

УДК 331.522.4

Ж.В. Дерій, канд. екон. наук, доцент

О.Б. Семченко-Ковальчук, аспірант

Чернігівський інститут інформації бізнесу і права МНТУ, м. Чернігів, Україна

НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто сутність та структуру людського капіталу та основні види інвестицій в нього. Виділено окремі шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства, вказано їх переваги та ризики використання в умовах глобалізації.

Постановка проблеми. Успіх України у майбутньому багато в чому визначається темпами здійснення політичної та економічної модернізації суспільства. Основними факторами такої модернізації мають бути як творча енергія мас, так і інноваційна активність науки та бізнесу. Саме ці механізми суспільного прогресу є властивими європейській моделі розвитку. Тому обов'язковою умовою входження України до європейської спільноти є здатність не просто генерувати знання, а успішно накопичувати їх, використовувати та отримувати з цього економічний зиск [2, с. 4].

На фоні широкого кола проблем входження нашої держави у світове господарство, чи не найбільшою вадою національної економіки залишається її низька конкурентоспроможність, яка ґрунтується на здатності займати й утримувати стійкі позиції на певних сегментах світового ринку за наявності економічного потенціалу, котрий забезпечує динамічне зростання на інноваційних засадах. Тільки висока конкурентоспроможність вітчизняної економіки як на внутрішньому, так і на світовому ринках здатна закласти надійний фундамент для підвищення життєвого рівня населення. Також конкурентоспроможність національної економіки можна визначити як економічну категорію, котра характеризує стан відносин у державі щодо забезпечення умов стабільного підвищення ефективності національного виробництва, адекватного до змін світової кон'юнктури та внутрішнього попиту на основі розкриття національних конкурентних переваг та досягнення кращих, ніж у конкурентів, соціально-економічних параметрів.

У рейтингу конкурентоспроможності країн на 2010-2011 роки, створеному Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ), Україна опустилася на сім сходинок порівняно з рейтингом 2009-2010 рр. Вона посіла 89-е місце серед 139 держав, включених до рейтингу. Конкурентоспроможність України знизилася через неефективність інституцій, макроекономічну нестабільність, неефективність товарних та фінансових ринків, недостатнє забезпечення природними енергетичними, фінансовими та технологічними ресурсами [11, с. 334].

Водночас, як показує приклад розвинених країн, конкурентні переваги національної економіки, в першу чергу, досягаються завдяки ефективній організації та управлінню людським розвитком, що в межах сучасних наукових концепцій розглядається як управління людським капіталом. Поряд з відносно високим рівнем людського розвитку, проблемного характеру для вітчизняної економіки набуває неспроможність перетворити людський потенціал у ресурс конкурентного розвитку, що можливо за умов його перетворення у людський капітал [7].

На жаль, Україна значно поступається рівнем розвитку людського капіталу, що проявляється у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел, втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни. Україна за індексом розвитку людського потенціалу знаходиться майже на останніх позиціях серед розвинених країн, як це видно з рисунку 1.

