

УДК: 331.5

Л. Б. Мартинова, докторант,
Хмельницький національний університет,
м. Хмельницький

ЯКІСНІ ПАРАМЕТРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Анотація

У статті розглянуто якісні параметри людського капіталу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності. Визначено два підходи до визначення причин низької ефективності капіталізації людського капіталу. Обґрунтовано поняття негативного людського капіталу. Встановлені заходи із мінімізації фіктивної складової людського капіталу. Досліджено роль освіти та мобільності у формуванні людського капіталу. Визначено пріоритетні напрями державної політики у стимулюванні внутрішньодержавної мобільності вчених. Систематизовано процес підвищення конкурентоспроможності людського капіталу шляхом синергетичної взаємодії людського, соціального капіталу та мобільності.

Ключові слова: людський капітал, мобільність, соціальний капітал, конкурентоспроможність.

Л. Б. Мартынова, докторант,
Хмельницкий национальный университет,
г. Хмельницкий

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Аннотация

В статье рассмотрены качественные параметры человеческого капитала в контексте обеспечения его конкурентоспособности. Определены два подхода к определению причин низкой эффективности капитализации человеческого капитала. Обосновано понятие негативного человеческого капитала. Установлены меры по минимизации фиктивной составляющей человеческого капитала. Исследована роль образования и мобильности в формировании человеческого капитала. Определены приоритетные направления государственной политики в стимулировании внутригосударственной мобильности ученых. Систематизирован процесс повышения конкурентоспособности человеческого капитала путем синергетического взаимодействия человеческого, социального капитала и мобильности.

Ключевые слова: человеческий капитал, мобильность, социальный капитал, конкурентоспособность.

Постановка проблеми. В економічному зростанні і покращенні якості та рівня життя населення важливу роль відіграє фактор якості людського капіталу, який характеризується рівнем освіти, знаннями, інноваційною активністю, мобільністю працівників [1, с. 61]. Збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, мобільність

забезпечують нагромадження людського капіталу, в той же час вони сприяють розвитку людського потенціалу (всіх його складових), що розширює можливості вибору людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми людського розвитку, генезису ринку праці постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як Г. Беккер, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Мілль, Дж. Хекмен, Т. Шульц та ін. Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають такі вітчизняні вчені, як А. Базилюк, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, Т. Заяць, С. Злупко, М. Карлін, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, О. Рудченко, А. Чухно, Г. Ярошенко та інші.

Мета дослідження полягає у визначенні якісних параметрів людського капіталу для забезпечення його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал є мірою здатності людей отримувати дохід на основі використання своїх людських якостей, серед яких особливо виділяються освіта і кваліфікація [2]. У пошуку ефективних шляхів капіталізації людського капіталу виникає питання виявлення причин незбалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Останнім часом виділяють два підходи до визначення чинників даного явища.

Згідно з першим підходом основоположною є невідповідність сформованого людського капіталу потребам роботодавця. Тому, з одного боку, впродовж тривалого періоду зберігаються вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого – велика «навантаженість», тобто кількість претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, а іноді навіть освітньої підготовки працівників. Брак кваліфікації, фаховості, освіченості персоналу обумовлює інертність і відставання в розвитку підприємств і економіки держави в цілому. Усе це формує нові, адекватні викликам часу, вимоги до якості робочої сили, як сукупності людських характеристик, що виявляються у процесі праці, тобто основи формування, базису людського капіталу [3].

Відповідно до другого підходу, першопричина дисбалансу в попиті і пропозиції робочої сили криється в самому ринку праці. Якщо існуватиме попит на висококваліфікований людський капітал з відповідною оплатою праці, ринок освітніх послуг швидко на це зреагує. Тому основна протидія кризі – це створення високотехнологічних робочих місць. Проте починати треба з капіталізації конкурентоспроможного людського капіталу на виробничому рівні. Тобто проблему капіталізації людського капіталу слід

вбачати насамперед у створенні та ефективному використанні конкурентних здібностей персоналу [4].

Ми більше схилиємось до другого підходу щодо визначення причин низької ефективності капіталізації людського капіталу, оскільки саме внаслідок низьких можливостей реалізації людського потенціалу населення відбувається його відтік у формі зовнішньої міграції та перехід у негативну форму (так званий фіктивний людський капітал [5]).

