

2. Воронін О.О., Пастух О.В. Ефективність виробництва і розподіл економії суспільної праці між суб'єктами ринку. «Економіка України» №3, 2009.

3. Воронін О.О., Пастух О.В. Вклад найманих працівників у результати діяльності підприємства. «Україна: аспекти праці» №2, 2009.



Петрашенко М.В., аспірант

*Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова
м. Київ, Україна*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – НОВІТНІЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ

Загальновідомим є той факт, що людині належить особливе місце в соціально - економічному й духовному розвитку будь - якої держави. Добробут нації та її майбутнє процвітання залежить від діяльності людини, її інтелекту, знань, умінь, професійних навичок тощо.

Розуміння ролі людини в економіці, необхідності появи якісно нової робочої сили, ідея людського капіталу і його вплив на економічне зростання мають давнє глибоке коріння. Ідею про те, що людина зі своїми виробничими здібностями являє собою багатство, першим висловив В. Петті. На його погляд, потрібно називати багатством не лише майно чи запаси країни, як результати попередньої чи минулої праці, а й живі діючі сили. А.Сміт до складу капіталу суспільства включив не лише машини, споруди та землю, а й набуті корисні здібності усіх громадян чи членів суспільства. В розумінні Дж. Мілля сама людська особа. не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу [1].

У ХХ столітті виявилось, що єдиний фактор, розвиток якого має досить великий ресурс за якісними, кількісними й динамічними характеристиками, - це людський капітал. А тому у першій половині 60–х рр. з'являється концепція людського капіталу, зміст якої закладено у працях Г.Боуена, Т Беккера, Т. Шульца, І. Фішера, Е. Денісона, Л. Туроу, Ф. Махлупа та інших. Поява теорії людського капіталу відобразила роль нематеріального нагромадження в розвитку людства, що зросла останніми роками.

У визначенні Г. Боуена людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг. У трактуванні Л. Туроу людський капітал являє собою "продуктивні здібності, обдарування і знання". Т. Шульц стверджував, що людський капітал

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК ДОСЛІДЖЕНЬ

– це форма капіталу, оскільки служить джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задоволень, або того й того разом. А людським є тому, що він складова частина людини. І. Фішер розширив цю категорію і до поняття «людський капітал» включив не лише знання та вміння людей, а й здатність до праці, психологічні особливості, суспільні та культурні якості людини. Теорія І. Фішера стала основою розвитку альтернативних концепцій людського капіталу. У подальших теоретичних розробках людський капітал розглядали як фактор відмінностей у заробітках, рівнях продуктивності праці [2].

Українські вчені також визначають людський капітал як сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток [3]. У працях Д.Богині, О.Грішнкової, В.Сафонової людський капітал розглядається через якісні характеристики працівника, що впливають на зростання продуктивності праці як чинника розвитку фірми та країни. Р. І. Капелюшников розглядає людський капітал як «запас знань, здібностей і мотивацій, що є в кожного».

Отже, на мій погляд, людський капітал доцільно розглядати як систему характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості. Це поняття включає набуті знання, навички, мотивацію й енергію, які використовуються для створення благ, а також забезпечують конкурентоспроможність та економічне зростання.

Поняття "людський капітал" означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, бо він збільшується лише шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і дає тривалий економічний ефект. Так, за розрахунками відомого американського теоретика Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво. А Світовий банк, на прикладі обстеження 192 країн, дійшов висновку, що лише 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою зумовлені фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, інші (64%) пов'язані з людським і соціальним капіталом [4].

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К. Макконнелла і С. Брю, являють собою будь-яку дію, яка підвищує кваліфікацію і здібності і, тим самим, продуктивність праці робітників. Інвестиції як поточні витрати – наголошують ці вчені – здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому.

Відповідно до рівнів інвестування в людський капітал розрізняють такі наслідки впливу цих інвестицій на економічне зростання: індивідуальний, корпоративний і макроекономічний, що схематично відображено у моделі впливу інвестицій на показники безпосередньо у виробництві та на ринку [5].

Початковим пунктом у цій моделі є інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні, коли індивід збільшує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень, що приводить до зростання продуктивності праці. На індивідуальному рівні збільшення продуктивності праці є передумовою для зростання дивідендів від людського капіталу, зокрема, у вигляді збільшення заробітної плати або інших вигод (наприклад, матеріального стимулювання й заохочення). Це зумовлює збільшення

споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання.

На корпоративному рівні збільшення продуктивності праці внаслідок зростання інвестицій у людський капітал стимулює працедавців до подальшого збільшення інвестицій у людський капітал з метою посилення ефекту зростання продуктивності праці, що зумовлює додатковий приріст людського капіталу і приводить до економічного зростання.

На макроекономічному рівні при збільшенні продуктивності праці та індивідуальних дивідендів від людського капіталу посилюються стимули інвестування в людський капітал. Це зумовлює зростання людського капіталу і приводить, зрештою, до зростання сукупного людського капіталу країни і збільшення ВВП. Формується економіка Знань (knowledge - based economy), у якій джерелом зростання є продукування ідей, а не товарів. Складовими елементами сучасної економіки знань є: доступна, якісна і безперервна освіта населення на основі нових наукових знань; економічні стимули та інституційний режим, що заохочують до ефективного використання національних і глобальних знань в усіх секторах економіки; ефективна інноваційна система, що об'єднує в єдиний комплекс економіку, наукові, академічні та дослідницькі центри; інфраструктура, яка з'єднує елементи інноваційної системи між собою та із зовнішнім середовищем; держава як ініціатор та координатор процесів розбудови економіки на основі нових знань [6].

