

громадськістю, вплив цих інструментів на вартість нематеріальної складової вартості компанії не відстежується, недооцінка їх значення та перспектив для бізнесу призводить до знецінення та подальшої відмови від соціальних інновацій на користь більш простих та перевірених інструментів реалізації соціальної відповідальності. Відтак, перспективним є дослідження та формування комплексних підходів та методів оцінки економічної ефективності соціальних інновацій для їх широкого використання вітчизняній практиці як інструменту економічного зростання в рамках стратегії сталого розвитку підприємства.

Література

1. Social Innovation and Entrepreneurship. Developing Capacity to Reduce Poverty and Hunger Suresh Babu and Per Pinstrop-Andersen. – October 2007. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://conferences.ifpri.org/2020/Chinaconference/pdf/beijingbrief_babu.pdf
2. Social Innovation. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Social_innovation#cite_note4.
3. Яковец Ю. Многоликость инноваций / Эпохальные инновации 21в. — М.: Экономика, 2004. – С. 9-19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://aeer.cctpu.edu.ru/winn/db_reg/articles/1.doc.
4. Phills Jr., Deiglmeier K., Miller D. Rediscovering Social Innovation / Stanford Social Innovation Review. – Fall 2008. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ssireview.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation.
5. In and out of sync. The challenge of growing social innovations. — September 2007. – 66 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.socialinnovationexchange.org/node/238>.
6. Miller W. The 'habitat' for Entrepreneurship. APARC Working Paper, Stanford University. Available Jan.2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iis-db.stanford.edu/pubs/11898/Miller.pdf>
7. Forum International de l'Innovation Sociale [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ifsi.fiis.conferences.com/fiis_pres_brevegb.htm.
8. Ashford N. Technological, Organisational, and Social Innovation as Pathways to Sustainability. Chapter 6: Innovation — digital edition, 2001, pp 233—274. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: web.mit.edu/ctpid/www/tl/docs/WEALTH.doc.
9. Москалев И. Технологические основы социально-инновационного государственного управления / И. Москалев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spkurduymov.narod.ru/Moskalev23.htm>.
10. Українська інноваційна доктрина 2008. – Харків: Глобус, 2008. – 271 с
11. Рассихина В.С. Теоретико-методологичні проблеми визначення інновацій на сучасному етапі розвитку економіки України / В.С. Рассихина // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4, Т. 3. – С. 124-129.
12. Благоев Ю.Е. КСО и корпоративная стратегия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gsom.spbu.ru/all_news/2010_03_15_kruglyj_stol/
13. Michael E. Porter and Mark R. Kramer, "Philanthropy's New Agenda: Creative Value," Harvard Business Review, November–December 1998, vol. 77, pp. 121-130. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hbr.org/1999/11/philanthropys-new-agenda-creating-value/ar/1>
14. Caroline Hsu. Entrepreneur For Social Change U.S.News and world report. May 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.usnews.com/usnews/news/articles/051031/31drayton.htm>
15. Ashoka: Innovators for the Public "The entrepreneur's revolution and you", 2000, Ashoka [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ashoka.org/fellows/entrepreneurs_revolution.cfm
16. Freeman, R.E. & Evan W.M. 1990. Corporate governance: A stakeholder interpretation. Journal of Behavioral Economics, 19(4): 337-359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0701-E.pdf>

330.59:331.108.001.36

*Мякотіна Н.А., к.е.н.,
Донецький державний університет управління*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Людський капітал є однією зі складових конкурентоспроможності України на сучасному етапі трансформаційно-інноваційного розвитку економіки. Загальне визнання такого підходу державними службовцями різних рівнів, представниками науки і бізнесу обумовлює необхідність розробки концептуальних положень розвитку і використання людського капіталу на загальнодержавному і регіональному рівнях.

В Україні дослідженням проблем розвитку і використання людського капіталу приділяють увагу видатні науковці науково-дослідних інститутів і вищої школи: В. Антонюк, Г. Аширова, В. Блізнюк, Д. Богиня, В. Воронкова, Н. Голікова, О. Грішнова, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, О. Макарова, А. Мерзляк, М. Осійчук, Л. Семів, С. Шумська та ін. Незважаючи на це, окремі питання вимагають більш глибокого вивчення, зокрема ті, що стосуються розробки концептуальних основ функціонування системи розвитку та використання людського капіталу на загальнодержавному і регіональному рівнях, інструментарію оцінки ефективності цих процесів.

Відповідно до теорії людського капіталу, існує певний зв'язок між рівнем освіти, фізичним здоров'ям, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду і заробітною платою. Тому видатки, спрямовані на підвищення якісних характеристик індивіда розглядаються як інвестиції, а витрати – як виробничі, а не споживчі, оскільки передбачається, що вони з часом багато разів компенсуються доходом. Усвідомлення цього факту дозволило на державному рівні переглянути підходи до соціальної політики, передумовою чого стало розуміння, що людський капітал у будь-якому його вимірі становить більш велику цінність, ніж інші види капіталу (наприклад, ресурсний, фінансовий). Свідчення тому – прагнення західних країн до розширення різного роду соціальних та освітніх програм.

Стан людського капіталу є одним з визначальних показників рівня розвитку країни, її місця у світовому співтоваристві. Сьогодні найважливішою конкурентною перевагою України є наявність значного людського капіталу. Людський капітал включає висококваліфікованих, фізично здорових працівників, які мають достатні знання для того, щоб використовувати складне устаткування і сучасні технології, здатних збирати та аналізувати великий масив інформації, а також працівників, які дістають задоволення від своєї праці, матеріально зацікавлених в її кінцевих результатах.

Теорія людського капіталу розглядає людину як чинник формування ресурсів для економічної діяльності. У сучасних умовах значно зросла роль людини, розвиток якої є одним з основних факторів подолання економічної кризи як у загальносвітовому масштабі, так і на рівні країн, регіонів, підприємств. Людський капітал – це економічна категорія, яка дозволяє дослідити людський розвиток на всіх рівнях. Обсяг нагромадженого в Україні людського капіталу на сучасному етапі становить близько 2000 млрд. грн., що майже на 60% перевищує вартість основних фондів. Однак щорічні інвестиції в людський розвиток і формування людського капіталу складають 13-14% ВВП, що значно нижче рівня розвинутих країн. Освітній потенціал населення, зайнятого в економіці, більш ніж на 50% забезпечує її зростання, що свідчить про недостатнє його використання [1]. Це й зумовлює наявність в Україні проблеми ефективного управління процесом розвитку і використання людського капіталу.

Насамперед визначимо, що являє собою система розвитку і використання людського капіталу. Як і будь-яка система, система розвитку і використання людського капіталу являє собою сукупність методів, важелів і інструментів, поєднаних у механізм впливу суб'єкту на об'єкт при існуючих умовах, а також суб'єктно-об'єктних відносин і взаємозв'язків. Для ефективного управління процесом розвитку і використання людського капіталу велике значення має наукове обґрунтування моделі відповідної системи та її рівнів з визначенням показників за кожним з них.

В численних наукових працях розглядаються дворівнева (мікро- і макрорівні), триврівнева (особистісний, мікро-, макро- рівні) та чотирьохрівнева моделі розвитку і використання людського капіталу. Найбільшої уваги заслуговує підхід О.А. Грішнкової, яка виділяє такі чотири рівні: макро-, мезо-, мікро- й особистісний [2].

Враховуючи попередні дослідження [1], вважаємо, що модель розвитку і використання людського капіталу в сучасних світових процесах глобалізації та інтеграції слід представити як п'ятирівневу (рис. 1), в якій глобальним є світовий рівень, макрорівень охоплює показники країни або інтеграційних об'єднань країн (ЄС, СНД, тощо), мезорівень – адміністративно-територіальних одиниць (область, район і інші різновиди) та галузевий, мікрорівень – рівень підприємств (установ, організацій і інших видів господарювання), нанорівень – людини як носія людського капіталу.

Представлена модель показує спрямованість та взаємозв'язок процесів розвитку та використання людського капіталу на різних рівнях. Так, процеси розвитку пов'язані із взаємним впливом їх на всіх рівнях. Процес використання відбувається переважно на мікрорівні та є односпрямованим, на мезо-, макро- та глобальному рівнях тільки статистично фіксуються результати використання.

Розвиток людського капіталу на глобальному рівні забезпечується відповідними програмами, які визначають загальносвітові орієнтири і концепцію людського розвитку. На макрорівні відбувається формування соціально-економічної політики кожної окремої країни, або інтеграційних об'єднань країн, що визначає національний чи регіональний розвиток людського капіталу.

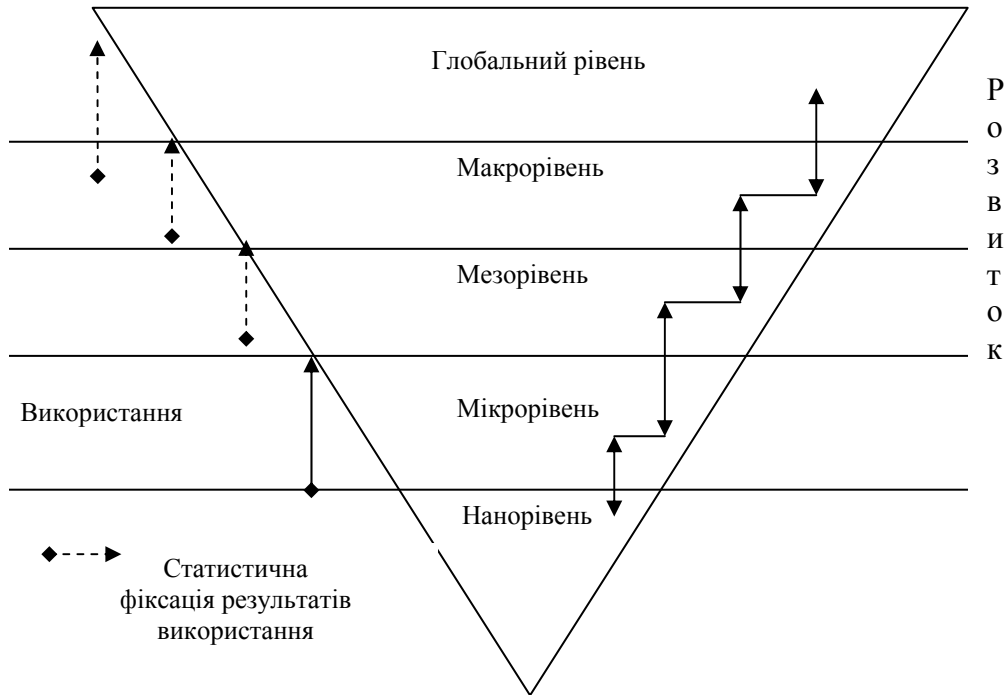


Рис. 1. П'ятирівнева модель розвитку і використання людського капіталу

Мезорівень окреслюється формуванням соціально-економічної політики адміністративно-територіальних одиниць або галузей. На мікрорівні визначаються соціально-економічні складові потреб і галузево-кваліфікаційні параметри людського капіталу на рівні підприємств (установ, організацій і інших видів господарювання). Нанорівень, як результуючий, відображує потенціал людського капіталу особистості і рівень його реалізації за рахунок концепцій, програм, політик і потреб, закладених на попередніх рівнях.

В означеній п'ятирівневій моделі можна виділити механізми її ефективного функціонування, до яких відповідно рівням відносяться:

- правовий – встановлення в законодавстві та програмних документах соціальних та інших стандартів та основ розбудови взаємовідносин відповідних носіїв людського капіталу;
- інфраструктурний – регламентація діяльності установ і організацій у сфері формування і розвитку людського капіталу;
- інформаційний – накопичення інформації щодо наявного людського капіталу за рівнями та територіальним розподілом;
- комунікаційний – міжрівнева передача відповідної інформації і даних, узгодження та адаптація інструментарію розвитку і використання людського капіталу;
- стимулюючий – стимулювання прагнення носіїв людського капіталу до його перманентного накопичення і використання задля розвитку.

Відповідно, інструментарієм механізму в рамках концепції розвитку і використання людського капіталу можна вважати, перш за все, стратегії та плани розвитку, що відповідають певним рівням:

- глобальному – програми розвитку людства ООН;
- макрорівню – закони та законодавчі акти в соціально-економічній сфері, національні стратегії, концепції, плани і програми розвитку, в яких визначена соціальна та економічна політика, а також плани і стратегії економічного розвитку міждержавних об'єднань, членом яких є країна, плани дій та міждержавні угоди;
- мезорівню – програми соціально-економічного розвитку регіонів та окремих територій, галузеві стратегії та програми розвитку;
- мікрорівню – плани розвитку підприємств;
- нанорівню – особисті прагнення носіїв людського капіталу.

Всі перелічені вище механізми є взаємопов'язаними та взаємозалежними.

Базуючись на вище визначених механізмах функціонування моделі розвитку і використання людського капіталу, з однієї сторони, з другої – виходячи з фактичного положення щодо загострення конкуренції у зв'язку зі вступом України до Світової організації торгівлі, слід констатувати, що підхід до чинників економічного зростання вітчизняної економіки вимагає кардинальної зміни. Основним чинником розвитку національної економіки має стати людський капітал.

Оскільки в розвинених країнах відбувається становлення «нової економіки», що базується на знаннях та інноваціях, це зумовлює пошук невикористаних резервів і оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України, які слід вести у площині реального використання провідних положень теорії людського капіталу в практику ринкових перетворень.

Ефективність застосування тих чи інших механізмів обумовлює наявність індикаторів на всіх рівнях моделі розвитку і використання людського капіталу.

У світовій практиці виділяється три основні підходи до економічної оцінки людського капіталу:

- 1) капітал як сума інвестицій заради отримання доходів у майбутньому;
- 2) капітал як потік доходів індивіда;
- 3) капітал як певні характеристики людини, які забезпечують її працездатність та продуктивність.

Перший і другий підходи базуються на методі вартісної оцінки людського капіталу. Цей підхід найчастіше використовується науковцями.

Згідно з експериментальними оцінками російських науковців [3], станом на початок XXI сторіччя людський капітал України, як сума сукупних витрат держави, сімей, підприємців та різних фондів на підготовку працівників до трудової діяльності у віці 18-20 років, становив 4,5 трлн. дол. США (53,1% від загального обсягу національного багатства), тоді як в Російській Федерації – 28,7 трлн. дол. (50,9%), Білорусі – 1,8 трлн. дол. (55,4%), Казахстані – 1,5 трлн. дол. (35,4%) (табл. 1).

Таблиця 1

Людський капітал країн СНД на початок XXI ст.

Країни	Людський капітал		
	всього, трлн. дол. США	на одну особу, дол. США	частка у національному багатстві, %
СНД, в тому числі	39,9	142,2	49,1
Україна	4,5	91,8	53,1
Росія	28,7	197,1	50,9
Казахстан	1,5	100,7	35,4
Білорусь	1,8	186,1	55,4

Українські дослідники теж здійснили вартісні оцінки людського капіталу. Так, В.П. Антонюк розрахувала загальну вартість людського капіталу України двома методами: розрахунками за показником споживчих витрат, та розрахунками методом капіталізації заробітків [1].