Негативний людський капітал є накопиченим запасом особливих і специфічних знань, псевдознань, навичок, моральних і психологічних характеристик, який цілеспрямовано використовується людиною в соціально-трудовах відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід [5; 6]. Явище формування негативного людського капіталу зумовлене чинниками макро-, мезо- та мікроекономічного і особистісного рівнів, що полягають у політичній та соціально-економічній нестабільності, недовірі до влади, негарантованістю, невпевненістю у соціально-трудовій сфері, поглибленні диференціації якості надання освітніх і медичних послуг, посиленні негативного впливу корупційних явищ, поступового зменшення інвестицій у розвиток соціальної сфери, підвищення кваліфікації та оздоровлення персоналу, браку ресурсів та можливостей здобуття якісної освіти [5].

З метою мінімізації фіктивної складової людського капіталу необхідним є державне сприяння підвищенню прозорості економічних відносин, збільшенню обсягів та підвищенню ефективності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, наукову та інноваційну діяльність, формуванню реальної потреби у високоякісному людському капіталі. Необхідно вживати заходів для розвитку регіональних ринків праці, створення нових продуктивних робочих місць у невеликих містах, забезпечення реальної конкуренції на ринку праці. Потрібно посилити громадський контроль за діяльністю медичних та освітніх установ, державну підтримку та заохочення до навчання працівників на підприємствах. Важливо забезпечити дотримання прав людини і захисту їх у суді, сприяти підвищенню рівня відповідальності державної влади на всіх рівнях, підвищенню рівня соціальної згуртованості суспільства. На мікроекономічному рівні принципове значення має зацікавленість менеджменту довгостроковими економічними результатами підприємства, а не особистим збагаченням, збільшення інвестицій у інноваційний розвиток виробництва, що потребуватиме справжньої високої кваліфікації працівників. На особистісному рівні найважливіше значення має утвердження нових, європейських цінностей – відповідальність за себе і за

свої дії, орієнтації на саморозвиток і здоровий спосіб життя, якість життя не лише в матеріальному, а і в духовному сенсі, готовність до співробітництва, ощадливе, відповідальне споживання. Поширення нових цінностей створить впливовий попит на чесну і відповідальну владу, яка, в свою чергу, впровадить європейські інститути, відповідні вже сприйнятим цінностям [5].

Освіта є основним видом інвестицій в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання. У країнах ЄС державний вплив на цю сферу має яскраво виражений економічний характер. Освіта стає елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування увійшло в практику державного регулювання країн об'єднання. Дані країни виходять з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом є освіта в умовах структурного безробіття, що супроводжує суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого оволодіння новою спеціальністю.

Система освіти, що регулюється та субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигравш суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу твердять, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства [7]. Тому однією з функцій держави повинна бути політична та економічна підтримка розвитку освіти і створення умов для заохочення приватних інвестицій у цю сферу.

Поряд з отриманими висновками слід підкреслити, що не лише освіта підвищує конкурентні переваги людського капіталу. Зростаючий досвід країн ЄС вказує на те, що внутрішня мобільність робочої сили має позитивний вплив на продуктивність і зростання країн-членів. Сучасними пріоритетами стратегії розвитку інноваційної Європи є формування сприятливого ринку інноваційної продукції та послуг і втілення в життя нової парадигми мобільності, метою якої є підвищення структурної мобільності економіки, а також мобільності людських, фінансових ресурсів і знань. Рівень мобільності інноваційних ресурсів країни впливає не тільки на розвиток економіки країни в цілому, а й на формування інноваційної якості людського капіталу [7]. Тому видалення існуючих бар'єрів для внутрішньої мобільності є важливим для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України. Внутрішня мобільність підвищує адаптаційний потенціал населення та сприяє

