

С. А. Жуков

д-р екон. наук,

В. В. Зеліч

канд. екон. наук,

С. Ю. Сойма

канд. екон. наук,

ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА: МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ, ІНВЕСТИЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

**Постановка проблеми.** Практика провідних країн світу показала, що ефективність економічної та соціальної систем не в малому ступені залежить від людського капіталу та його відтворення. На сьогодні, поряд з прагненням до отримання прибутку та підвищенням капіталізації підприємств, пріоритетними напрямками стратегічного розвитку є збереження та розширення частки ринку збуту продукції, вдосконалення внутрішніх бізнес-процесів, які досягаються за допомогою ефективного управління трудовими ресурсами. Незадовільний стан для створення та застосування такого ресурсу як людський капітал в Україні підвищує актуальність визначення його складових. Оцінювання людського капіталу в Україні на регіональному рівні допоможе врахувати потенціал окремих територій, окреслити коло проблем і перспектив подальшого його розвитку, що дасть можливість вплинути цьому капіталу на економічний розвиток регіонів і країни в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У працях багатьох авторів трудові ресурси все частіше розглядаються як людський капітал, який являє собою найбільш цінні активи та згідно зі стратегічними цілями підприємства забезпечує бажаний дохід і створює конкурентні переваги. Теоретичним аспектам розвитку людського капіталу в економічній системі сучасного суспільства присвячено праці вітчизняних і зарубіжних вчених: О. Амоші [1], Д. Богині [2], О. Грішнєвої [3] та ін. Проблеми інвестування в людський капітал досліджують О. Захарова [5], З. Пічкурова [10] та інші.

**Метою статті** є розгляд проблем розвитку людського капіталу та визначення передумов забезпечення його конкурентоспроможності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Невраховання ролі робітника, його знань, вмінь і здібностей безпосередньо впливає на якість продукції, знаряддя праці та технології виробничого процесу. В свою чергу велика енергомісткість виробництва спонукає підприємства зменшувати оплату праці з метою встановлення конкурентної ціни продукції. Інша проблема – це поява на ринку іноземних підприємств, що призведе до ще найбільшого відтоку кваліфікованих працівників з українських підприємств.

Отже, в умовах ринкової економіки трудові ресурси перетворюються на людський капітал для підприємницьких структур, що змусить їх звернутися до ринку праці для власного забезпечення.

Формується людський капітал під впливом багатьох факторів, згрупованих у три групи (рис. 1).

Загальновідомим є те, що важливою умовою розвитку людського капіталу є інвестиції (капітал в капітал) в усіх його видах.

На відміну від розвинених національних економік світу, проблемою таких країн пострадянського простору, як Україна, є вкрай незадовільний рівень людського капіталу, а він являється основою розвитку економіки країни та зростання національного багатства.

Вартість людського капіталу в структурі національного багатства у США та розвинених країнах Європи складає біля 85%. В Україні за роки її незалежності цей показник зменшився на 10% – починаючи з 90-х років у структурі національного багатства України людський капітал займав 57%, а сьогодні він займає 47%. Це не просто відображення того, що ми маємо яскраво виражену сировинну модель розвитку країни, але свідчить про проблеми в багатьох сферах, зокрема і сферах освіти і науки, охорони здоров'я тощо. Рівень розвитку людського капіталу, за словами О. Співаковського, визначається трьома компонентами: «Ключові його контексти, інструментарії: перше – це освіта, якісна освіта, освіта масова, а не елітарна. Друге – це охорона здоров'я, якісні медичні послуги. І третій компонент – це інфраструктура добробуту, включаючи робочі місця, високооплачувані та адміністративні послуги. Тільки за умови цих трьох компонентів ми можемо говорити про те, що ми будемо мати ключовим елементом регіонального розвитку людський капітал. Україна ніколи не зможе підтримувати високий рівень свого економічного та соціального розвитку, якщо буде мати такий слабкий розвиток людського капіталу» [13].

Інвестиції у людський капітал можна класифікувати за декількома ознаками.

1. Так, за напрямками інвестування у людський капітал виділяють витрати:

- на освіту (загальну або спеціальну) і науку;
- на професійну підготовку;
- на профорієнтацію;
- на підвищення кваліфікації;
- на підбір кадрів;
- на пошук роботи;
- на міграцію;
- на охорону здоров'я тощо.

2. За джерелами інвестицій, тобто за суб'єктами інвестування у людський капітал виділяють людський капітал, сформований за рахунок:

- індивідуальних витрат;
- витрат домогосподарств;
- витрат суб'єктів господарювання;
- освітніх установ;
- державних (урядових) інвестицій;
- громадських фондів і організацій, регіональних органів управління;

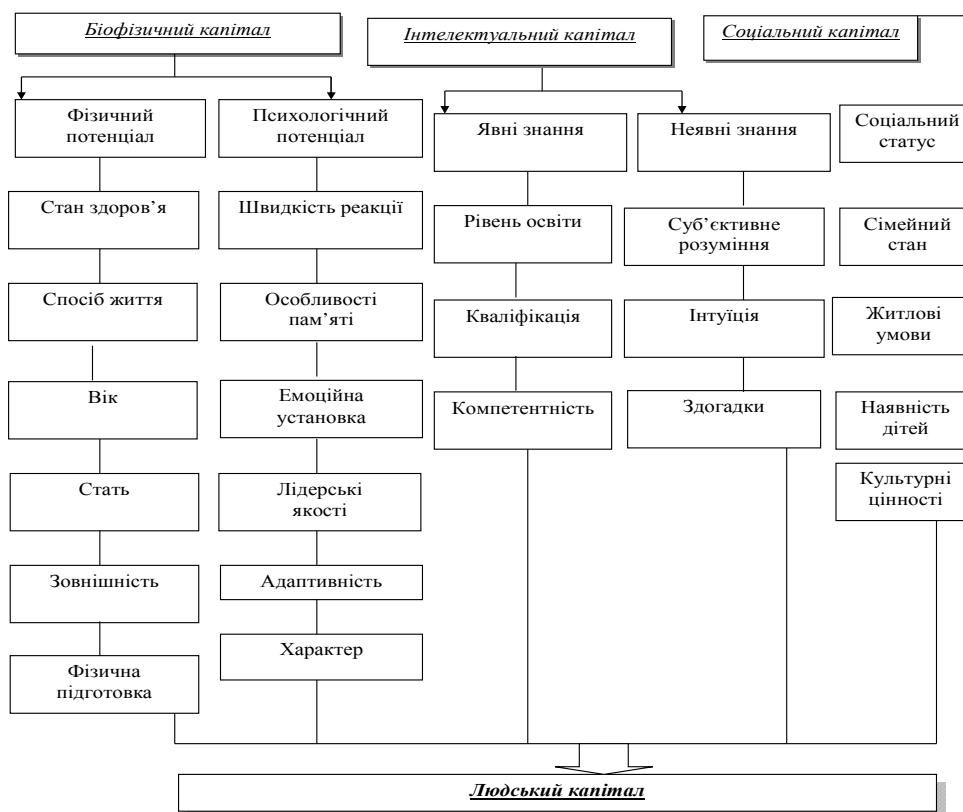


Рис. 1. Механізм формування людського капіталу (авторська розробка)

– міжнародних організацій і фондів [14, с. 275].

Інвестиції у людський капітал найчастіше реалізуються у грошовій формі та на трьох рівнях, кожному з яких відповідають конкретні види інвестицій (рис. 2):

- індивідуальному – включає власні витрати носіїв людського капіталу;
- мікрорівні – здійснюються підприємствами, організаціями тощо;
- макрорівні – державне фінансування багатьох сфер розвитку людського капіталу, ефект від якого можливий лише за умови спільних зусиль суб'єктів на всіх рівнях [14, с. 276].

Важливим показником економічного розвитку країни є показник конкурентоспроможності. В Україні, на жаль, спостерігається погіршення цього показника. Якщо в 2001 р. наша країна за індексом конкурентоспроможності посідала 69 місце, то в 2015 р. – уже 79. Все це негативно позначається на фінансовому забезпеченні, насамперед, галузей соціальної сфери, на формуванні та використанні головної продуктивної сили суспільства – людського капіталу (табл. 1) [8, с. 4].

