

параметрами; визначення загальної оцінки; забезпечення зв'язку між рівнем оцінки віддачі від персоналу та рівнем матеріального і морального стимулювання персоналу.

Література

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // Academy of Management Review. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
3. Селезньова Г. О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://business-inform.net/pdf/2012/3_0/231_233.pdf.

Саврак С.В., студ. гр. ЕМ-14

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ

Однією із найголовніших закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. Актуальність теми зумовлена тим, що особливо чітко відзначена вище закономірність прослідковується в економіці України. До останнього часу економічна категорія «людський капітал» була розглянута лише в теоретичних розробках вчених, але в сучасних ринкових умовах розвиток людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності країни.

Серед вчених, що розглядали роль людського капіталу у формуванні стійкої та зростаючої економіки можна виділити таких науковців Заходу як Г. Беккер, Д. Белл, Л. Едвісон, М. Кастельс, М. Мелоун, І. Росс, Т. Стюарт та багато інших. У працях вітчизняних економістів питання про людський капітал почали розглядатись дещо пізніше. Аспекти людського капіталу розглянуті у працях В. Близнюка, О. Бородіної, Л. Албанкіна, О. Амосова, Д. Богині, В. Врублевського, О. Головінова, М. Долішнього, Г. Задорожного, О. Кендюхова, С. Климка, А. Колота, Н. Лук'яненка, Ж. Поплавської, В. Поплавського, А. Чухно, І. Чекан та багато інших. Людський капітал в контексті національної економіки започатковано в

дослідженнях Л. Лісогора, О. Грішної, В. Євсєєва, С. Вовканича, Л. Семів.

Визнано, що у сучасному суспільстві людський капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут [1].

Загальновідомо, що людський капітал - це такий запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва.

Особливості людського капіталу:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;

- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;

- людський капітал у вигляді навиків і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;

- людський капітал невіддільний від його носія - живої людської особи;

- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

Розвиток людського капіталу залежить від інвестицій в людський капітал. Виділяють наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури.

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [2]. За даними Держкомстату, кількість випускників вищих навчальних закладів, усіх рівнів акредитації у 2015 р. становила - 447,4 тис. осіб, порівняно з 2014 р. – 484,5; кількість випускників професійно-технічних навчальних закладів у 2014 р. становила – 182,0 тис. осіб, порівняно з 2013 р. – 227,3; кількість випускників загальноосвітніх навчальних закладів у 2015 р. становила – 565 тис. осіб, порівняно з 2014 р. – 586. Отже, можна зробити висновок, що загалом, кількість випуску освічених кадрів щороку зменшується, що негативно впливає на людський капітал в цілому [3].

Разом з освітою найбільш важливими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини - це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша - придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. За даними Держкомстату, кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів на 2014 р. становила - 9,8 тис., порівняно з 2013 р. – 10,8 ; кількість лікарів усіх спеціальностей на 2014 р. становила – 186 тис. осіб, порівняно з 2013 р. – 217. Хоч і відбувається тенденція зменшення кількості лікарень та спеціалістів, в Україні їх вистачає, але є проблема з надзвичайно великими цінами за їх послуги і це є негативним фактором [3].

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

- передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу;

- розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабі масової трудової міграції за кордон.

- активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили;

- у загальнонаціональній і регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності і боротьби з палінням;

- встановлення гідних державних гарантій мінімального соціального забезпечення громадян;

- запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників [1].

Отже, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро- так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу.

Література

1. Вересюк С.М. Людський капітал України: проблеми і перспективи. [Електронний ресурс] / С.М. Вересюк // Publishing house Education and Science s.r.o. Экономические науки/10.Экономика предприятия. Режим доступу до журн. : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2009/Economics/52989.doc.htm.

2. Яковенко Р.В., Козенко Р.О. / Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. [Електронний ресурс] / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - Вип. 17. — Режим доступу до журн. : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf.

3. Державна служба статистики України. Електронний ресурс] : [Інтернет-портал]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.