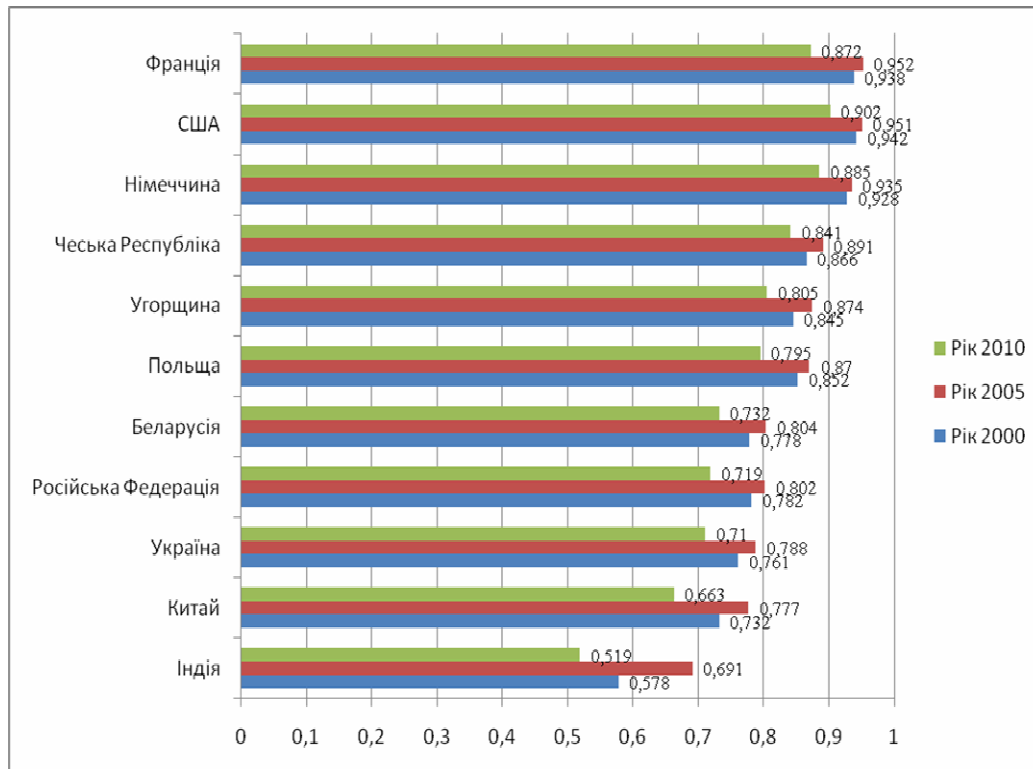


Рис. 1. Тенденції індексу розвитку людського потенціалу: міжнародні порівняння за 2000-2010 роки [1]

Існування зазначених чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід відокремити:

- масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу;
- значні міграційні втрати населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня;
- нераціональну демографічну структуру населення;
- падіння показників шлюбності, зменшення кількості народжених;
- збільшення рівня смертності населення, високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості;
- знецінення людського капіталу;
- низький рівень оплати праці.

Саме тому дослідження формування та ефективного використання людського капіталу України призведе до підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми людського капіталу на підприємстві на сучасному етапі розвитку України виявляється актуальним. Тим більше, що публікації вітчизняних і зарубіжних авторів надають теоретичні та методологічні підстави для такого дослідження. Серед українських авторів слід відзначити роботи С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, Е. Лібанової, О. Макарової, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших. З російських дослідників цієї проблеми слід відзначити Л. Абалкіна, С. Дятлова, М. Критського, В. Іноземцева, В. Медведєва, Ю. Яковця.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні засади управління людським капіталом, проте недостатньо вирішеним залишається питання побудови цілісної концепції його

оцінювання на рівні підприємства, що потребує розроблення теоретично обґрунтованого та практично значущого методичного забезпечення. Незавершеність наукових досліджень у цьому напрямі визначає необхідність розбудови, удосконалення цілісної системи управління людським капіталом підприємства та розроблення шляхів її подальшого розвитку.

Мета статті полягає у дослідженні формування і використання особливостей людського капіталу та його впливу на конкурентоспроможність підприємства як бізнес суб'єкта.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах господарювання соціально-економічний розвиток країни безпосередньо визначається здатністю економіки до якісних та ефективних зрушень. За будь-яких умов, при різних системах, в різні політичні та економічні епохи людські можливості були визначальними при досягненні поставлених цілей. Тобто у сучасному суспільстві людський капітал стає основою національного багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, є ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси дедалі більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут. Ми погоджуємося з думкою, що людський капітал – це вартість частки запасу людського потенціалу (трудового потенціалу): здібностей, досвіду і знань, залучених у господарювання на основі відносин найму, які приносять додану вартість у формі додаткового доходу робітника та прибутку роботодавця [4].

У контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства, людський капітал необхідно трактувати як функціональну складову інноваційного виробництва – це знання, навички та практичний досвід, спричинені інтелектуальною активністю, яка виступає формою реалізації інтелектуально-, морально- і культурно-орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, що забезпечує отримання різного роду переваг перед конкурентами. Одночасно з цим потрібно зауважити, що людський капітал означає не лише властивий людині запас знань та виробничих навичок, а й здатність та надана йому державою або підприємством можливість безперервно вчитися і вдосконалюватися [8]. Саме тому інвестиції людський капітал являють собою важливий вид капіталовкладень і один з головних факторів зростання конкурентоспроможності підприємства.

У сучасній економіці спостерігається значне зростання загальних обсягів інвестицій у людський капітал, який охоплює собою освіту, знання, трудові навички, виробничий досвід, мотивацію до праці, що використовуються в процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ з метою досягнення стратегічних цілей. Інвестиції у людський капітал безпосередньо пов'язані з усіма сторонами виробництва на підприємстві: як із соціальною, так і з економічною.

З усіх видів інвестицій у людський капітал найважливішими є вкладення в здоров'я й освіту. Загальна і спеціальна освіта покращує якість, підвищує рівень і запас знань людини, тим самим збільшуючи обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню фахівців високої кваліфікації, висококваліфікована праця яких робить найбільший вплив на темпи економічного зростання.

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал у всіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому освітньому проекті до 80 % знань припадає на самостійне навчання. Особливо це стосується професій фахівців – дослідників, вчителів, лікарів, інженерів, експертів з комп'ютерів і т. д., які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей [5, с. 176].

