О.В. **Красота**, канд. екон. наук

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Розглядається категорія "людського капіталу" як головного чинника підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах світової економічної кризи, рівні його аналізу, види інвестицій в людський капітал та віддачу від нього, проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні.

The article analyses "human capital" as the main factor of increasing the national economy ability for competition in the condition of world economic crisis, kinds of investment into human capital and profits from it, problems and perspectives of its development in Ukrainian economy.

В умовах світової економічної кризи, що є найглибшою з часів "великої депресії", особливої актуальності набувають проблеми виведення національної економіки з тривалої рецесії, подолання її згубних наслідків та підвищення конкурентоспроможності країни. Фактор людського капіталу у системі конкурентоспроможності відіграє одну з провідних ролей, а збереження його потенціалу виступає пріоритетним завданням для держави. Актуальність означеної проблеми підсилюється тим, що XXI століття назване століттям людини, що підтверджує зростання значення людського капіталу порівняно із капіталом матеріальним в контексті підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Проблеми конкурентоспроможності національної економіки розглядаються у працях М.Портера, Я.Базилюк, В.Гейця, М.Згуровського, Ю.Полунеєва тощо. Людському капіталу як складовій загальної конкурентоспроможності присвячували свої дослідження Г.Беккер, В.Геєць, Л.Любимов, В.Семиноженко, Л.Федулова, Т.Шульц та інші. В українських програмних документах серед пріоритетів економічного розвитку задекларовано побудову конкурентоспроможної, заснованої на знаннях економіки. Зокрема, про це йдеться в Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр., Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки тощо.

Невивченим є потенціал конкурентоспроможності економіки України, зокрема конкурентоспроможності її людського капіталу, в умовах нинішньої світової економічної кризи.

Мета статті полягає у визначенні можливостей підвищення конкурентоспроможності національної економіки в період світової економічної кризи через підвищення конкурентоспроможності людського капіталу країни.

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].

На нашу думку, цей термін охоплює не лише суто економічні показники, а й оцінює наслідки таких неекономічних явищ, що важливі для стабільного зростання, як якість політичних процесів і управління суспільством, верховенство закону, культура, системи

цінностей та інформаційна інфраструктура, а також рівень освіти, наукова база. Він виявляє, в який спосіб політика уряду сприяє розвитку вітчизняного бізнесу на благо процвітання нації. Це здатність країни досягти й підтримувати високі темпи економічного зростання, що виражаються в постійному прирості ВВП на душу населення. Тобто, це те, яким чином нації створюють і підтримують середовище, що забезпечує конкурентоспроможність своїх економічних агентів. Зрештою, висока конкурентоспроможність національної економіки сприяє високому рівню і якості життя населення.

Важливою умовою підвищення конкурентоспроможності української економіки є створення та зміцнення людського капіталу. В основі змісту цього поняття є всебічний розвиток людини як основного фактора виробництва. Про це наголошується в Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки [2].

Поняття ”людський капітал” увійшло в науку ще на початку 60-х років XX століття, почало активно розроблятись та аналізуватись в західній економічній літературі. Виникнення і розвиток теорії людського капіталу пов’язують з іменами відомих американських вчених-економістів Г.Беккера, Т.Шульца та інших. Звернення до вивчення людського фактора – це поворот в науці, освіті і управлінні до визнання людського капіталу як основного джерела ефективної економічної діяльності. Людський капітал являє собою найцінніший ресурс, набагато важливіший за природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал є наріжним каменем економічного зростання й підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

В економічній теорії під людським капіталом прийнято розуміти таку економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих в результаті інвестицій знань, умінь, навиків і здібностей людини, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються як у виробничій діяльності, так і зі споживчою метою, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу. Термін ”людський” використовується тому, що він втілений в особі людини, ”капітал” – тому, що є джерелом майбутніх доходів.

В теоретичному аспекті поняття ”людський капітал” аналізується на трьох рівнях: індивідуальному, мікроекономічному та макроекономічному. На першому, індивідуальному, рівні під людським капіталом розуміється накопичений індивідуумом запас здібностей, знань, вмінь та навичок, а також зовнішність, які здобуті шляхом отримання освіти, професійної підготовки та практичного досвіду, що в сукупності використовуються у певній сфері суспільної діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і тим самим впливають на збільшення доходів даної особи. Під зовнішністю як однією із складових людського капіталу розуміється не стільки те, чим нагородила природа кожну конкретну особу, а насамперед вміння людини виглядати привабливою, розумною і доброзичливою по відношенню до інших людей. На першому рівні людський капітал порівнюють з іншими видами приватної власності, що визначають рівень доходів громадянина (рухоме та нерухоме майно, банківські рахунки, цінні папери тощо). Саме тому його називають приватним людським капіталом.

