

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Для української економіки останніх десятиліть вельми характерна орієнтація не на довгострокові, а на короткострокові цілі, що, можливо, пов'язано з настроями періоду тривалого економічного спаду, подальшої нестабільності в економіці та політиці. Мабуть, неефективне використання людського капіталу також пояснюється перевагою поточних, часто короткострокових вигод.

Розвиток процесів глобалізації та перехід до постіндустріального суспільства вимагає від України виявлення нових абсолютних і порівняльних переваг, що не лежать в індустріальній площині.

Українська продукція матеріального виробництва характеризується низькою конкурентоспроможністю в наслідок її високою енергоємністю. Перехід до постіндустріальної стадії відкриває для нас нові можливості переорієнтації економіки на виробництві знань, інформації, високих технологій.

Існує ще одна проблема сучасної української економіки, що вимагає свого рішення з урахуванням людського капіталу. Це - кризовий характер інноваційно - інвестиційної сфери, породжений високим рівнем зносу основних фондів. У промисловості він становить 80%, що не дивно, оскільки їх середній вік в оброблюваній промисловості перевищив 25 років. Високий рівень зносу означає необхідність практично повної заміни обладнання. Очевидно, на місце старого зношеного обладнання повинно

бути поставлено принципово нове, що відповідає потребам сучасного рівня розвитку технологій і рівня конкуренції на відповідних внутрішніх і зовнішніх ринках. Але обладнанню епохи інформаційних технологій повинні відповідати і працівники, що керують їм, що означає необхідність додаткових інвестицій в їх здатності, в їх людський капітал.

Для вдосконалення та ефективного використання наявних в Україні ресурсів постіндустріального розвитку потрібно ряд умов. Першим з них є визнання запасу здібностей людини, сформованих інвестиціями в них і застосовуваних в економічній діяльності, в якості капіталу. Друге, не менш важлива умова, - це формування економічної політики, спрямованої на розвиток цих здібностей за фінансової підтримки основних інвесторів у людський капітал (домогосподарств (індивідів), фірм та держави). Кожен з інвесторів повинна одержувати відповідну віддачу від сукупних інвестицій.

Процес формування людського капіталу вимагає оптимального розподілу функцій і взаємодії інвесторів. Ефективна взаємодія інвесторів в людський капітал виникає тоді, коли між усіма економічними агентами досягається консенсус, що забезпечує інтереси кожної зі сторін. Функцією держави в цій взаємодії є створення умов для формування загального людського капіталу. Це виражається в забезпеченні індивіда загальною освітою, оптимально необхідною для виконання працівником трудових функцій здоров'ям, суспільною системою його соціалізації. Тим самим держава забезпечує горизонтальну мобільність індивіда-працівника.

Гармонізація інтересів економічних агентів припускає наявність економічних та інституційних передумов, що знаходяться у взаємодії та взаємовпливі. До числа таких передумов відносяться сформовані суспільні цінності, що виступають в якості орієнтира суспільного розвитку. Процес формування суспільних цінностей займає тривалий час і залежить від безлічі обставин. Особливу роль у цьому процесі виконує держава. Саме

держава, виконуючи інституційну і бенчмаркетингову функції, може сприяти встановленню таких правил і норм суспільного життя, які будуть орієнтиром для приватного бізнесу.

Бізнесу (фірмі) потрібно не загальний, а специфічний працівник, пристосований до його виробничим потребам, працівник, який в змозі вирішувати специфічні завдання конкретної фірми. Чим активніше фірма інвестує в специфічний людський капітал, чим більше величина корпоративних інвестицій, тим активніше стає вертикальна (внутріфірмова) мобільність індивіда, тим успішніше будується його кар'єра. Якщо функція формування загального людського капіталу державою не буде виконана або виконана не повністю, тоді фірма не отримає основи для формування специфічного людського капіталу свого персоналу. Отже, фірми об'єктивно зацікавлені в тому, щоб бюджетні кошти, що виділяються на освіту, охорону здоров'я, соціалізацію, використовувалися повно і максимально ефективно.

Якщо людський капітал буде визнаний таким на рівні державної політики, то держава могла б впливати на приватний інвестиційний процес і шляхом використання широко прийнятих у світі прийомів, що застосовуються при стимулюванні інвестицій у фізичний капітал, наприклад, за допомогою механізму інвестиційних податкових пільг.