Щоб поліпшити економічну ситуацію в Україні та забезпечити розвиток людського капіталу, необхідно:

- удосконалити державну політику зайнятості;
- впроваджувати нові підходи в системі профілювання безробітних;
- врегулювати законодавчі акти з праці, стимулювання зростання зарплат;
- підвищити гарантований рівень мінімальних доходів працівників, середньої заробітної плати до 10 тис. грн;
- посилити ефективність політики з погашення заборгованості по заробітній платі;

– покращити атмосферу соціального діалогу на державному та регіональних рівнях, посилити роль професійних спілок у захисті прав працівників.

Відносно оцінки кваліфікації працівників Державна служба зайнятості України констатує, що в 2017-2018 рр. найбільшим попитом користуються представники найпростіших професій, в сфері торгівлі та послуг, обслуговування, експлуатації технологічного обладнання. Серед найпростіших професій найбільш затребувані підсобні робітники, сторожі, прибиральники, комірники, двірники [12].

Негативними явищами і наслідками сьогоденної недолугої соціально-економічної політики в Україні є трудова еміграція за кордон, а також дисбаланс у системі підготовки кваліфікованих кадрів – вищі навчальні заклади готують спеціалістів за напрямками, за якими перенасичено ринок праці (юристи, економісти, менеджери, тощо). З іншого боку, на ринку праці не вистачає спеціалістів технічних професій, безпосередньо зайнятих у виробництві промислової та сільськогосподарської корисної продукції (інженери, механіки, електрики, хіміки тощо).

З метою збереження людського капіталу, покращення його стану та ефективності використання, українським урядом щорічно впроваджуються заходи щодо підвищення доходів громадян. Результатом урядової політики є поступове підвищення заробітної плати. Так, статистика України оприлюднила дані про зростання середньої зарплати в грудні 2017 р. на 35,5% порівняно з груднем 2016 р. Проте, враховуючи інфляцію приріст реальної середньої зарплати за цей період становив 18,9% [9].

Незважаючи на щорічне зростання середньої заробітної плати в Україні, її рівень залишається найнижчим серед європейських країн. Якщо розглянути доходи працівників західноєвропейських країн, то

