

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВИ**

Постановка проблеми і її зв'язок з науковими чи практичними завданнями. Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти.

У другій половині ХХ ст. була розроблена теорія людського капіталу, яка відображає зростаючу в сучасних умовах роль неречового нагромадження у розвитку людства. Згідно з даною теорією, людський капітал трактується як сукупність усіх виробничих якостей працівника, здобуті знання, навички, мотивація та енергія, які використовуються для виробництва економічних благ.

Така пильна увага до людських ресурсів зумовлена тим, що при відсутності працівників, які б відповідали високим вимогам, найближчі управлінські рішення приречені на провал. Людський капітал є найважливішим інструментом втілення у життя стратегічних планів.

Стратегія людських ресурсів спрямована на досягнення трьох цілей: залучення ефективної робочої сили, її підготовку та збереження. За відомим висловом П. Самуельсона, багато факторів виробництва можна купити на міжнародних ринках, але праця вирощується тільки вдома, саме тому занепад багатьох галузей економіки у країнах, які розвиваються, значною мірою був викликаний тим, що працівники не мали достатньої кваліфікації, необхідної для обслуговування і ремонту капітальних вкладень.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання праці і трудових ресурсів в зарубіжних і вітчизняних літературних джерелах досліджено досить детально. На дослідження значення людського капіталу в економіці звертають увагу в своїх дослідженнях вчені-економісти М. І. Долішній, А. А. Чухно, М. О. Ковтонюк, Л. К. Семів, В. М. Геєць, В. І. Приймак, М. М. Баранкевич, С. І. Дорогунцов, С. Ю. Трубич, Є. П. Качан, Г. П. Бабяк, Л. Г. Чернюк, П. П. Борщевський, Б. М. Данилишин, М. І. Фащевський, Д. М. Стеченко, Е. М. Лібанова, Л. О. Мармуль, М. Ф. Тимчук, І. В. Буян, С. Й. Вовканич, С. М. Злупко, М. І. Карлін, О. Є. Кузьмін, М. Д. Лесечко, С. М. Панчишин, С. М. Писаренко, М. І. Пітюлич, В. П. Сторожук, І. О. Тивончук, О. А. Устенко, І. Д. Фаріон, І. Г. Яремчук. Водночас вивчення проблем і шляхів вирішення удосконалення праці і трудових ресурсів на сьогодні не є достатньо виснаженим, і потребує прогресу, щоб досягти рівня цивілізованих країн таких, як Німеччина, Франція, Італія, Голландія, Канада, США, Англія.

**Постановка завдання.** Основними завданнями даного дослідження виступає узагальнення значення людського капіталу для суб'єктів господарської діяльності, необхідність стимулювання праці як основи заохочення працівників і підвищення продуктивності праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У новій економічній парадигмі в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до ефективних, якісних і структурних зрушень, що прямо і безпосередньо закладено в людині, людському капіталі. Практика свідчить, що в будь-яких політичних та економічних системах людські можливості є визначальними в досягненні поставлених цілей. Дослідження людини як живого носія знань, творчих здібностей та сил, за допомогою яких вона перетворює себе і навколишній світ, було, є і буде центральною проблемою світової наукової думки. Адже раніше, незалежно від типу суспільно-економічної формації, економіка функціонувала на одній і тій самій групі факторів, а сьогодні знання стали не тільки самостійним фактором виробництва, а й головним у всій системі факторів.

Людський капітал – це здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенціальних можливостей приносити дохід (індивідуальний та суспільний). Він включає природні здібності знання, кваліфікацію та навички. Для всебічного усвідомлення суті теорії людського капіталу слід спочатку звернутися до виявлення суті основних її складових понять: людина, людські ресурси, знання, капітал, людський капітал.

Загальновідомо, що людина за своєю природою є, з одного боку, фізичною істотою, а з іншого – суспільною (соціальною). З огляду на це, воно є носієм як певних природних

індивідуальних здібностей і талантів, якими вона володіє від народження і якими її наділила природа, так і нагромадження суспільних якостей та здібностей, які вона дістає в процесі суспільної життєдіяльності і витрачає для цього певні фізичні, матеріальні та фінансові ресурси. Природні здібності людини й набуті суспільні якості за своєю економічною роллю є подібними до природних ресурсів і фізичного капіталу. Це проявляється в тому, що у своєму первісному стані людина, подібно до природних ресурсів, не приносить ніякого економічного ефекту. Але після здійснення певних затрат і підготовки формуються людські ресурси, які потенціально можуть приносити дохід, подібно до фізичного капіталу.

Щодо цього положення важливо зазначити, що поняття „людський капітал” та „людські ресурси” є нетотожними. Людські ресурси потенціально можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть реальний дохід та створюватимуть багатство, тобто якщо людина має можливість зайняти себе у суспільному виробництві шляхом власноручно організованої діяльності або продажу своєї робочої сили наймачеві (приватному, колективному, державному). Саме в цій основі доцільно використовувати власні уміння, знання, фізичні здібності та енергію. Для перетворення людських ресурсів у діючий капітал є необхідними певні умови, що забезпечили б реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності (виражених у товарній формі).

Людський капітал, як і продукт виробництва, являє собою знання і трудові навички, набуті людиною в процесі навчання та трудової діяльності. Він, як і будь-який інший вид капіталу, має здатність нагромаджуватися. Нагромадження людського капіталу починається з шкільного віку і продовжується до закінчення ВНЗ, на курсах перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

Таким чином, основними характеристиками людського капіталу слід вважати такі:

- людський капітал, як і фізичний капітал, є результатом виробничого процесу;
- людський капітал, як і фізичний, здатний приносити дохід протягом певного періоду часу;
- людський капітал, подібно до фізичного капіталу підвищує можливості суспільства виробляти нові товари і послуги.