Цей механізм передбачає, що якщо фірма здійснює інвестування в передові технології або просто в нове обладнання, то держава не піддає оподаткуванню таку частину загального прибутку фірми, яка відповідає інвестиціям у нові технології, обладнання тощо У нашому випадку - це інвестиції в здоров'я, освіта, соціалізацію населення, зокрема молоді. Звільнення від оподаткування тієї частини прибутку фірм, яка відповідає інвестиціям у ці об'єкти, було б хорошим стимулом для корпоративних специфічних інвестицій у людський капітал.

Для цілей стимулювання приватних корпоративних інвестицій

можна використовувати і систему інвестиційних податкових кредитів, яка побудована на тому, що в різних галузях частка витрат на нові технології в витратах фірми відрізняється (те ж може бути віднесено і видам людського капіталу). Держава, бажаючи стимулювати інвестиції в потрібних напрямках, встановлює наступне правило: ті фірми, у яких зазначений показник (інвестиції по даному напрямку) вище середньогалузевої величини, мають право на отримання спеціального кредиту, призначеного для сплати податку. Кредит надається на вигідних умовах - під низький відсоток, на тривалий термін, забезпечується державним страхуванням. Таким способом держава могла б стимулювати приватні інвестиції в людський капітал і за їх розміром, і за напрямками.

Запропоновані нами заходи мають апробовані аналоги за кордоном: «методи прямого фінансування доповнюються диференційованою податковою політикою - повним або частковим зняттям оподаткування з коштів, що спрямовуються до вузів і в дослідницькі центри. Знижка на прибуток при навчанні, відповідному встановленим стандартам, коливається від 7-10 до 25 відсотків у США, 20 - в Японії, 7,5 в Італії. У ряді країн використовується скорочення або звільнення від внесків на соціальне забезпечення. Середня величина відрахувань за мінімальним нормативом досить вагома - в межах 15- 45 відсотків» [3, с.12-14].

Українська система вищої освіти може використовувати апробований за кордоном досвід взаємодії з приватним бізнесом. Це - практика корпоративних кредитів, що надаються студентам - майбутнім співробітникам фірми; це - спеціальні банківські кредити для здобуття освіти. Але, правда, і такі заходи не гарантують успіх для талановитих, але бідних випускників вузів. Проте їх шанси зростають, оскільки приватний бізнес, у тому числі і в Україні, об'єктивно зацікавлений у залученні ефективних трудових ресурсів.

Державний бюджету України свідчить про триваючу орієнтації на

індустріальний розвиток, що знижує здатність української економіки вирішувати соціальні проблеми і в майбутньому. Державний бюджет в його видаткової частини демонструє не тільки нерозуміння значення таких напрямів фінансування, як прикладні наукові дослідження в галузі національної економіки і зв'язок та інформатика, але й погане виконання бюджету за цими статтями.

Отже, незважаючи на те що почалися ринкові реформи, українська економіка використовує людський капітал неефективно, наслідком чого є падіння віддачі від нього і з індивідуальних позицій, і з позицій роботодавця, і економіки в цілому. Справедливості заради слід зазначити, що, хоча теорія людського капіталу має більш ніж 50-річну історію, але практична реалізація її висновків за кордоном почалася відносно недавно. Пояснюючи цю обставину, Т. Давенпорт зазначає, що «компанії розглядали робітників як витрати, і вони ставилися до людей таким же чином, як до інших витрат, - прагнули їх скоротити. Однак після десятиліть організації усвідомили, що людський капітал - здібності, поведінку, енергія робітників - не можна ігнорувати, якщо менеджери шукають шляхи досягнення конкурентних переваг. Десь у середині 90х р. настало прозріння. ... Наймані робітники більше не розглядаються як витрати, вони вважаються активами»[1, с. 114].

Література:

1. Бреслав Л.Б. Человеческий капитал: организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда / Л.Б. Бреслав, Б.С. Лисовик, И.Е. Ломонова. – СПб.:ОАО «ПФП», 2011. – 312 с.
2. Журавський В. С. Державна освітня політика: поняття, системність, політичні аспекти / В. С. Журавський // Правова держава: щорічник наукових праць. – Вип. 14. – К. – 2014. – с. 20–30.
3. Огнев'юк В. О. Університетська освіта України в контексті перспектив Європейської інтеграції. // Віче. – 2010. – № 20. - с. 11–21.