Якщо розглядати вкладання інвестицій у людський капітал з боку підприємства, то таким чином фірма забезпечує себе висококваліфікованими працівниками, що дозволяє підвищити продуктивність праці, темпи розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його

трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, що дасть можливість розширювати свою присутність на ринку. Вважається, що ефективність виробництва лише на 1/3 залежить від фізичного капіталу, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців [3].

Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, у навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати складні виробничі проблеми, адаптуватися до зовнішнього середовища. Будуть активніше брати участь у виробничому процесі підприємства та ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання поставлених завдань, у них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отримані професійні знання та навички. Також інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудових відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними. Розвиток ефективної соціально-трудової взаємодії дозволяє сформувати відповідну психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп у процесі виконання своїх функцій.

На сьогодні в Україні спостерігається позитивна тенденція щодо підвищення якості робочої сили на підприємствах, в установах та організаціях. За даними Держкомстату, кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію в 2010 році, становила 943,9 тис. осіб, що в порівнянні з 2009 роком збільшилась майже на 53,5 тисячі. На деяких підприємствах підвищенням кваліфікації охоплена більша частина працівників [10; 6].

Отже, слід зазначити, що інвестиції в людський капітал завжди приносять своєму власнику дохід (прямий чи опосередкований), при цьому період інвестування є значно довшим, ніж за інших напрямків інвестування (наприклад, в основні засоби), проте віддача в декілька разів перевищує витрати як для підприємства, так і для власника капіталу.

У цілому варто відзначити, що інвестиції в людський капітал мають такі особливості:

- віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від тривалості його використання, тобто від кількості років працездатного періоду. При цьому інвестиції на ранніх етапах життя людини дають вищу віддачу у далекому майбутньому і чим вони триваліші та якісніші, тим більш значний і тривалий ефект ці інвестиції принесуть;
- інвестиції в людський капітал приносять вищу віддачу, ніж вкладення в інші види капіталу як з погляду окремої людини, так і суспільства в цілому;
- інвестиції в людський капітал мають подвійний ефект, оскільки інвестування в здобуття освіти, належне отримання медичних послуг не тільки покращують якісні характеристики певного носія людського капіталу, а й одночасно збагачують професійний досвід, підвищують майстерність тієї людини, яка ці послуги надає;
- людський капітал піддається фізичному й моральному зношенню. Фізичний знос зумовлений природним старінням людини, а моральний – застаріванням знань або зміною цінності одержаної освіти;
- людський капітал здатний нагромаджуватися та примножуватися в процесі його використання. За рахунок здійснення трудової діяльності та систематичного підвищення професійного рівня шляхом навчання і перепідготовки відбувається нагромадження людського капіталу, а використання людського капіталу є запорукою його примноження;
- структура, джерела й характер вкладень у людину зумовлені історичними, культурними, національними умовами та традиціями, а також рівнем доходів (заробітків) окремих носіїв людського капіталу [7; 8].

Таким чином, інвестування в людський капітал повинне здійснюватися на всіх зазначених рівнях, лише за умови правильного розподілу коштів за всіма напрямками та складови-

ми елементами людського капіталу досягатиметься синергетичний ефект, відбуватиметься його збалансований розвиток і запобігання втратам людського капіталу в майбутньому.

Вважаємо, що серед основних джерел інвестування людського капіталу мають бути кошти доброчинних організацій та меценатів і для цього на державному рівні слід створити відповідні умови. Вкладення коштів у людський капітал дозволить зберегти багато видів цінних ресурсів у вітчизняній економіці, а також зробити значний прорив країни за допомогою зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. У той час як недоінвестування вплине на зниження конкурентоспроможності товаровиробників і безпосередньо на майбутнє нашої країни.

Сьогодні в Україні процес розвитку людського капіталу та інвестицій в нього уповільнюється через ряд причин. Насамперед, це декваліфікація робочої сили, через нестачу фінансування професійного навчання найманих працівників та небажання роботодавців здійснювати відповідну діяльність.

Ще однією важливою проблемою є відсутність мотивації до формування людського капіталу на особистісному рівні. Оскільки сьогодні міжпосадовий розрив у окладах фахівця з вищою освітою та технічних робітників незначний, людина не хоче навчатися і вдосконалювати свої знання та навички.

Такий низький рівень оплати праці в нашій країні призводить до ще однієї вагомій проблеми – «відпливу умів». За різними оцінками від 5 до 10 млн українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. І слід зауважити, що трудову міграцію здійснює як правило найбільш мобільна та кваліфікована робоча сила. Одночасно за джерелами інвестиції в людський капітал з боку держави мінімальні, в основному населення збагачує запас знань, здібностей, умінь за власні кошти.