ефективнішої реалізації людського потенціалу та формуванню людського капіталу. Результати досліджень Світового банку показують, що економіці України не вистачає динамічності. Внутрішня мобільність становить приблизно половину того, що очікується при порівнянні України з іншими країнами. З населенням, що старіє швидше, ніж в інших країнах, підвищення мобільності трудових ресурсів має відбутись якомога раніше, а не пізніше, оскільки літнє населення ще менш ймовірно мігруватиме в пошуках роботи. Основними бар'єрами для внутрішньої міграції в Україні є інституційні. Переваги адміністративних процедур пов'язані з місцем проживання, нерозвинутий житловий і кредитний ринки, слабкі формальні інститути ринку праці перешкоджають і стримують мобільність праці в Україні. Наприклад, слабкі інститути ринку праці знижують динамічність на ринку праці, стимулюють неформальні домовленості щодо роботи і не надають працівникам достатньо достовірної інформації про вакансії та умови на ринку праці за межами їх нинішнього місця проживання. Крім того, людям у відстаючих регіонах часто не вистачає навичок, необхідних для доступу до кращих економічних можливостей у високопродуктивних, сучасних секторах у провідних регіонах. Вирішення проблеми інституційної складової, що впливає на внутрішню мобільність, сприятиме розвитку України та переходу до сучасної динамічної економіки [8].

Необхідно відзначити, що внутрішня мобільність є вагомою альтернативою відтоку нереалізованого людського потенціалу за кордон.

Серед категорій населення, що виступають потенційними закордонними мігрантами, одне з чільних місць належить саме високоосвіченим професіоналам, тобто найбільш конкурентоспроможній частині людського капіталу. За своїми демографічними, особистісними і діловими характеристиками, а також ставленням до умов і можливостей своєї самореалізації на актуальному етапі життєдіяльності та кар'єрного просування ці люди можуть бути віднесені до найактивніших і найбільш мобільних суб'єктів національного ринку праці [9].

Для України вкрай важливою є проблема мобільності вчених та працівників науково-технічної сфери, оскільки активна участь у цих процесах сприяє активізації передачі та обміну знаннями і навичками у сфері сучасних технологій. Мобільність носіїв інновацій є умовою стимулювання потоків наукового знання, посилення взаємодії вчених на національному та міжнародному рівнях. Україні для подолання негативних наслідків відтоку висококваліфікованих кадрів і кращих спеціалістів науково-технічної сфери, а також підвищення міжнародної мобільності вітчизняних учених і залучення іноземних необхідно спрямувати свої зусилля на розробку державних

програм і механізмів підтримки та стимулювання зворотної міграції вітчизняних учених і працівників науково-технічної сфери, інтеграцію та визнання кваліфікації вітчизняних і зарубіжних учених, інтенсифікацію проведення міжнародних досліджень, грантів тощо.

У напрямі стимулювання внутрішньодержавної мобільності вчених пріоритетними напрямками інноваційної та кадрової політики мають стати співпраця українських учених і науковців з різних регіонів країни за умов реалізації спільних інноваційних програм і проектів, поліпшення інфраструктури науково-технічної сфери, вдосконалення національної політики у науково-дослідній сфері і правової бази із захисту інтелектуальної власності загалом [7].

Необхідно підкреслити, що мобільність – це здатність і можливість зміни або розширення сфери використання праці людиною, своїх професійних здібностей. Це обумовлено безліччю чинників, залежних як від самої людини – носія своєї капіталоспроможності, так і від інших суб'єктів формування та використання людського капіталу. Працівник формує свою мобільність, перш за все, через конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок накопичених знань, умінь, навичок, досвіду, відповідної кваліфікації, одержаної в результаті професійної підготовки (перепідготовки), опанування суміжних професій, за допомогою особистих якостей. Важливу роль у формуванні мобільності людини відіграють соціальні чинники умов її життя: стан здоров'я, наявність сім'ї, дітей, рівень забезпеченості житлом, матеріальний добробут та інші.

Держава й органи місцевого самоврядування, у свою чергу, також формують сферу трудової, соціальної, інституційної та іншої мобільності для громадян і роботодавців. Для роботодавців створюються необхідні сприятливі умови для розвитку бізнесу, стимулювання створення нових робочих місць і збільшення заробітної плати працівникам, запобігання можливим скороченням персоналу шляхом установлення податкових пільг, спрощення системи контролю і звітності, відшкодування потенційних збитків за незалежних від підприємства причин тощо [10, с. 6-26].

В умовах ринку формування і забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу є однією з основних функцій держави. На прискоренні розвитку науково-технічного потенціалу, як одного з пріоритетних напрямів діяльності, зосереджена увага Європейського Союзу. На це націлена головним чином і Болонська система реорганізації вищої освіти. Протягом півстоліття ЄС ефективно впроваджувало концепцію інтеграції в освіті і науці в умовах загострення конкурентної боротьби за людський капітал на міжнародному рівні. Болонська система фактично виступає платформою

мобільності носіїв людського потенціалу та формування людського капіталу країн ЄС завдяки створенню умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регіону, спрощення процедури визначення кваліфікацій, що сприяє працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці [10].

На даному етапі дослідження слід відзначити, що мобільність є частиною як людського, так і соціального капіталу, а також одним із чинників формування соціального капіталу за рахунок людського (рис. 1).

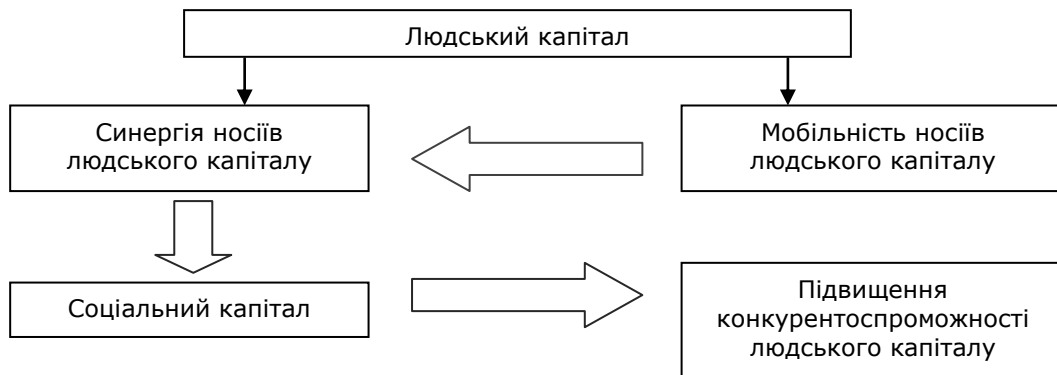


Рис. 1. Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу шляхом синергетичної взаємодії людського, соціального капіталу та мобільності

Для здійснення інноваційно-постіндустріального прориву необхідним є використання синергетичного ефекту активної участі носіїв людського капіталу в продукуванні нових знань, ідей, реалізації інновацій. Адже людський капітал має емерджентну властивість: капітал колективу, групи населення нетотожний сумі індивідуальних людських капіталів учасників; у процесі взаємодії, кооперації інтелектуальних зусиль працівників з’являються множинні додаткові ефекти. Тому ступінь задіяння інструменту синергії в акумуляції людського капіталу у поєднанні з активацією ринкового рушія економічної ефективності – конкуренції (що змушує індивіда самовдосконалюватися, нарощувати свій людський капітал) визначатиме перспективи виходу вітчизняної економіки на якісно новий рівень, на орбіту інноваційного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В. В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
2. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / О. И. Иванов. – ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.

3. Хромов М. І. Людський капітал та якість робочої сили / М. І. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: Зб. наук. пр. – Донецьк: ІЕП НАНУ, 2009. – С. 138-151.
4. Кір'ян Т. Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2016. – №5/6. – С. 3-9.
5. Грیشнова О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грیشнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №1. – С. 90-101.
6. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc>
7. Schultz T. Investment in Human Capital. Available at: <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>
8. Партнерство «Світовий банк – Україна». Огляд програм у країні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>
9. Вовканич С. Й. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоеміграційні процеси / С. Й. Вовканич, Х. Копистянська, Л. Ноджак // Регіональна економіка. – 2004. – №2. – С. 23-35.
10. Гнибіденко І. Ф. Ринок праці України в умовах євроінтеграції. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції. Монографія / Гнибіденко І. Ф., Кузнецова Н. Б., Маршавін Ю. М., Могильний О. М., Пінчук Ю. Б., Руженський М. М., Федоренко В. Г.; за ред. І. Ф. Гнибіденка. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.
11. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / Ред.: Е. М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні. – К., 2008. – 316 с.

