

**СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКИ ЛЮДСЬКОГО  
КАПІТАЛУ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ**

Кривенко Л.В.

завідуюча кафедрою теоретичної і прикладної економіки, д.е.н., проф.

Овчаренко С.В.

асистент кафедри теоретичної і прикладної економіки

В умовах посилення міжнародної конкуренції особливої актуальності набуває людський капітал, який виступає детермінантою забезпечення високої конкурентоспроможності держави. Актуальність означеної проблеми підсилюється тим, що ХХІ століття характеризується принципово новим поглядом на цивілізаційний прогрес. Нова парадигма на перший план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток людського потенціалу. Тобто епоха ХХІ століття названа століттям людини, що підтверджує зростання значення людського капіталу у контексті підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

В сучасній економічній літературі, зокрема в економічній енциклопедії, конкурентоспроможність країни визначається як «здатність економіки однієї держави конкурувати з економіками інших держав за рівнем ефективного використання національних ресурсів, підвищення продуктивності народного господарства й забезпечення на цій основі високого та постійного зростаючого рівня життя населення» [1, 572].

Становлення постіндустріальної економічної системи пов'язане із збільшенням обсягів національного людського капіталу, інформаційних технологій та інноваційного розвитку. На жаль, до теперішнього часу людський капітал України не є основоположним чинником підвищення конкурентоспроможності країни. Недооцінка цієї обставини уповільнює темпи економічного розвитку і знижує конкурентоспроможність вітчизняної

економіки.

Людський капітал є однією з головних складових національного багатства країни і як категорія економіки стає однією із стрижневих понять, яке дозволяє описати і пояснити крізь призму людських інтересів многогранність економічних процесів. Склад продуктивних сил і капіталу, утворення і розподіл доходів, економічне зростання і національне багатство отримують адекватне відображення в економічній науці з використанням категорії «людський капітал».

Поняття «людський капітал» увійшло в науку ще на початку 60-х років ХХ століття, почало активно розроблятися та аналізуватися в західній економічній літературі. Виникнення і розвиток теорії людського капіталу пов'язують з іменами відомих зарубіжних вчених Г.Беккера, Д. Белла, Дж. Гелбрейта, Дж. Коулмена, Т.Шульца, Дж. Мінцера, О.Нордхога тощо. Вони визначають людський капітал як наявний запас знань, навичок, мотивацій і енергії, яким володіє особа, і який використовується протягом визначеного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [2, 35].

За сучасними теоретичними розробками українських фахівців людський капітал розглядається як здатність пропонувати неймовірні рішення, джерело оновлення та прогресу, і вказують, що в сучасних умовах його головне призначення - створення і розповсюдження інновацій [3, с 192].

Нова теоретична конструкція категорії «людський капітал» означає і нові підходи до теоретичного обґрунтування її соціально-економічної сутності. У сучасних умовах, коли людина з усіма її знаннями та розумінням сама стає головним і визначальним фактором виробництва у підвищенні конкурентоспроможності, вихідним пунктом пізнання має стати процес відтворення здібностей до праці як товару, причому не просто товару, а диференційованого товару, представленого здатністю і здібностями до інтелектуальної праці.

На нашу думку, у контексті підвищення конкурентоспроможності економіки, людський капітал необхідно трактувати як функціональну складову

інноваційного розвитку – це знання, навички та практичний досвід, що пов'язані з інтелектуальною активністю, яка виступає формою реалізації інтелектуально, морально- і культурно-орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, що забезпечує отримання конкурентних переваг. В даному підході категорія «людський капітал» виступає вже не як конкретна соціально-економічна форма здібностей до праці безпосередньо, а скоріше як соціально-економічна форма програмування цих здібностей.

В теоретичному аспекті поняття «людський капітал» слід аналізувати на трьох рівнях: індивідуальному, мікроекономічному та макроекономічному. На першому рівні під людським капіталом розуміється накопичений індивідумом запас здібностей, знань, вмінь та навичок, які здобуті шляхом отримання освіти, професійної підготовки та практичного досвіду, що в сукупності використовуються у певній сфері суспільної діяльності і впливають на збільшення доходів даної особи. На мікроекономічному, тобто корпоративному, рівні людський капітал представляє собою сукупність освітнього рівня, кваліфікації, професійних здібностей та накопичений виробничий досвід всіх працівників підприємства, що сприяє ефективнішій організації праці, економії ресурсів та часу, введенню новітніх технологій тощо і, як результат, призводить до збільшення прибутків та підсилення конкурентоспроможності підприємства. На макроекономічному, тобто загальнонаціональному, рівні поняття людського капіталу охоплює нагромаджені вкладення в галузі освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів тощо. Він трансформується в поняття національного людського капіталу, оскільки є суттєвою частиною національного багатства країни.