Сьогодні за кордоном працює 6,5 млн мігрантів, що становить 14,4 %, з них 67 % становлять чоловіки і 33 % – жінки. За даними МОМ (Міжнародної організації з міграції), 54 % українських мігрантів працюють у галузі будівництва, 17 % – у сфері домашнього догляду, по 9 % у торгівлі та сільському господарстві, 6 % у промисловості, 4 % зайняті на інших видах робіт. Найбільше українців виїжджає із Закарпатської, Чернівецької областей, а найменше з Київської, Одеської, Житомирської, Кіровоградської, Полтавської та Дніпропетровської. Головним чинником, що впливає на таку структуру міграції, є диспропорційність регіонального розвитку. Так, середній дохід у Донецькій області складає 683 дол на душу населення, а в Чернівецькій 352 дол, як наслідок активізуються переміщення з західних регіонів країни. Також сприяє цьому близькість до кордону з ЄС, налагоджені міграційні та культурні зв'язки [9].

До однієї з найбільших проблем розвитку людського капіталу на сьогодні в Україні можна віднести відсутність системи впровадження інноваційних проектів на ринку. Неefективна діяльність бізнес-інкубаторів, несприятливий інвестиційний клімат, нерозвиненість небанківських фінансових інституцій – все це призводить до уповільнення інновацій. Вітчизняним суб'єктам господарювання куди вигідніше вкладати кошти у давно перевірені галузі економіки, ніж ризикувати з впровадженням інноваційних ідей. А це в свою чергу призводить знов-таки до погіршення умов розвитку людського капіталу та вкладання до нього інвестицій.

Таким чином, на нашу думку інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання трудового потенціалу як окремого підприємства, так і держави в цілому, що призведе до зростання його конкурентоспроможності.

Майбутнє будь-якої держава, зокрема і України, нерозривно пов'язане з розвитком інтелекту нації, що є найдорожчим капіталом людства. І саме досягнення найвищого показника розвитку людського капіталу є запорукою майбутнього успіху країни та покращення її становища на міжнародному рівні. Необхідними заходами для підвищення

інвестування у людський капітал в Україні є забезпечення у першочерговому порядку державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємства і приватних підприємців у розвиток людського капіталу своїх працівників.

Висновки та пропозиції. Проведене дослідження людського капіталу як фактора й складової підприємницької діяльності підприємств, їхньої підприємницької активності дозволило дійти висновку про високу його значущість, що забезпечує стійке функціонування й розвиток суб'єктів господарювання. Слід відзначити, що людський капітал являє собою ресурс особливого роду, якості якого цілком визначають ефективність господарської діяльності, можливість створення високоякісних товарів і послуг, масштаб й темп науково-технічних і організаційних перетворень.

Забезпечення вітчизняної економіки достатньою кількістю кваліфікованих трудових ресурсів обумовлюється інвестиціями у людський капітал. Для поліпшення якості та збільшення кількості людського капіталу необхідно спрямовувати інвестиційні ресурси на перенавчання існуючого трудового потенціалу більш конкурентоспроможним професіям, перепрофілювання, підвищення кваліфікації, оскільки вкладання коштів у перепідготовку адаптованих до умов конкретного виробництва працівників забезпечить швидку віддачу. Потрібно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я, законодавчо стимулювати вкладення благодійних коштів у розвиток людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Геєць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання та підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс] / В. М. Геєць. – Режим доступу: <https://docs.google.com>.
2. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України: монографія / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Х.: Константа, 2006. – 272 с.
3. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54-59.
4. Іляш О. І. Формування концепції ефективного розвитку людського капіталу України [Електронний ресурс] / О. І. Іляш, К. І. Мороз. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/19_1/190_Ilasz_19_1.pdf.
5. Каз М. С. Динамика экономического знания и мотивация труда: учебное пособие / М. С. Каз. – Томск: Томский государственный университет, 2003. – 352 с.
6. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
7. Людський капітал у системі формування конкурентних переваг національної економіки [Електронний ресурс] / Харківський Національний університет. – Режим доступу: http://mev-hnu.at.ua/blog/ljudskij_kapital_v_sistemi_formuvannja_konkurentnikh_perevag_nacionalnoji_ekonomiki/2011-04-26-11.
8. Малюга Л. М. Людський капітал в контексті конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Л. М. Малюга. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/101.pdf.
9. Міграція і розвиток [Електронний ресурс] / Міжнародна організація з міграції. – Режим доступу: <http://www.iom.org.ua/en/>.
10. Праця України. Статистичний збірник 2010 рік [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/druk/katalog/pracia/prU_2010.zip.
11. The Global Competitiveness Report 2010- 2011. World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf.