

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF ACHIEVING THE GOALS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

У статті розглянуто еволюцію поняття «людський капітал». Зроблено акцент на тому, що нині людський капітал – це адекватна інноваційній стадії розвитку суспільства форма вираження творчих сил людини, включених до системи інноваційної економіки як головний чинник, що забезпечує якість соціально-економічного прогресу суспільства. Зазначено, що інвестиції у людський капітал мають здійснюватися на чотирьох рівнях: особистісному; мікрорівні; мезорівні та макрорівні. Виділено складові категорії людського капіталу. Визначено особливості інвестицій у людський капіталу контексті досягнення цілей сталого розвитку. Наголошується на важливості не лише формування, але й відтворення людського капіталу. Зазначено, що з метою ефективного відтворення людського капіталу потрібне вкладення коштів у підвищення кваліфікації громадян, а також інвестування у зміст праці та забезпечення мобільності у випадках структурних змін зайнятості. Визначено принципи та функції процесу відтворення людського капіталу. Наголошено, що діяльність країни у сфері освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки має стати важливим елементом діяльності уряду.
Ключові слова: людський капітал, інноваційна діяльність, сталий розвиток, інвестування, відтворення людського капіталу.

The article examines the evolution of the concept of «human capital». Emphasis is placed on the fact that now human capital is a form of expression of human creative forces that is adequate to the innovative stage of society's development, included in the system of innovative economy as the main factor that ensures the quality of social and economic progress of society. It is noted that investments in human capital should be made at four levels: personal; micro levels; meso-level and macro-level. The component categories of human capital are highlighted. The peculiarities of investments in human capital in the context of achieving the goals of sustainable development are determined. The importance of not only the formation, but also the reproduction of human capital is emphasized. It is noted that in order to effectively reproduce human capital, it is necessary to invest money in improving the qualifications of citizens, as well as investing in the content of work and ensuring mobility in cases of structural changes in employment. The principles and functions of the process of reproduction of human capital are defined. It was emphasized that the country's activities in the field of education, health care and professional training should become an important element of the government's activities. It is noted that in order to receive income from investments in human capital, a person must have education, health and mobility. Accordingly, three types of investment can be distinguished: education costs, including training for a specific workplace; health care costs, namely disease prevention, medical care, healthy food, favorable housing conditions; costs for mobility, which involves the possibility of migration from economically negative places. In order to ensure the sustainable development of human capital, it is necessary to: ensure equal access of citizens to quality medical services; improvement of the environment; transforming education into an innovative environment in which key subjects will acquire key competencies necessary for life and building a successful career; introducing fair pension payments and improving the effectiveness of social support of the population; ensuring the effective use of human capital by stimulating the development of innovative enterprises and the demand for innovative personnel, etc.

Key words: human capital, innovative activity, sustainable development, investment, reproduction of human capital.

УДК 330.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.83-3>

Шульга О.А.

д.е.н., доцент,
Київський університет
імені Бориса Грінченка

Shulha Olha

Borys Grinchenko Kyiv University

Постановка проблеми. Рівень розвитку економіки будь-якої країни визначається рівнем людського розвитку та зокрема рівнем людського капіталу, а також ефективністю його використання. Це пов'язано з тим, що у постіндустріальній економіці людський капітал є рушійною силою, провідним чинником забезпечення соціально-економічного прогресу. Саме тому процеси формування та використання людського капіталу України в умовах відбудови її економіки є вкрай важливими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням теоретичних та практичних аспек-

тів розвитку людського капіталу займаються такі вчені, як: І. Бондаренко [1], Т. Кравченко [3], Ю. Мішин [4], О. Москаленко [5], Д. Шевченко [7] та ін. Однак в умовах повоєнної відбудови вищезазначені питання набувають особливої актуальності й потребують подальшого поглибленого вивчення.

Формулювання цілей статті. Мета статті – розкрити особливості процесу відтворення людського капіталу у контексті його сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. У другій половині ХХ століття ефективність економічного розвитку усе більш стала визначатися накопиченим людським капіталом. У зв'язку з цим

у 60-х роках ХХ століття почався процес поступової трансформації робочої сили. Нині людський капітал – це адекватна інноваційній стадії розвитку суспільства форма вираження творчих сил людини, включених до системи інноваційної економіки як головний чинник, що забезпечує якість соціально-економічного прогресу суспільства.

Відповідно до теорії людського капіталу, родоначальниками якої є Т. Шульц та Г. Беккер, існує пропорційна залежність між величиною інвестицій у розвиток людського капіталу та ефективністю національної економіки. Тобто є залежність рівня доходів окремо взятого працівника, підприємства та суспільства від знань, навичок, здібностей, мотивацій у результаті здійснення інвестицій у людський капітал. Згідно з цією теорією у виробничому процесі беруть участь два види капіталу: фізичний, до складу якого відносять безпосередньо засоби виробництва, та людський, що оцінюється величиною доходу, який він здатний принести у майбутньому.

Т. Шульц називає людським капіталом знання і навички людини, які набуваються нею у процесі навчання й освіти, сприяють зростанню продуктивної сили її праці. Цей капітал являє собою продукт цілеспрямованих інвестицій, що приносять дохід. На його думку, людським капіталом він стає тому, що є невід'ємною частиною самої людини, а її знання та здібності є джерелом її майбутніх заробітків. Більш системного вигляду теорія людського капіталу набула у роботах Г. Беккера, який запропонував структуру розподілу особистих доходів, пояснив вікову динаміку доходів, а також причини нерівності в оплаті чоловічої і жіночої праці тощо [3].

Нині поняття «людський капітал» розглядають у декількох аспектах, а саме [2]: як цінність (актив, що дає дохід); як систему (сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, структурних зв'язків між економічними суб'єктами з приводу формування й використання здібностей людей, їхніх інтелектуальних ресурсів); як процес (здатність до відтворення); як результат (використовується в усіх сферах діяльності). Таким чином, можна сказати, що людський капітал являє собою сформований та розвинений у результаті інвестицій у людину певний запас її здоров'я, знань, вмінь, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і впливає на зростання доходів свого власника.

Людському капіталу притаманні такі ознаки: є благом тривалого використання; не амортизується, вимагає значних витрат на формування і утримання на належному рівні, проте при здійсненні інвестицій зростає; має властивість накопичуватися і створювати собою певний запас,

який не можна відчужити від людини, не зникає, але через зарплату та інші вигоди його носія переносить свою вартість на новостворений продукт [3, с. 267].

Науковці виокремлюють декілька рівнів людського капіталу. Зокрема, приватний людський капітал – особистісний рівень, що забезпечується розвитком людини, витратами часу й матеріальних ресурсів, які у подальшому приносять їй дохід. На рівні фірми людський капітал є сукупною кваліфікацією її працівників та асоціюється з виробничим та комерційним капіталом, бо прибуток є результатом їх ефективного використання. На макрорівні людський капітал є частиною національного багатства (національний людський капітал). А в постіндустріальному суспільстві людський капітал дедалі більшою мірою стає головним джерелом нагромадження національного багатства.

У категорії людського капіталу можна виділити три складові [2, с. 203–204]:

- капітал здоров'я, який із загального психосоматичного, фізіологічного стану людини перетворюється у певний спосіб життя, спрямований на підтримання її здоров'я;
- капітал освіти, який визначає соціальний статус, що максимально може бути досягнутий цим індивідом, і створює об'єктивно-суб'єктивні основи для його кар'єрного зростання;
- капітал культури, який задає стереотипні моделі поведінки й систему цінностей індивіда, що визначає характер його реалізації у процесі трудової діяльності.

Інвестиції у людський капітал мають здійснюватися на чотирьох рівнях:

- особистісному – для формування людського капіталу окремих осіб;
- мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств;
- мезорівні – для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- макрорівні – для формування сукупного людського капіталу країни.

Інвестиції в людський капітал – це вкладення у розвиток трудових ресурсів, пов'язані з суттєвими витратами, що призводять до позитивних змін окремих його складових або до рівномірного розвитку складових людського капіталу на всіх рівнях, що сприяє вдосконаленню інтелектуальному та професійному росту індивіда та зростанню національного доходу (або доходу підприємства). Інвестиції у людський капітал мають певні особливості, а саме:

1. Прибуток від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія (від тривалості працездатного періоду). Чим раніше починають вкладати в людей, тим швидше вони починають давати віддачу.

2. Людський капітал здатний накопичуватися і множитися.

3. У міру нагромадження людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі верхньої межі активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується.

4. Не всі інвестиції в людину можуть бути вкладеннями у людський капітал.

5. Характер і види вкладень у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями.

6. Порівняно з іншими формами капіталу інвестиції у людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і всього суспільства [2, с. 205].

Для отримання доходу від інвестицій у людський капітал людина повинна мати освіту, здоров'я та мобільність. Відповідно до цього можна виділити три види інвестицій: витрати на освіту, включаючи підготовку до певного місця роботи; витрати на охорону здоров'я, а саме на профілактику захворювань, медичне обслуговування, здорове харчування, сприятливі житлові умови; витрати на мобільність, що передбачає можливість міграції з кон'юнктурно негативних місць. Хоча найбільш важливими вважаються інвестиції у здоров'я та освіту.