Liliia Martynova, Doctoral Student,
Khmelnyskyi National University,
Khmelnyskyi

QUALITY PARAMETERS OF HUMAN CAPITAL IN PROMOTING ITS COMPETITIVENESS

Summary

The article describes the qualitative parameters of human capital in the context of its competitiveness. The two approaches are defined to determine the causes of low efficiency of human capital capitalization. The negative concept of human capital is proved. The measures to minimize the fictitious component of human capital are established. The role of mobility and education in human capital formation is researched. The priority areas of government policy in stimulating domestic mobility of researchers are determined. The process of improving the competitiveness of human capital through synergetic interaction of human and social capital and mobility is systematized.

Keywords: human capital, mobility, social capital, competitiveness.

References:

1. Onikijenko, V.V. (2013). *Rynok praci ta social'nyj zahyst naselennja Ukrainy: retroanaliz, problemy, shljahy vyrishennja* [Labor market and social protection in Ukraine: retroanalysis, problems, solutions]. Kyiv, 456 p. (in Ukr.).
2. Ivanov, O. I. (2013). *Chelovecheskij potencyal (formirovaniie, razvitiie, ispol'zovaniie)* [Human potential: formation, development and use]. Skifiia-print, St.Petersburg, 336 p. (in Russ.).

3. Hromov, M.I. (2009). Human capital and quality of labor force. Strategija i mehanizmy reguljuvannja promysloвого rozvytku [*Strategy and mechanisms of industrial development regulation*], Donetsk, pp. 138-151 (in Ukr.).
4. Kir'jan, T. (2016). Capitalization of human capital in the context of decent work. *Ukrai'na: aspekty pratsi [Ukraine: aspects of labor]*, no. 5/6, pp. 3-9 (in Ukr.).
5. Grishnova, O.A. (2015). Fake human capital: the nature, characteristics, factors shaping. *Demografija ta social'na ekonomika [Demography and Social Economy]*, no. 1, pp. 90-101 (in Ukr.).
6. Korchagyn, Ju. Human capital - an intensive socio-economic factor in the development of the individual, the economy, society and statehood. Available at: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc> (in Russ.)
7. Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. Available at: <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>
8. World Bank Partnership - Ukraine. Review of programs in the country in April 2015. Available at: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf> (in Ukr.).
9. Vovkanych, S. J. (2004). Development of intellectual potential and external migration processes. *Rehional'na ekonomika [Regional economy]*, no. 2, pp. 23-35 (in Ukr.).
10. Hnybidenko, I.F. et al. (2012). *Rynok pratsi Ukrai'ny v umovah jevrointegratsii'* [Labour market Ukraine in terms of European integration]. Kyiv, 289 p. (in Ukr.).
11. Ed. Libanova, E.M. (2008). *Ljuds'kyj rozvytok v Ukrai'ni: innovacijnyj vymir* [Human development in Ukraine: innovative dimension]. Kyiv, pp. 316 (in Ukr.).



УДК 334.021.1

О. В. Попадюк,

Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича,
м. Чернівці

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Анотація

Визначено домінуючі тенденції розвитку економічної науки протягом останнього десятиліття, які актуалізують проблеми соціальної орієнтованості управління економічними процесами та дослідження таких понять, як «соціально орієнтована економіка», «соціалізація економіки», «соціальна політика підприємства», «соціальна відповідальність» тощо. Доведено, що особливої уваги наразі набувають питання соціального відповідального управління та регулювання цих процесів на різних рівнях економічної системи. Здійснено аналіз особливостей еволюції наукової думки щодо концепцій соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Систематизовано етапи розвитку концепцій соціальної відповідальності бізнесу світової економічної думки. Проведено аналіз основних процесів, які відбувались у світовій практиці функціонування компаній. Здійснено систематизацію формування етапів розвитку соціальної відповідальності та виділено взаємозв'язок із основними подіями її практичної реалізації. Доведено формування нового підходу до оцінки результативної діяльності бізнесу, зокрема його соціально-відповідальних функцій.