* № 5. 2010р. С. 102–110.
5. Alderman, H., J. Behrman, V. Lavy, and R. Menon. 2000. Child health and school enrollment: A longitudinal analysis. *Journal of Human Resources* 36 (1): 185–205.
6. Strauss, J., and D. Thomas. 1995. Human resources: Empirical modeling of household and family decisions. In *Handbook of development economics*, Vol. 3, ed. J. R. Behrman and T. N. Srinivasan. Amsterdam, Netherlands: Elsevier.
7. Jones, P., (2001), Are Educated Workers really more Productive?, *Journal of Development Economics*, vol. 64, pp. 57–79.
8. Організація Об'єднаних Націй. Комітет з політики в галузі розвитку. Доповідь про роботу тринадцятої сесії (21-25 березня 2011 року). Економічна і соціальна рада. Офіційні звіти, 2011 рік. Доповнення № 13 E / 2011/33. Нью-Йорк, 2011. С. 4.
9. Lucas, R. E., Jr. 1988. On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics* 22 (1): 3–42.