Капіталовкладення у здоров'я призводять до подовження працездатності людини. В умовах інтенсифікації виробництва та праці працівники швидко виснажуються фізично та емоційно, і відповідно до цього потребують відновлення. Якщо цього не відбувається, то зростає вірогідність зниження мотивації щодо досягнення професійних цілей, зменшення працездатності. Другою важливою складовою інвестицій у людський капітал є вкладення в освіту. Отримуючи нові знання, людина покращує свої інтелектуальні здібності та вдосконалює свої персональні якості (дисциплінованість, пунктуальність тощо). Тому слід зазначити, що освіта дає не тільки знання, але і формує і інші складові характеристики людського капіталу (інтелектуальну, духовну, культурну). Якість накопиченого освітнього потенціалу є, з одного боку, основною умовою зростання доходів індивіда, а з іншого – сприяє зростанню продуктивності праці.

Наразі, у контексті досягнення цілей сталого розвитку, важливою є підготовка майбутніх висококваліфікованих кадрів, які спроможні мислити інноваційно, працювати із сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями і використовувати на практиці нові сталі знання; виховання нової генерації підприємців, які спроможні реалізувати свої бізнес-інтереси в екологічно чутливий спосіб; розвиток у молоді «зеленої» (екологічної) свідомості; розвиток здорового способу життя молоді та формування у них лояльного ставлення

до представників різних рас, культур, релігій; прищеплення принципів гендерної рівності [8].

У сучасних умовах конкурентні переваги економіки значною мірою визначаються накопиченим і реалізованим людським капіталом. Поряд з цим, людський капітал, як і інші види капіталу, схильний до зносу з часом. Знос пов'язаний з проблемами із здоров'ям, застарілістю знань, втраченою здібностей і навичок. У зв'язку з цим повинно мати місце не лише формування, але й відтворення людського капіталу. В цілях ефективного відтворення людського капіталу, потрібне вкладення коштів у підвищення кваліфікації громадян, а також інвестування у зміст праці і в забезпечення мобільності у випадках структурних змін зайнятості.

Розгляд проблем відтворення людського капіталу ґрунтується на використанні специфічних методологічних принципів, до яких відносяться передусім наступні [7, с. 53]:

1) людський капітал існує і відтворюється як капітал і як робоча сила одночасно, а його відтворення є безперервним;

2) процес відтворення людського капіталу включає стадії формування (виробництва), розподілу, обміну, споживання;

3) для відтворення людського капіталу необхідним є трансформація певної частини створеного продукту в інвестиційні ресурси, що направляються на відтворення структурних елементів людського капіталу;

4) відтворення людського капіталу буває трьох видів: звужене або деградує, просте і розширене або інноваційне;

5) рух людського капіталу характеризується інвестиційним періодом, пов'язаним з формуванням основи людського капіталу, і періодом активної трудової діяльності (сам процес відтворення), що характеризується безпосередньою участю людського капіталу в процесі суспільного виробництва.

Відповідно до цього виділяють такі функції процесу відтворення людського капіталу [7, с. 54]:

1) економічна функція забезпечує прискорені темпи економічного зростання, а також приріст національного багатства держави, виражені в прирості доходів людини для існування в якості суб'єкта людського капіталу;

2) стимулююча функція сприяє забезпеченню приросту прибутку за рахунок створення і використання систем знань і ґрунтованих на них стосунків, що, у свою чергу, забезпечують ефективну виробничу діяльність;

3) інноваційна функція сприяє розвитку науково-технічного прогресу, оскільки людський капітал розглядається в якості головного джерела новацій;

4) соціальна функція сприяє розвитку особистості людини, що сприяє підвищенню соціального статусу людини;

5) інвестиційна функція припускає інвестування в людський капітал, що сприяє його розширеному відтворенню;

6) креативна функція сприяє вираженню автономності і реалізації інтелектуальних і творчих можливостей індивіда. На якість людського капіталу країни, що забезпечує стійке економічне зростання, вирішальний вплив робить якість освіти і сучасний стан науки. Окрім нього, визначальним чинником відтворення людського капіталу є й система охорони здоров'я, що має вплив на здоров'я нації, а, отже, і на якість людського капіталу.

З метою забезпечення сталого розвитку людського капіталу необхідним є:

– забезпечення рівного доступу громадян до якісних медичних послуг та поліпшення стану навколишнього середовища;

– перетворення освіти на інноваційне середовище, в якому ключові суб'єкти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних для життя та побудови успішної кар'єри. При цьому інвестування в освіту повинно бути спрямоване на загальний розвиток та залучення до практичної та наукової діяльності студентів шляхом виділення коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації викладачів; стажування студентів на підприємствах, установах, задіяних в інших галузях економіки; підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації та згодом залучення до наукової діяльності персоналу відповідних установ;

– запровадження справедливих пенсійних виплат та поліпшення ефективності соціальної підтримки населення;

– забезпечення ефективного використання людського капіталу шляхом стимулювання розвитку підприємств, що впроваджують інновації, та попиту на кадри інноваційного типу тощо.