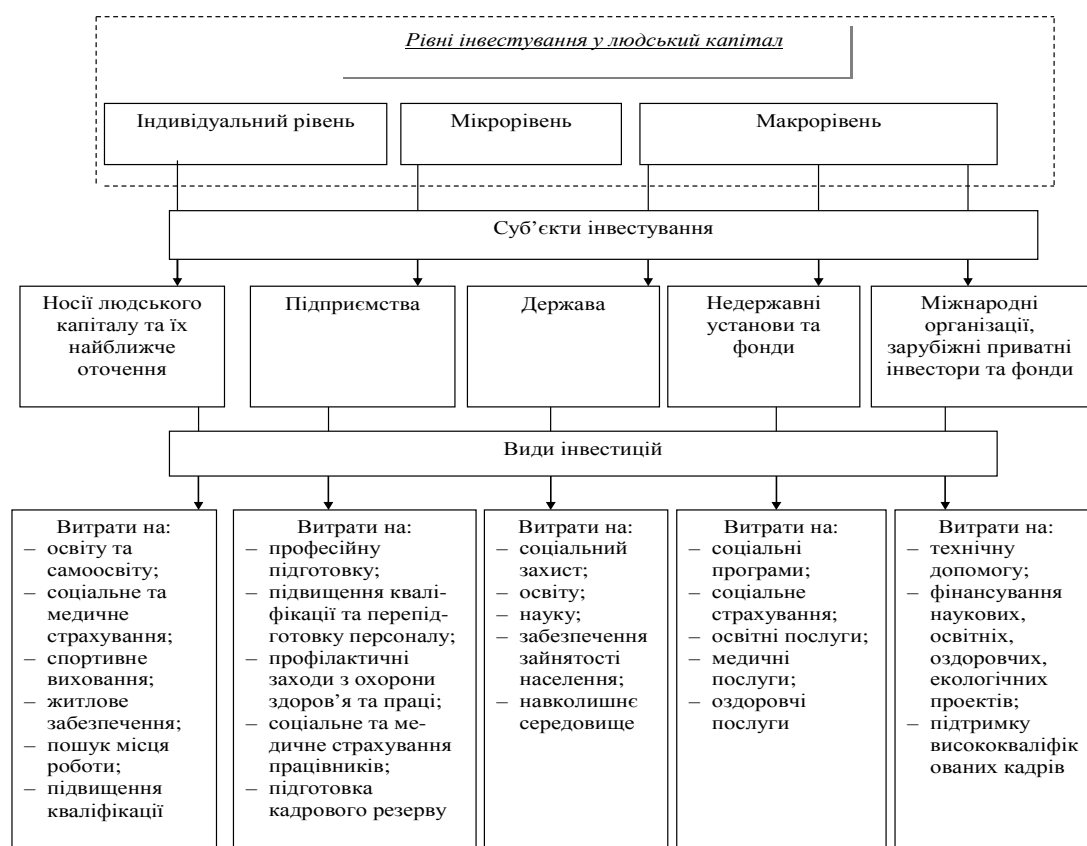


Рис. 2. Види інвестицій у людський капітал за рівнями та суб'єктами інвестування (удосконалено авторами на основі джерела [14, с. 276-278])

Таблиця 1

**Динаміка видатків на розвиток освіти та охорону здоров'я бюджету України, % ВВП**  
(складено на основі джерела [8, с. 14-15])

Показник	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2015 р.	2000 – 2015 (+, -)
Обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я	3,4	3,5	4,1	3,6	+0,2
Обсяг видатків зведеного бюджету на освіту	4,2	6,1	7,4	5,5	+1,3

першу позицію займає Німеччина. У 2017 р. середня зарплата в Німеччині склала 3703 євро на місяць до сплати податків. Середня зарплата у Франції в 2017 р. склала 2900 євро на місяць, а після сплати податків та соціальних внесків – 2200 євро. Середня зарплата в Італії в 2017 р. склала 2415 євро. На податки вираховують – від 23 до 43%. Що стосується Польщі, то мінімальна заробітна плата в цій країні складає 2000 злотих (близько 16 тис. грн) [11].

Окрім низького рівня заробітної плати актуальною проблемою залишається своєчасність її виплати. На рис. 3 наведено данні про заборгованість із виплати заробітної плати по Україні за 2015-2018 рр. [9].

Протягом 2017 р. заборгованість із заробітної плати збільшилась у 14 регіонах України, зокрема, в Рівненській (в 10,3 раза), Черкаській (в 5,3 раза), Волинській (в 4,4 раза), Івано-Франківській (в 3,6 раза), Хмельницькій (в 3,1 раза), Запорізькій (на 85,3%), Донецькій (на 72,2%) областях. На 1 січня 2018 р. заборгованість із заробітної плати зросла на 577,4 млн грн (або 32,2%) в порівнянні попереднім роком. Зростання суми несплаченої заробітної плати спостерігається більше ніж у половині видів економічної діяльності. Зокрема найвагомніше збільшення суми несплаченої заробітної плати характерно для промисловості (близько 70% загальної заборгованості) [4].

Існуючий якісний стан людського капіталу в Україні можна проілюструвати за допомогою наступних факторів:

- високий рівень виплат соціальних трансферів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їх одержувачів, що знижує мотиваційні стимули до праці (питома вага заробітної плати в структурі доходів населення за січень-квітень нинішнього року становила 39%, а соціальні допомоги – 37,8% [6];

- за Індексом людського капіталу Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) Україна у 2016 р. посіла 26 місце серед 130 країн світу [4];

- у структурі витрат населення 85-90% припадає на оплату продуктів харчування та комунальні послуги, що свідчить про абсолютну неспроможність більшості українських громадян забезпечувати належний рівень свого життя;

