

# ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

САМОРОДЧЕНКО Г. В.

УДК 331.552.4:314.186

## Самородченко Г. В. Організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу

У даній статті автором узагальнено теоретичні підходи у визначенні соціально-економічної сутності категорії «людський капітал»; здійснено системний аналіз сучасного стану соціально-економічного середовища, його взаємозв'язку з проблемою формування та відтворення людського капіталу; з'ясовано сутність умов розвитку людського капіталу та проаналізовано особливості їх формування в сільському господарстві; визначено основні напрямки підвищення ефективності системи формування і використання людського капіталу в умовах сталого розвитку аграрної сфери.

**Ключові слова:** напрямки аграрної політики, реформи, людський капітал, трудові відносини, демографічна криза, зайнятість, безробіття, ринкова трансформація.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 8.

**Самородченко Ганна Вікторівна** – аспірантка, Інститут ділового адміністрування (вул. Димитрова, 81а, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50086, Україна)

**E-mail:** katya.moskaluyk@yandex.ru

УДК 331.552.4:314.186

UDC 331.552.4:314.186

## Самородченко А. В. Организационно-экономический механизм формирования и эффективного использования человеческого капитала

В данной статье автором обобщены теоретические подходы в определении социально-экономической сущности категории «человеческий капитал»; осуществлен системный анализ современного состояния социально-экономической среды, ее связь с проблемой формирования и воссоздания человеческого капитала; определена сущность условий развития человеческого капитала и проанализированы особенности их формирования в сельском хозяйстве; приведены основные направления повышения эффективности системы формирования и использования человеческого капитала в условиях устойчивого развития аграрной сферы.

**Ключевые слова:** направления аграрной политики, реформы, человеческий капитал, трудовые отношения, демографический кризис, занятость, безработица, рыночная трансформация.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 8.

**Самородченко Анна Викторовна** – аспірантка, Інститут ділового адміністрування (вул. Димитрова, 81а, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50086, Україна)

**E-mail:** katya.moskaluyk@yandex.ru

## Samorodchenko A. V. Organizational and Economic Mechanism of Forming and Effective use of Human Capital

In this article an author generalized theoretical approaches in determination of socio-economic essence of category «human capital»; the analysis of the systems of the modern state of socio-economic environment, its connection, is carried out with the problem of forming and recreation of human capital; essence of terms of development of human capital is certain and the features of their forming are analyzed in agriculture; basic directions of increase efficiency of the system of forming and use of human capital are resulted in the conditions of steady development of agrarian sphere.

**Key words:** directions of agrarian policy, reforms, human capital, labour relations, demographic crisis, employment, unemployment, market transformation.

**Pic.:** 1. **Bibl.:** 8.

**Samorodchenko Anna V.** – Postgraduate Student, Institute of Business Administration (vul. Dymytrova, 81a, Kryvyi Rih, Dnipropetrovska obl., 50086, Ukraine)

**E-mail:** katya.moskaluyk@yandex.ru

Головне багатство суспільства – людський капітал з його індивідуальними цінностями, знаннями, відповідною кваліфікацією та надбаннями, є основою забезпечення розширеного відтворення благ і послуг, розвитку сучасного ринку праці та найбільш важливою умовою становлення ринкової економіки в Україні [2].

Сучасний стан відтворення людського капіталу аграрної сфери засвідчує наявність тут великої кількості проблем, зокрема, стосовно його формування та ефективного використання. Це потребує розробки та впровадження ринкової моделі розширеного відтворення високопродуктивної, конкурентоспроможної, високооплачуваної робочої сили [4].

Тому системне дослідження процесу формування й ефективного використання людського капіталу держави сьогодні набуває пріоритетного значення в реформуванні вітчизняної економіки та забезпеченні її стабільного розвитку.

Проблеми людського розвитку, генезису ринку праці постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і серед вітчизняних вчених. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як Г. Беккер, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Мілль, Дж. Хекмен, Т. Шульц та інші. Проте, відзначаючи безсумнівну цінність та значущість проведених наукових досліджень, у даний час зростає потреба у більш системній та комплексній розробці даної проблематики, оскільки відбувається процес становлення економіки знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри людського капіталу, ефективність його використання.