Вітчизняними дослідниками при здійсненні економічної оцінки людського капіталу було розмежовано поточну та нагромаджену частини людського капіталу. При обчисленні поточних витрат обрано такі показники: соціальні видатки державного бюджету, видатки домогосподарств, спрямовані на розвиток людського капіталу, видатки фонду сприяння зайнятості та видатки фонду соціального страхування.

Для уникнення подвійного рахунку розмір соціальних видатків державного бюджету був зменшений на суму фонду оплати праці зайнятих у бюджетній сфері, оскільки ці суми враховуються у доходах домогосподарств.

Вартісна характеристика нагромадженої частини була здійснена «виходячи зі стандартних підходів визначення вартісної оцінки людино-років освітнього потенціалу зайнятого населення» і полягала у правильному виборі періоду циклу його відтворення, причому загальноприйнятним було визнано факт, що в сучасних умовах цикл відтворення сукупного працівника вимагає його навчання за період у чверть століття, охоплюючи як обов'язкову, так і додаткову освіту.

Розбіг у результатах дослідження навіть за даними одного дослідника, на нашу думку, спостерігається завдяки оцінюванню людського капіталу з діаметрально протилежних точок зору: перший метод оцінює розвиток людського капіталу, а другий – його використання.

Такий стан реальних досліджень в оцінці людського капіталу є основою для розробки двоколонної системи оцінки людського капіталу.

Застосовуючи такий підхід, для кожного з рівнів моделі нами визначено відповідні показники виміру: розвитку (показники витрат) і використання (показники доходу) (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл показників оцінки розвитку і використання людського капіталу в рамках п'ятирівневої моделі

Рівень розвитку і використання	Носій людського капіталу, його сутність	Показники виміру розвитку	Показники виміру використання
Нанорівень	Людина / людський капітал окремої особистості	Витрати на освіту, медичне обслуговування, інші соціальні витрати на 1 особу	Доход на 1 особу
Мікрорівень	Підприємство / людський капітал одиниці господарювання	Відрахування за фондами непрацездатності, соціального і медичного страхування, інші соціальні відрахування	Обсяги виробництва і доходу
Мезорівень	Регіон / людський капітал окремого регіону	Соціальні видатки і відрахування на освіту, охорону здоров'я, пенсійні виплати, інші соціальні трансферти Індекс розвитку людського потенціалу регіону	Валовий регіональний продукт
Макрорівень	Країна / людський капітал країни, нації	Соціальні видатки і відрахування на освіту, охорону здоров'я, пенсійні виплати, інші соціальні трансферти Індекс розвитку людського потенціалу країни	Валовий та чистий національний дохід
Глобальний рівень	Світ / людський капітал планетарного масштабу, глобальний людський розвиток	Індекс розвитку людського потенціалу країн світу	Валовий світовий продукт

Таким чином, в статті запропоновано концепцію розвитку і використання людського капіталу ґрунтувати на п'ятирівневій моделі, в якій враховано вплив глобалізації й інтеграції на процеси в країні та виокремлено глобальний рівень – світовий; макрорівень – країни або інтеграційного об'єднання країн (Європейський Союз, Співдружність незалежних держав, тощо); мезорівень – адміністративно-територіальних одиниць (область, район, місто, тощо), галузі; мікрорівень – підприємств (установ, організацій і інших видів суб'єктів господарювання); нанорівень – людини, як носія людського капіталу.

Модель характеризує спрямованість та взаємозв'язок розвитку та використання людського капіталу на різних рівнях: процеси розвитку є взаємопов'язаними та взаємовпливовими на всіх рівнях, процес же використання відбувається переважно на мікрорівні та є односпрямованим, а на мезо-, макро- та глобальному рівнях тільки статистично фіксуються результати використання. Для кожного з рівнів запропоновано індикатори оцінки розвитку (показники витрат) і використання (показники доходу) людського капіталу.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк. – Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-ті, 2007. – 348 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
3. Аширова Г. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Г. Аширова // Вопросы статистики. – 2003. – № 3. – С. 26-31.