- купівельна спроможність та рівень життя населення протягом 2008-2015 рр. зменшилися від 1,5 до 2,5 раза внаслідок значної розбалансованості між динамікою зростання цін на товари, комунальні послуги та заробітних плат;

- у загальному рейтингу українська вища освіта з 25 місця спустилася на 42 за рейтингом «Universitas 21», який розроблюється провідними академічними університетами світу для визначення та порівняння якості національних систем вищої освіти [16];

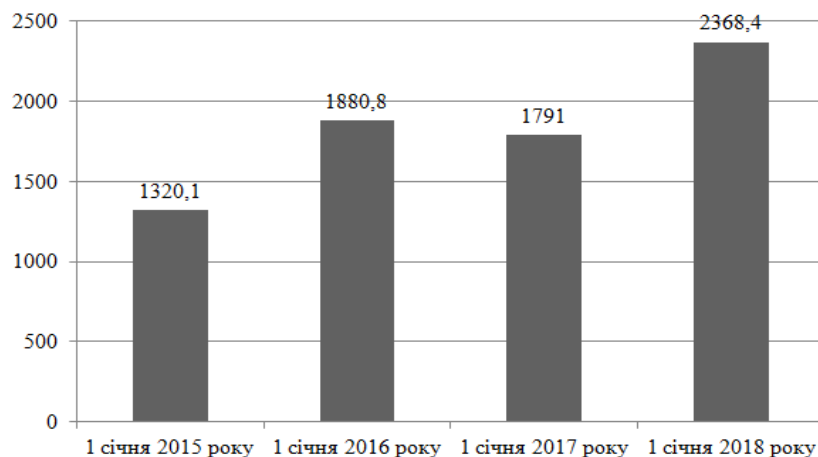


Рис. 3. Динаміка заборгованості із заробітної плати, млн грн (удосконалено авторами на основі джерела [9])

– за 25 років, починаючи із 1990 р. значення Індексу людського розвитку (ІЛР) України (інтегральний показник міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття) зросло на 6%, однак світовий показник ІЛР втричі більший, ніж в Україні;

– параметри очікуваної тривалості життя населення України не відповідають вимогам цивілізаційного розвитку і є проявом деградації, оскільки за період незалежності вона зросла тільки на один рік – з 70 до 71 року (за даними Світової статистики охорони здоров'я), при тому, що світовий показник становить 6 років.

Окрім того, розвиток людського капіталу в державі призвів до формування ряду парадоксів:

– невідповідність доходів працюючого населення належному рівню життя, внаслідок чого значна його частина перебуває на межі бідності;

– зменшення кількості людей із середнім рівнем доходів, перехід їх до категорії «бідних», що свідчить про те, що заробітна плата не виконує відтворювальну функцію населення України;

– втрата інтелектуального потенціалу (внаслідок обмеженості можливостей для самореалізації молодих людей значна їх кількість не може знайти роботу у своїй країні), що призводить до міграційних процесів;

– суперечності, що виникають між рівнем професійних знань фахівців в отриманих ними дипломах про освіту та реальним практичним досвідом, внаслідок чого не можуть працевлаштуватися за фахом як молоді кадри (оскільки роботодавець вимагає стажу роботи), так і спеціалісти старше 40-45 років (через відсутність навичок ускладнених видів діяльності).

Для української моделі також характерно скорочення частки державного фінансування на науку, наслідком чого є знецінення людського капіталу за одночасної нестачі висококваліфікованої робочої сили. Так, бюджетні витрати у 2016 р. мають становити менше ніж 0,4% загальних витрат (або приблизно 0,15% ВВП) і значення цього показника в останні роки постійно зменшувалося [4]. За даними Т. Лебеди, якщо частка витрат на науку менша 0,4% ВВП, то наука в країні виконує лише соціокультурну функцію; до 0,9% – вона спроможна на незначні наукові результати та здійснює пізнавальну функцію в суспільстві; і лише тоді, коли вони перевищують цю межу, виконується її економічна функція [7, с. 4-5]. Ще відомий радянський науковець С. Струмилін у своїх дослідженнях визначив приріст національного доходу за рахунок освітнього фактору.