Враховуючи існуючі концепції розвитку людського капіталу в процесі еволюції економічного мислення, автором сформульовані такі особливості формування складових людського капіталу: *по-перше*, він може фізично зношуватись, економічно змінювати свою вартість і амортизуватись; *по-друге*, відрізняється від фізичного

капіталу за ступенем ліквідності або самовідтворення; *по-третє*, має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності; *по-четверте*, капітал втілений у людині, не може продаватися, передаватися, залишатися у спадщину, отже він є невід'ємним від носія – живої людської особистості, тоді як інтелектуальний капітал має такі властивості; *по-п'яте*, він формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я, відпочинок, культурний розвиток; *по-шосте*, незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів може регулюватись самою людиною; *по-сьоме*, проходить певний цикл кругообігу впродовж тривалого періоду виховання та навчання особи (з народження) до початку трудової діяльності, впродовж якої людський капітал працівника не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації [5].

Враховуючи досвід економічно розвинених країн, де людський капітал є складовою частиною національного багатства, доцільним є внесення у вітчизняну методіку розрахунку національного багатства показника розвитку людського капіталу з урахуванням нагромадженого досвіду, рівня освіти.

**Л**юдський капітал – запас природних або набутих внаслідок інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації та мобільності індивіда, використання яких в економічній діяльності дає йому вищі прибутки [3]. Його можна визначити як сукупність спадкових і набутих фізичних, а також духовних якостей і властивостей людини, які використовуються для виробництва товарів, послуг і певних матеріальних благ. Людський капітал може розглядатися як сума грошових інвестицій у здоров'я, професіональні знання і розвиток творчих здібностей працівника [1].

Виходячи з того, що сутність суспільного розвитку проявляється в постійній динаміці, змінюється і зміст економічного життя, отже, зазнають змін й місце, роль та компоненти людського капіталу в національному господарстві [3].

Україні притаманні значні резерви стрімкого зростання людського капіталу, забезпечення інноваційного шляху розвитку та впровадження дієвих механізмів управління його складовими частинами, що виражається, перш за все, у високому рівні освіти населення і значній частині працівників, зайнятих науковою діяльністю. За успішного розвитку всіх складових людського капіталу можна одержати синергійний ефект, виражений у його примноженні як на мікро-, так і на макрорівнях [6].

Основними елементами даного механізму виступають: демографічно-просторовий, законодавчо-нормативний, бюджетно-фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, педагогічно-виховний блоки (рис. 1). Зазначимо, що ефективність дії механізму полягає в їх єдності, комплексності й системності розробки і реалізації, тобто тоді, коли вони здійснюються

у межах правового поля й фінансових можливостей та у тісній взаємодії виконавців.

Розкритий зміст організаційно-економічного механізму формування та ефективного використання людського капіталу сприяє подальшій розробці та обґрунтуванню критеріїв і методів оцінки його функціонування, а також можливості практичного застосування, що дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємств, організацій, суспільства в цілому [5].

**Н**айважливішим показником ефективного використання людського капіталу є вартість його послуг на сучасному ринку. Враховуючи реалії сьогодення, відмітимо, що Україна спирається на принципи не високої якості, а низької вартості, дешевизни (сировини, технологій, робочої сили), що характерно для економік деяких азіатських країн. Наслідком цього виступає формування такої соціальної структури, яка докорінно відрізняється від європейської – замість домінування середнього класу маємо розпорощене суспільство з великою часткою бідного населення.

Так, за період 1995 – 2012 рр. розмір середньомісячної зарплати в Україні зріс до 1941 грн, проте існує висока її варіація як на регіональному (станом за 2011 р. м. Київ – 2729 грн, Тернопільська обл. – 1235 грн), так і галузевому (фінансова діяльність – 2050 грн, аграрна сфера – 1054 грн) рівнях. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не забезпечує високих стандартів споживання, рівня життя людини, процесів нагромадження [7].

За радянських часів, хоча зарплата в більшості населення була низькою, до невеликої кількості зароблених карбованців держава додавала фактично безкоштовні освіту, медичне обслуговування, низькі тарифи на житлово-комунальні послуги, низькі ціни на продовольство, одяг і взуття.

Ринкова економіка повністю змінила ситуацію, адже сьогодні населення за все повинно платити, ціни на товари і послуги зросли (відповідають європейському рівню, особливо житло), а заробітна плата залишається однією з найнижчих у Європі.