Економіку Знань рухає виробництво, розподіл і використання знань та інформації. Якщо джерелом конкурентних переваг країни у традиційній економіці були доступ до сировини, зручні транспортні маршрути, місткий споживчий ринок, дешева робоча сила, то у новій – інновації та підприємництво. До основних чинників економічного зростання можна віднести: інвестиції в освіту; розвиток інформаційно - комп'ютерних технологій; зростання витрат на НДДКР; розширення доступу компаній до венчурного капіталу; якість управління країною та компаніями (високі темпи зростання заощаджень, низька інфляція, відкритість економіки, соціальна згуртованість); ефективна політика залучення прямих іноземних інвестицій (ПІІ); кількість і якість людських ресурсів, зайнятих у галузях знання.

Зауважимо також, що не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, що суспільно доцільні й економічно ефективні. Інвестиції в людський капітал класифікують за такими групами витрат: а) первинна освіта (від дошкільної до вищої); б) охорона здоров'я в широкому розумінні; в) освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо; г) виховання гуманітарних складових людського капіталу (вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, лояльність, відповідальність, корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації; д) посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці; ж) міграція працівників та їх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування; з) пошук економічно важливої інформації [7].

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК ДОСЛІДЖЕНЬ

Зокрема, інвестиції на освіту та науку мають високий рівень окупності. Так, високорозвинуті країни до 40% приросту валового національного продукту отримують у результаті розвитку ефективної системи освіти. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу [8].

Формування системи „наука - освіта - технологія - інновація - виробництво” - основа розвитку постіндустріальних суспільств та можливий шлях до підвищення *конкурентоспроможності* країни. Саме через інтеграцію різних елементів науково-технічного, освітнього і виробничого комплексу країна має розбудовувати власну національну інноваційну систему (НІС) як сукупність елементів: установ наукової і освітньої галузі, в яких створюються нові знання; нормативної та макроекономічної бази, що включає, зокрема, заходи торгівельної політики, які впливають на просування технологій та їхню вартість; інноваційних та техно - виробничих інфраструктур, спроможних до реалізації інновацій та перетворення їх у товар; можливостей доступу до глобальних джерел знань та інноваційних комунікацій; ринкових умов, що сприяють розповсюдженню і впровадженню інновацій. Конкурентоспроможність свідчить, насамперед, про довгостроковий аспект розвитку, про здатність досягати та підтримувати високі темпи економічного зростання, що, врешті-решт, призводить до високого рівня добробуту населення.

Отже, людський капітал є одним із головних чинників економічного зростання. Він підвищує можливості суспільства у виробництві нових товарів і послуг, здатний приносити його власнику протягом певного часу доход. Критерієм виміру людського капіталу є інвестування в людину, всі види вкладень в неї, що сприяють зростанню продуктивності праці та її інтелектуалізації, підвищенню персоніфікованих доходів людини.

Література

1. Антология экономической классики. Предисловие И.А. Столярова. - М.: МП "ЭКОНОВ", "КЛЮЧ", 1993. - 475 с.
2. Сорвина Г.Н. Экономическая мысль XX столетия: страницы истории. М., РОССПЭМ, 2000, с.216 - 217.
3. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблема зменшення // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. - 1999. - №10. - С.136.
4. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. - К.: КНЕУ, 2004. - 184 с.
5. Шульга Ж.О. Ефективність інвестування в людський капітал як чинник економічного зростання//Держава та регіони. - 2007. - №6. - С.224-228.

6. Модернізація України - наш стратегічний вибір: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. Доктрина економіки Знань. - К., 2011. - 416 с.

7. Борецька Н.П. Розвиток джерел формування людського і соціального капіталу//Держава та регіони. - 2010. - №1. - С.45 - 49.

8. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.



*Підгурський О.І., к.т.н., доцент,
доцент кафедри інформаційних технологій в менеджменті
Вінницький національний аграрний університет
м. Вінниця, Україна*

МОДЕЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ НА БАЗІ НАВЧАЛЬНОГО ВІРТУАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний ринок праці розвинутої ринкової економіки потребує молодих фахівців з якісною освітою та досвідом командної роботи за обраним фахом. Але навчання у вищих навчальних закладах здебільшого орієнтоване на індивідуальну роботу студента без формування навиків роботи у єдиному трудовому колективі, де результати роботи усіх колег тісно пов'язані між собою. Навіть найуспішніші випускники вишів на своєму першому робочому місці потребують суттєвої психологічної трансформації та перебудови підходів до організації своєї роботи у колективі. Саме через це керівники підприємств найчастіше відмовляють молодим фахівцям у працевлаштуванні. Тому для навчальних закладів в сучасних конкурентних умовах все більш актуальним стає завдання підготовки фахівців, які не тільки володіли б теоретичними знаннями і практичними навичками з фаху, але і мали б досвід командної роботи. Актуальність даного завдання стає ще більш вагомим в умовах постійного підвищення рівня автоматизації процесів управління підприємствами на базі сучасних інформаційних технологій. Молодий фахівець зобов'язаний вільно володіти навичками роботи в сучасному інформаційному середовищі, яке надає широкі можливості оперативного розподілу і колективного використання різноманітних ресурсів підприємства, оперативного обміну інформацією, формування ефективного управлінського рішення, тощо. В умовах вищого навчального закладу такий досвід студент-старшокурсник може отримати в результаті проведення комплексу робіт на спеціально створеному навчальному віртуальному підприємстві.