Зокрема, він стверджував, що витрати на освіту окупаються уже в перші півтора року, а протягом наступного періоду праці людини держава одержує доходи на цей капітал у розмірі 73% річних [13]. Отже, інвестиції в людський капітал, як джерела майбутньої економічної динаміки, мають стати стратегічним напрямом державної політики.

Визначені результати вказують на те, що формуванню людського капіталу перешкоджає низький рівень життя та охорони здоров'я, відсутність зв'язку між якістю робочої сили та оплатою праці, невідповідність кількісних показників освіченості населення якісним, повільні темпи адаптації ринку праці до змін економічної кон'юнктури, що, з одного боку, гальмує зростання потреби в людському капіталі, а з іншого – не створює фундаменту його формування.

**Висновки.** Для стратегічного розвитку людського капіталу України та досягнення рівноваги і збалансованості економіки в умовах глобалізації необхідне ефективно впровадження філософії корпоративної соціальної відповідальності та модернізація державної політики в галузі освіти, а саме, створення системи освіти, орієнтованої на формування та розвиток навичок і компетенцій людини, необхідних для інноваційної діяльності.

Таким чином, людський капітал в умовах глобалізації виступає основним чинником зростання економіки України, радикальних структурних змін і стало високого рівня конкурентоспроможності, оскільки він формується завдяки інвестиціям і накопичується людиною для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Саме тому дані аспекти потребують подальшого наукового дослідження в майбутньому та пошуку найбільш актуальних рішень.

#### Список використаних джерел

1. Амоша О.І., Шамілева Л.Л. Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності: концептуальне та науково-методичне забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2 (31). С. 3-8.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2000. 313 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 254 с.
4. Економічний дискусійний клуб. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-ljudskogo-kapitalu-2016>.

5. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. 378 с.
6. Квітка Г. Айфон як одиниця виміру наших доходів... . *Голос України*. 2016. 07 червня. URL: <http://www.golos.com.ua/article/270338>.
7. Лебеда Т.Б. Стан фінансування наукових і науково-технічних робіт в Україні: статистичний розріз. *Проблеми науки*. 2012. № 12. С. 4-8.
8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2015/16 навчального року: статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2016. 171 с.
9. Основні показники ринку праці (річні дані). / Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/bl\\_ztmz-2018.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/bl_ztmz-2018.zip).
10. Пічкурова З.В. Інвестиції в людський капітал як визначальний чинник забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 6. С. 229-233. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu\\_2014\\_6\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2014_6_50).
11. Порівняли зарплати в різних країнах. URL: <https://www.06277.com.ua/news/1921574/porivnali-zarplati-v-riznih-krainah>.
12. Реальное богатство народов: пути к развитию человека: Доклад о развитии человека 2010. – 20 юбил. изд. URL: <http://www.hdr.undp.org>.
13. Співаковський О.В. Людський капітал України знецінився на 10%. *Укрінформ*. Мультимедійна платформа іномовлення України. 2018. 13 грудня. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2591823-ludskij-kapital-v-ukraini-znecinivsa-na-10-spivakovskij.html>.
14. Стратегічне управління національним економічним розвитком: монографія: в 2 т. / За ред. О.В. Кендюхова. Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ». 2013. Т. 2. 392 с.
15. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. Москва: Наука, 1982. 472 с.
16. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2013. URL: <http://ncepa.kz/multimedia/document/B9.pdf>.