Автором пропонується на державному рівні розробити і впровадити соціальний стандарт розширеного відтворення працівника замість мінімальної зарплати. При переході на соціальні стандарти суспільство отримує чіткий план розвитку людського капіталу країни, створення якого мають розглядати представники уряду, роботодавці, профспілки і наймані працівники. Навіть з позицій простого відтворення здатності до праці людини як соціального суб'єкта, члена суспільства, основу зарплати має складати вартість мінімального споживчого кошика, розрахована за реальними ринковими цінами. Саме його вартість має бути базою для визначення державою мінімальної ставки оплати праці у будь-якій галузі економіки.

Удосконалено також науково-методичні питання стосовно визначення ринкової вартості послуг людського капіталу, де має бути здійснений перехід від ціни праці як вартості засобів для особистого споживання

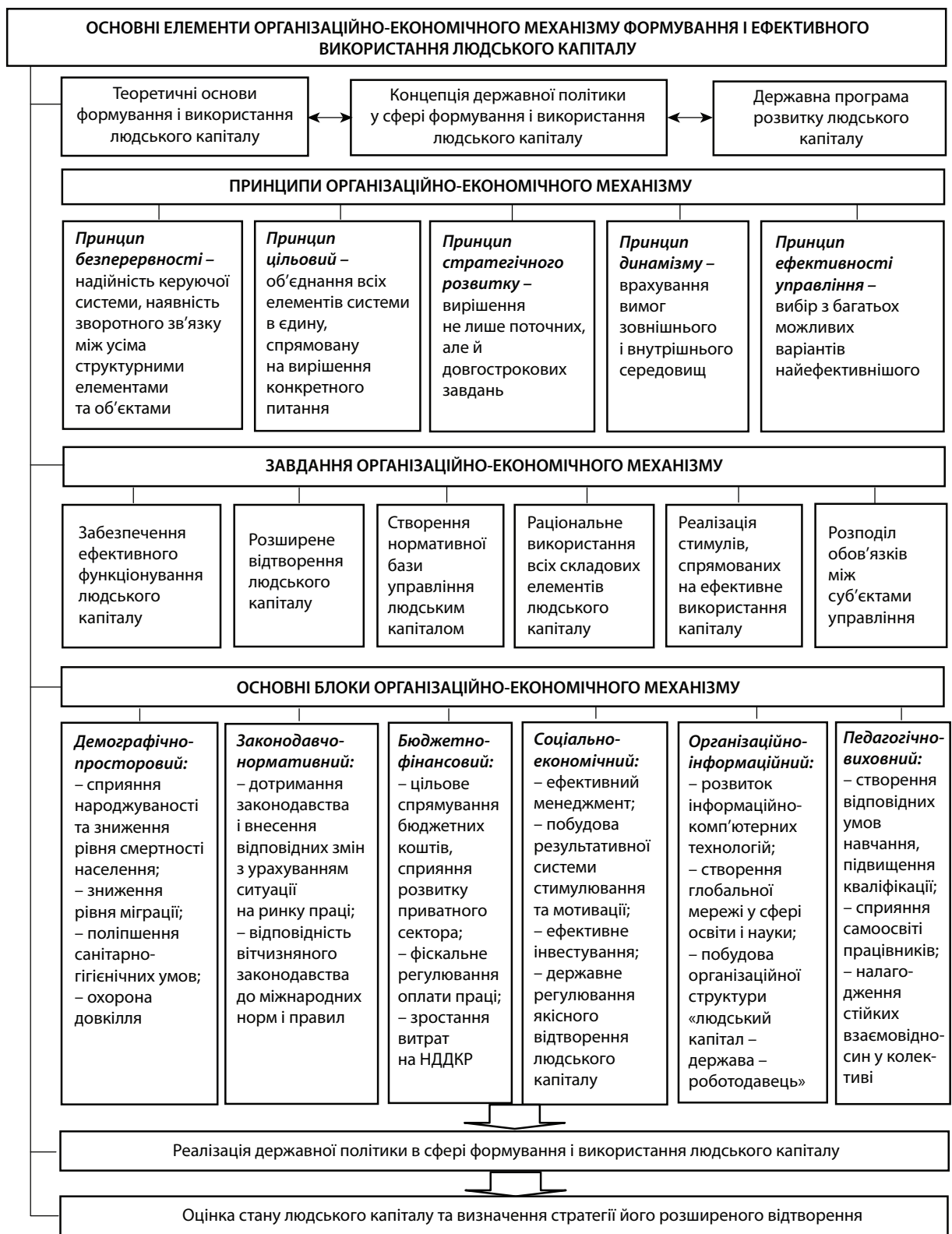


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу

працівника до реальної ціни послуг робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення працюючої людини і членів її сім'ї. Зокрема, розроблено механізм ціноутворення за умов формування ринкової економіки, де початковим пунктом мають бути інвестиції в людський капітал, коли індивід збільшує свій запас людського потенціалу за до-

помогою додаткових вкладень в освіту, що призводить до зростання його якості, а, отже, й до підвищення продуктивності праці. Збільшення продуктивності праці є передумовою для зростання дивідендів від людського капіталу, зокрема, у вигляді збільшення доходу – заробітної плати або інших вигод (матеріальне, моральне і соціальне стимулювання).