Практичне значення теорії людського капіталу полягає в розробці:

– стратегії забезпечення ресурсами, ціль якої – на основі планування людських ресурсів забезпечити потребу в людському капіталі з прийняттям альтернативного рішення «створити» або «купити» робітника. При цьому

концентрується увага на визначенні обмежень відносно людського капіталу: недостатня кваліфікація, проблеми з набором та утриманням людей, низька продуктивність праці, значна плинність кадрів, проблеми з формуванням прихильності;

– стратегії розвитку людських ресурсів передбачає залучення, утримання і розвиток людського капіталу відповідно зі стратегічним планом організації, де робітники є інвесторами в людський капітал, підвищуючи свою кваліфікацію, потенціал і професійну потребу;

– стратегії винагороди полягають у забезпеченні відповідності матеріальної і нематеріальної винагороди до цінності робітника в організації з урахуванням його індивідуальної ринкової ціни, яку він може піднести професійним навчанням, підвищенням кваліфікації і трудового стажу, а також признання своєї цінності з боку роботодавця.

Таким чином, практичне значення теорії людського капіталу розглядається з позиції залучення, утримання, розвитку і винагороди високомотивованої робочої сили з метою визначення її вартості.

З теорією людського капіталу тісно пов'язана концепція розвитку людського потенціалу. Загалом, аналіз визначень і понять, якими користується сучасна економічна теорія для вивчення ролі людського фактора в конкурентоспроможності економіки країни, дозволяє вважати, що неодмінною умовою його підвищення є якість людського капіталу, що у свою чергу потужно впливає на якість сучасного ринку праці з тієї причини, що людський капітал є джерелом створення і розповсюдження інновацій.

У рамках Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй була сформульована нова концепція розвитку людини, що базується на таких основних засадах: рівність, сталість, продуктивність та розширення можливостей. Тому вирішення проблем розвитку людського капіталу потребує комплексного підходу, системної співпраці органів влади, роботодавців та працівників. Разом з тим, у суспільстві радикально змінилися погляди на роль людини, і кошти на її розвиток стали розглядатися не як витрати, а як

перспективне вкладення капіталу, як інвестиції. За розрахунками Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу вп'ятеро – шестеро більшу, ніж внески в матеріальне виробництво [4, 55]. Тому ринкова трансформація економіки вимагає теоретичного прориву і розроблення якісно нової парадигми, переосмислення всіх накопичених знань у галузі інвестування в людський капітал.

Вартісна характеристика людського капіталу дає можливість систематизувати та визначити пріоритети інвестиції в людський капітал: на освіту, науку, охорону здоров'я і медичне обслуговування, підвищення кваліфікації робітників, професійну мобільність тощо.

Людський капітал втілений в досягненнях інформаційних технологій, знаннях, професійному досвіді, збільшує економічні ефекти за рахунок реалізації інтелектуальної та інформаційної складових, виступає складовою інноваційного та соціального розвитку держави і є передумовою формування конкурентоспроможної економіки.

Таким чином, розробка обґрунтованих напрямів підвищення конкурентного рівня людського капіталу можлива за умови чітко визначених стратегічних чинників її формування та використання. Збільшення інвестицій в людський капітал, створення належних умов для його розвитку має бути пріоритетним завданням стратегії держави. Саме ці заходи в найбільшій мірі сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності економіці України.

#### Список літератури:

1. Економічна енциклопедія. - К.: Вид. центр 'Академія', 2000. - 1289 с.
2. Becker G. Human Capital and the Rise and Fall of Families / G. Becker, N. Tomes. – Journal of Labor Economics. – 1986. – v. 4. – № 1. – P. 34-39.
3. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К.: Основ. – 2006.-592 с.
4. Denison E.F. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us, Committee for Economic Development / E.F. Denison. – New York, 1962. – P. 53-67.

Кривенко, Л. В. Стратегічні орієнтири розвитку людського капіталу у контексті підвищення конкурентоспроможності країни / Л. В. Кривенко, С. В. Овчаренко // Объединение экономистов и правоведов - ключ к новому этапу развития : сборник научных трудов Международного научно-практического конгресса. (29 ноября г. Берн, Швейцария). - МНОЭ "Консилиум". - 2013 г. - Т.1. - С. 26-29.