Разом з тим людський капітал є специфічним видом капіталу. На відміну від фізичного капіталу, який має матеріально-правове вираження, людський капітал у формі знань, здібностей, трудових та життєвих навичок неможливо побачити чи відчути. У зв'язку з цим спрацювання і амортизація людського капіталу (нагромадженого науково-освітнього потенціалу) мають істотні відмінності від того, як це відбувається з матеріально-речовими ресурсами. На початковому етапі функціонування людського капіталу за рахунок поступової фізичної зручності та нагромадження виробничого досвіду економічна цінність запасу знань, здібностей і трудових навичок не зменшується, як це відбувається з фізичним капіталом, а навпаки – зростає.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування в людину. У загальному розумінні всі види вкладень у людину, що можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі, мають доцільний характер, тобто сприяють зростанню продуктивності й підвищенню персоналізованих доходів людини – це інвестиції в людський капітал.

З усіх видів інвестицій у людський капітал найважливішими є вкладання в охорону здоров'я, загальну та фахову освіту. Витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, відповідне харчування, поліпшення житлових умов тощо, створюють умови для підвищення якості та ефективності використання людського капіталу. Особливістю таких вкладень у людський капітал є те, що ці витрати опосередковано примножують знання і досвід людей, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях. Загальна і фахова освіта поліпшує якість, підвищує рівень і запас знань людини, тим самим збільшує обсяг і якість людського капіталу. Особливо варто виділити вкладання в підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні це є одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал в усіх країнах світу. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішим з точки зору як окремої людини, так і всього суспільства у цілому, оскільки дають досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Людський капітал – це не власне живі люди і не знання самі по собі. Це – сукупність проінвестованих суспільно-доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать є невіддільними від неї та практично використовуються у повсякденному житті.

За сучасних умов економічне багатство буде в того, хто володіє якісним людським капіталом.

Слід особливо зазначити, що особиста мотивація є дуже важливою і необхідною умовою для того, щоб процес кругообороту (інвестування, формування, використання, нагромадження, відтворення, реінвестування) людського капіталу мав цілком завершений характер. У такому процесі відбувається якісне оновлення людського капіталу, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає національний дохід країни.

Стимулювання праці – це створення певної зовнішньої ситуації, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином.

Умови трудової діяльності не тільки формують інтереси й потреби робітників, але й виступають засобом їх реалізації та задоволення.

Задоволення робітника умовами трудової діяльності, працею – це не що інше, як стан насиченості його потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю, його соціальна адаптація. Стимулювання трудової діяльності – це система заходів економічного, організаційного, морально-психологічного впливу на працюючих.

Стимули можуть мати матеріальну й моральну спрямованість, що проявляється в очікуванні працівником відчутного матеріального результату для задоволення особистих та суспільних потреб, моральному відчутті задоволення від усвідомлення того, що здійснена робота стане корисною для колективу, в якому він працює, або для суспільства в цілому.

Матеріальними стимулами праці є не лише грошові винагороди, але й можливість зміни соціального статусу (кар'єра), отримання пам'ятних подарунків, туристичних та екскурсійних путівок, певних пільг та привілеїв в області соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування, які надаються не в прямій залежності від якості та кількості праці, а все як більшою мірою у вигляді певної нагороди за працю. Моральні стимули виявляються у визнанні особливих заслуг (оголошення подяки, присвоєння звань ат ін.).

Раціональне поєднання матеріальних і моральних стимулів, взаємодія їх із виховними діями (стягнення, покарання, догана), створення нестерпної обстановки для порушників трудової дисципліни становлять систему стимулювання.

Продуктивність праці, якість продукції, її собівартість – ці й інші результати особистої та колективної праці, хоча і в особливій економічній формі, повинні вміститися в кожному стимулі трудової діяльності. Інакше стимули перетворюються на самоціль, їх застосування нічим не виправдовується. Отже, за допомогою стимулювання досягається поєднання особистих, колективних та суспільних інтересів та потреб.

Слід зазначити, що стимулювання праці, звичайно, передбачає певні витрати (якщо це – матеріальна винагорода), але ці витрати, при правильній організації заходів, що направлені на стимулювання, покриваються за рахунок зменшення витрат на виробництво і реалізацію продукції, а в деяких випадках, і за рахунок виробленої продукції [4].

**Висновки з даного дослідження.** Саме тому, що людство реально усвідомило та відчуло дію закону обмеженості матеріальних ресурсів, який спонукає людину використовувати наявні ресурси з максимальною віддачею для задоволення постійно зростаючих потреб, роль людського капіталу зростає. В цьому і полягає основна причина підвищення значення людського капіталу в економічному зростанні, оскільки максимізація віддачі від використання обмежених ресурсів вимагає величезних здібностей, творчих підходів, знань і зусиль, носієм яких є людина.

В свою чергу вагомий вплив на ефективність використання людського капіталу має стимулювання праці, як складний процес, який позитивно діє, якщо він правильно організований, враховує вік, стать, сімейний стан, соціальне положення та інші чинники. В більшості випадків стимулювання передбачає певні витрати, але ефект від нього досягається, оскільки на підприємстві зменшується собівартість виготовленої продукції, а відповідно зростають фінансові результати.

#### *Література*

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К., „Знання”, 2001. – 254с.
2. Добринин А. И., Дятлов С. А., Царенова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб. «Наука», 1999. – С.48-56.
3. Харкянян Л. Інвестиції в людину – фактор розвитку економіки // Віче. – 2001. – №11. – С.95.

4. Череп А. В. Продуктивність праці – як один з факторів зниження витрат виробництва // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції „Наука і освіта – 2002”. - Дніпропетровськ. – 2002. – Т.17. – С.22-23.