#### References

1. Amosha O.I., Shamileva L.L. (2016). Rozvytok trudovoho potentsialu promyslovosti na zasadakh sotsialnoi vidpovidalnosti: kontseptualne ta naukovo-metodychne zabezpechennia [Development of labour potential of industry on principles of social responsibility: conceptual and scientifically-methodical providing]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2 (31), pp. 3-8 [in Ukrainian].
2. Bohynia D.P., Hrishnova O.A. (2000). *Osnovy ekonomiky pratsi [Fundamentals of labor economics]*. Kyiv, Znannia-Pres [in Ukrainian].
3. Hrishnova O.A. (2001). Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]. Kyiv, Znannia [in Ukrainian].
4. Ekonomichniy dyskusiyniy klub [Economic Discussion Club]. (n.d.). Retrieved from <http://edclub.com.ua/analytyka/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016> [in Ukrainian].
5. Zakharova O.V. (2010). Upravlinnia investuvanniam u liudskiy kapital: metodolohiia, otsinka, planuvannia [Human capital investment management: methodology, evaluation, planning]. Donetsk, DonNTU [in Ukrainian].
6. Kvitka H. (2016). Aifon yak odynitsia vymiru nashykh dokhodiv... [iPhones as a unit of measurement of our income ....]. *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, June 07. Retrieved from <http://www.golos.com.ua/article/270338> [in Ukrainian].
7. Lebeda T.B. (2012). Stan finansuvannia naukovykh i naukovo-tekhnichnykh robit v Ukraini: statystychnyi rozriz [State of financing of scientific and technical works in Ukraine: statistical section]. *Problemy nauki – Science issues*, 12, pp. 4-8 [in Ukrainian].
8. Osnovni pokaznyky diialnosti vyshchyykh navchalnykh zakladiv Ukrainy na pochatok 2015/16 navchalnoho roku: statystychnyi biuletyn [Key Performance Indicators of Higher Educational Institutions of Ukraine at the Beginning of the 2015/16 Academic Year: Statistical Bulletin]. (2016). Kyiv, Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
9. Osnovni pokaznyky rynku pratsi (richni dani) [Key labor market indicators (annual data)]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy – State Statistics Service of Ukraine*. Retrieved from [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/bl\\_ztmz-2018.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/bl_ztmz-2018.zip) [in Ukrainian].
10. Pichkurova Z.V. (2014). Investytsii v liudskiy kapital yak vyznachalnyi chynnyk zabezpechennia konkurentospromozhnosti natsionalnoi ekonomiky [Investments in human capital as a determining factor in ensuring the competitiveness of the national economy]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini – Formation of market relations in Ukraine*, 6, pp. 229-233. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu\\_2014\\_6\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2014_6_50) [in Ukrainian].
11. Porivniaty zarplaty v riznykh krainakh [Wages in different countries were compared]. (n.d.). Retrieved from <https://www.06277.com.ua/news/1921574/porivnali-zarplati-v-riznih-krainah> [in Ukrainian].
12. Real'noye bogatstvo narodov: puti k razvitiyu cheloveka: Doklad o razvitiu cheloveka 2010 [The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development: Human Development Report 2010]. 20th Anniversary. ed. Retrieved from <http://www.hdr.undp.org> [in Russian].
13. Spivakovskiy O.V. (2018). Liudskiy kapital Ukrainy znetsinyvsia na 10% [Ukraine's human capital depreciated by 10%]. *Ukrinform*. Multimedia platform of foreign language of Ukraine, December 13. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2591823-ludskij-kapital-v-ukraini-znecinivsa-na-10-spivakovskij.html> [in Ukrainian].
14. Kendiukhov O.V. (Eds.). (2013). *Stratehichne upravlinnia natsionalnym ekonomichnym rozvytkom [Strategic Management of National Economic Development]*. 2 volumes. Donetsk, DonNTU. Vol. 2. 392 p. [in Ukrainian].
15. Strumilin S.G. (1982). *Problemy ekonomiki truda [Problems of labor economics]*. Moscow, Nauka [in Russian].
16. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2013. Retrieved from <http://ncepa.kz/multimedia/document/B9.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2019

Прийнято до друку 19.12.2019

#### Формат цитування:

Жуков С. А., Зеліч В. В., Сойма С. Ю. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2 (37). С. 105-109. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).105-109](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109)

Zhukov S. A., Zelic V. V., Soima S. Yu. (2019). Human capital in the economic system of modern society: the mechanism of formation, investment and development prospects in Ukraine. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (37), pp. 105-109. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).105-109](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109)