Висновки. Сьогодні інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними, оскільки дають досить значний за обсягом і тривалий за часом економічний і соціальний ефекти. Саме тому діяльність країни у сфері освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки має стати важливим елементом діяльності уряду. З метою ефективного відтворення людського капіталу потрібне вкладення коштів у підвищення кваліфікації громадян, а також інвестування у зміст праці та забезпечення мобільності у випадках структурних змін зайнятості. Людський капітал, створений у результаті інвестицій і накопичений людиною, сприятиме підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва та соціально-економічному прогресу суспільства.

БІБЛОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бондаренко І.С. Людський капітал та його місце в інноваційній економіці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного універ-*

ситету. Сер.: Економічні науки. 2011. Вип. 20(1). С. 102–113.

2. Єсінова Н.І., Борзило Ю. Людський капітал – один з основних чинників суспільного прогресу. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг.* 2013. Вип. 2(2). С. 201–209.

3. Кравченко Т.О. Генезис наукових поглядів на поняття «людський капітал» в економічній теорії. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва.* 2013. Вип. 83. С. 261–269.

4. Мішин Ю.Р. Людський капітал у системі капіталу постіндустріального суспільства. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво.* 2013. № 5. С. 34–37.

5. Москаленко О.М. Людський капітал як інституціональний ресурс моделі випереджаючого економічного розвитку. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».* Сер.: *Економічна теорія та право.* 2013. № 2. С. 304–306.

6. Мазіна О. І. Людський капітал: проблеми оцінювання і збереження. *Актуальні проблеми економіки.* 2013. № 8. С. 95–103.

7. Шевченко Д.В. Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки. *Інноваційна економіка.* 2021. № 5–6. С. 51–56.

8. Холявко Н.І., Жаворонок А.В., Попело О.В., Колоток М.О. Вплив вищої освіти на сталий розвиток національної економіки. *Economic synergy.* 2022. Iss. 1–2. С. 141–153.

REFERENCES:

1. Bondarenko I.S. (2011) Lyudsky kapital ta yoho mistse v innovatsiyniy ekonomitsi [Human capital and its place in the innovative economy]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky.* Vyp. 20(1). P. 102–113.

2. Yesinova N.I., Borzylo Yu. (2013) Lyudsky kapital – ody z osnovnykh chynnykiv suspilnoho prohresu [Human capital is one of the main factors of social progress]. *Ekonomichna stratehiya i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh.* Vyp. 2(2). P. 201–209.

3. Kravchenko T.O. (2013) Henezys naukovykh pohlyadiv na ponyattya «lyudsky kapital» v ekonomichniy teorii [Genesis of scientific views on the concept of «human capital» in economic theory]. *Zbirnyk naukovykh prats Umanskoho natsionalnoho universytetu sadivnytstva.* Vyp. 83. P. 261–269.

4. Mishyn Yu.R. (2013) Lyudsky kapital u systemi kapitalu postindustrialnoho suspilstva [Human capital in the capital system of post-industrial society]. *Derzhava ta rehiony. Ser.: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo.* № 5. P. 34–37.

5. Moskalenko O.M. (2013) Lyudsky kapital yak instytutsionalnyy resurs modeli vyperedzhayuchoho ekonomichnoho rozvytku [Human capital as an institutional resource of the model of anticipatory economic development]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Yurydychna*

akademiya Ukrayiny imeni Yaroslava Mudroho». Ser.: *Ekonomichna teoriya ta pravo*. № 2. P. 304–306.

6. Mazina O.I. (2013) Lyudskyy kapital: problemy otsinyuvannya i zberezhennya [Human capital: problems of assessment and conservation]. *Aktualni problemy ekonomiky*. № 8. P. 95–103.

7. Shevchenko D.V. (2021) Investytsiyi v lyudskyy kapital yak faktor pidvyshchennya konkurentnykh perevah ekonomiky [Investments in human capital

as a factor in increasing the competitive advantages of the economy]. *Innovatsiyna ekonomika*. № 5–6. P. 51–56.

8. Kholyavko N.I., Zhavoronok A.V., Popelo O.V., Kolotok M.O. (2022) Vplyv vyshchoyi osvity na stalyy rozvytok natsionalnoyi ekonomiky [The influence of higher education on the sustainable development of the national economy]. *Economic synergy*. Iss. 1–2. P. 141–153.