

Секція: економіка праці й управління персоналом

Ледян Т. О.

*к.е.н. доцент кафедри інноваційного менеджменту та
управління бізнес-процесами КЕІ «ДВНЗ» КНУ*

м. Кривий Ріг, Україна

Кобиляцька А. Ю.

студентка КЕІ «ДВНЗ» КНУ

м. Кривий Ріг, Україна

Панасейко А. О.

студентка КЕІ «ДВНЗ» КНУ

м. Кривий Ріг, Україна

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Спираючись на досвід розвитку закордонних країн, ми маємо змогу бачити закономірність економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. На сучасному етапі економічних перетворень проблема відтворення людського капіталу в вартості бізнесу не викликає сумнівів у своїй актуальності, проте сьогодні на більшості вітчизняних підприємствах існує багато проблем пов'язаних із відтворенням людського капіталу.

Концепція людського капіталу заснована на вивченні продуктивності людей на ринку та поза ним, інвестицій в освіту, здоров'я а також кваліфікацію та поповнення знань.

Фундаментальну методологічну основу теорії людського капіталу складають наукові погляди представників класичної теорії (У. Петті, А. Сміта) та неокласичної теорії (Т. Шульця, Г. Беккера), які розглянули у своїх роботах не лише окремі аспекти виробничих сил робітника, а й

перешли до виявлення матеріально-речових та соціально-економічних умов формування та використання робочої сили.

Серед російських економістів слід відзначити роботи М. М. Критського, А. И. Добриніна, С. А. Дятлова, Е. Д. Циренової. До помітних досліджень людського капіталу в Україні варто віднести роботи О. А. Грішнєвої, О. М. Головінова, Г. О. Зелінської, У. Я. Садової, Я. С. Вітвицького.

Розвиток провідних країн світу призвів до формування нової економіки – економіки знань, інновацій, глобальних інформаційних систем, новітніх технологій та інвестиційного бізнесу. Основу нової економіки становить людський капітал, який є головною рушійною силою соціально-економічного розвитку сучасного суспільства.

Зміна ролі людського капіталу, перетворення його з витратного фактору в основний продуктивний і соціальний фактор розвитку, призвело до необхідності формування нової теорії розвитку. В рамках нової теорії розвитку країн і світового співтовариства людський капітал зайняв провідне місце в національному багатстві (до 80% у розвинених країн) [1, с. 16].

Все більше дослідників вважає людський капітал одним із найцінніших ресурсів. Вже сьогодні у всіх країнах людський (інтелектуальний) капітал задає темпи економічного розвитку та науково-технічного прогресу. Відповідно підсилює інтерес суспільства до системи освіти, як основи створення цього капіталу.

У зв'язку із постійним нагромадженням людського капіталу зменшуються граничні вигоди і збільшуються граничні витрати, оскільки пам'ять, стан здоров'я і фізична сила у кожної людини обмежені. Тому необхідно не лише формування, але і відтворення людського капіталу.

Під відтворенням людського капіталу ми розуміємо формування продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси діяльності індивідуума – а саме в освіту та зміцнення здоров'я, що сприяють розвитку людського капіталу [2, с.62].

Процес відтворення людського капіталу заснований на плавному переході від однієї фази до іншої. До таких фаз можна віднести:

1. Фаза накопичення знань та формування спеціаліста;
2. Фаза в якій людина може застосувати свої знання на практиці під наглядом професіоналів та поступово самостійно;
3. Фаза на якій людина обмінює свої інтелектуальні знання за винагороду (заробітну плату);
4. Фаза споживання, на якій відбувається використання людського капіталу, зі створенням бази для подальшого його удосконалення.

На кожній із фаз процесу відтворення людського капіталу ми можемо виявити певні проблеми, а саме:

– на першій фазі ми зіштовхуємось із проблемами надання певних навичок ще в шкільні роки людини, які можуть впливати на процес навчання за спеціальністю; надання невеликого значення профорієнтації у загальноосвітніх закладах; не досконала система освіти за спеціальностями;

– на другій фазі ми маємо змогу спостерігати проблеми із тим, що молодим спеціалістам не надають місця практики, де вони можуть проявити свій потенціал, а також здобути певний досвід; дуже мало молодих спеціалістів знаходять роботу за спеціальністю;

– на третій фазі основною проблемою виступає дуже низька оцінка людського (інтелектуального) капіталу;

– на останній фазі основними проблемами виступають не відповідні умови праці спеціаліста, а також відсутність його розвитку.

Враховуючи вище зазначене, доцільно запровадити такі заходи щодо відтворення людського капіталу:

- розробити державні програми профорієнтації та вдосконалити систему освіти молодших спеціалістів;
- забезпечення постійного розвитку людського капіталу.
- активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили;
- встановлення гідних державних гарантій мінімального соціального забезпечення громадян;
- запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні гідної оплати праці та безпечних умов праці найманих працівників;
- передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

Література

1. Беккер Г. Человеческое поведение: Экономический подход: избр. тр. по экон. теории [Текст]: [Р. И. Капелюшников (сост., науч. ред. пер., авт. послесл.), Е. В. Батракова (пер. с англ.), М. И. Левин (авт. предисл.)] / Г. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.

2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.