## ВИСНОВКИ

Основні напрями щодо поліпшення державного регулювання якісного відтворення людського капіталу, на нашу думку, повинні включати: сприяння створенню нових робочих місць, підвищення якості робочої сили, реформування професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів і мотивація їх до самоосвіти, регулювання трудової міграції, покращення оплати праці, поліпшення соціального захисту населення.

Оцінюючи сучасний механізм регулювання відтворення людського капіталу, автор відмічає, що в державі немає системного механізму та відповідних органів управління, які регулюють даний процес на всіх його фазах, а є лише окремі його частини, котрі часто дублюють функції інших або взагалі ігнорують їх. Однак формування та розвиток здібностей і навиків людини не може відбуватись у вакуумі, адже лише комплексний підхід дасть змогу визначити основні напрями підвищення ефективності відтворення людського капіталу та її вади з метою розроблення дієвого механізму управління даним процесом. Основні його важелі на макро-рівні мають бути зосереджені у державі [8].

До основних завдань державної соціальної політики віднесено випереджаюче зростання вартості послуг робочої сили, зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці і доходи громадян, гарантії щодо індексації заробітної плати, застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці – участь працівників у розподілі прибутків, акціонуванні підприємств, визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей.

Орієнтація стратегії економічного зростання на створення нових робочих місць передбачає забезпечення продуктивної зайнятості та скорочення прихованого безробіття.

У цілому розробка державної стратегії розвитку людського капіталу є важливим важелем та рушійною силою подальшого соціально-економічного розвитку суспільства. Заходи повинні реалізуватись в комплексі, охоплюючи всі сфери відтворення людського капіталу для того, щоб оптимально поєднати суто ринкові важелі та методи державного регулювання соціально-економічного розвитку. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Гаврилюк Л. А.** Трудові ресурси і соціально-трудова процеси в економічній системі ринку аграрної праці // Збірник наукових праць Уманського державного аграрного університету. – Умань, 2009. – № 63, ч. 2. – С. 142 – 149.
2. **Гадзало А. Я.** Соціально-економічне значення, зміст, складники та відтворення людського капіталу / А. Я. Гадзало // Матеріали наук-практ. конф. [Научные исследования и их практическое применение: современное состояние и пути развития], (Одесса, 5 – 17 жовтня 2009). – Одеса, 2009. – С. 61 – 62.
3. **Гадзало А. Я.** Розвиток теорії людського капіталу в економічній науці / А. Я. Гадзало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.10.

4. **Кириленко І. Г.** Деякі аспекти державної аграрної політики в Україні в умовах світової фінансової кризи / І. Г. Кириленко, В. В. Дем'янчук, Б. В. Андрющенко // Економіка АПК. – 2008. – № 11. – С. 4 – 9.

5. **Лич Г. В.** Людський капітал: сутність та основні тенденції розвитку // Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава : колективна монографія. – К. : Видавничий дім «Корпорація», 2005. – С. 267 – 275.

6. **Лич Г. В.** Освіта як важлива інвестиція у розвиток людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні : Збірник наукових праць. Вип. 6 (49). / Наук. ред. І. К. Бондар. – К., 2005. – С. 123 – 126.

7. **Попов В. М.** Соціально-економічні аспекти реалізації людського капіталу аграрного виробництва в сфері зайнятості населення // Соціально-економические аспекты промышленной политики. Рынок труда и занятость : Сборник научных трудов. – Т. 3 / НАН Украины, Институт экономики промышленности. – Донецк, 2003. – С. 258 – 265.

8. **Щекович О. С.** Формування пріоритетів та розвиток аграрної політики України [Текст] : монографія / О. С. Щекович. – К. : ННЦ ІАЕ, 2009. – 278 с.

**Науковий керівник** – д-р екон. наук, професор, в. о. ректора, завідувач кафедри менеджменту Приватного вищого навчального закладу «Інститут ділового адміністрування»

**Щекович О. С.**