На мікроекономічному, тобто корпоративному, рівні людський капітал представляє собою сукупність освітнього рівня, кваліфікації, професійних здібностей та накопичений виробничий досвід всіх працівників фірми. В цьому сенсі людський капітал асоціюють з комерційним капіталом фірми, оскільки більший прибуток отримується не тільки завдяки використанню матеріально-речових факторів виробництва (засобів виробництва та природних ресурсів), а й використанню так званих особистих факторів виробництва, головну роль серед яких відіграє здатність до підприємництва, підприємницький хист. Саме останній сприяє ефективнішій організації праці, економії ресурсів та часу, введенню новітніх технологій тощо і, як закономірний результат, призводить до збільшення прибутків та підсилення конкурентоспроможності фірми.

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.

Людський капітал, незважаючи на рівень аналізу, має свої особливості. Якщо матеріально-речові фактори виробництва мають затратний характер використання (тобто задля отримання прибутку в майбутньому слід здійснити витрати виробництва в поточному періоді), а фізична праця розглядається як затратний вид людської діяльності, то розумова праця трактується як капітал, тобто здатність примножувати доходи. Використання знань, що є основою саме розумової праці, не зменшує їх так, як знос зменшує фізичний капітал. Навпаки – збільшує. Якщо витрати слід жорстко контролювати, то капітал – постійно примножувати. Таким чином, 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. Економіка людського капіталу - це економіка самовідтворення, де наявні знання генерують нові. Коли одна людина передає за допомогою навчання знання та навички іншій, то вона їх не втрачає, а відтворює. З цієї позиції безцінною є та частина людського капіталу, що складають освітяни, шкільні та університетські викладачі.

Формування людського капіталу, як і створення фінансового капіталу, потребує додаткових інвестицій для отримання додаткових прибутків у майбутньому. До найважливіших видів інвестицій у людський капітал відносять освіту, охорону здоров'я і медичне обслуговування, підвищення кваліфікації робітників, професійну мобільність, пошук інформації про ціни і доходи, народження дітей та догляд за ними тощо. Освіта і підвищення кваліфікації збільшують об'єм людського капіталу, охорона здоров'я і медичне обслуговування подовжує термін його "служби", професійна мобільність і пошук інформації на ринку праці сприяють підвищенню цін за його послуги, народження і виховання дітей відтворюють його в наступному поколінні. За деякими оцінками, частка інвестицій у людський капітал у одній з найбільш конкурентоспроможних країн світу – США – складає більше 15% ВВП, що перевищує "чисті" валові інвестиції приватного капіталу в обладнання, заводи і складські приміщення [3] .

Початковим пунктом в даному аспекті має бути інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні, коли окремий індивід збільшує свій запас людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, що закономірно призводить до зростання продуктивності праці. Ще Адам Сміт вважав, що затрати на освіту чи навчання людини можна розглядати як капіталовкладення в її майбутнє, аналогічні внескам у речовий капітал. Високий рівень освіти сприяє зростанню продуктивності праці, що, в свою чергу, призводить до

отримання вищих доходів (заробітних плат та прибутків). Це обумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання. Таким чином, інвестиції в людський капітал на індивідуальному рівні (насамперед через освіту) призводять в кінцевому підсумку до зростання якості людського капіталу на загальнонаціональному рівні. Сама ж освіта трактується як один з видів інвестицій в людський капітал, що приносить не лише прямі економічні й соціальні вигоди його власникові, а й стимулює економічне зростання загалом та підвищує конкурентоспроможність національної економіки.

Віддачу від людського капіталу можна розглядати під різними кутами зору. З одного боку, вона може виступати в грошовій формі - наприклад, це більш високі заробітки працівників з вищим рівнем освіти. З іншого боку, в ній можна виділити споживчу та інвестиційну складові. Освіта представлятиме безпосередньо споживчу цінність, якщо людина отримає користь або задоволення від самого процесу навчання. А інвестиційна цінність освіти визначається тими вигодами, які вона здатна приносити після завершення навчання.

Рівень освіти є одним із складових Індексу людського розвитку (ІЛР), який щорічно розраховується ООН для аналізу розвитку людського потенціалу. Освіта вимірюється комбінацією грамотності дорослих (з вагою в дві третини) і середньої кількості років навчання (з вагою в одну третину). В Україні на початку XXI ст. спостерігається майже 100% грамотного дорослого населення (99,6%), загальне охоплення навчанням дорівнює 84%, а середня тривалість навчання складає 12 років порівняно із нормативними, згідно до ІЛР, 15 роками. Лібералізація освіти в Україні за роки незалежності призвела до збільшення кількості випускників закладів III-IV рівнів більш ніж у 2,6 разів. Отже, якщо поглянути на формальні оцінки загального людського капіталу, то ситуація в Україні доволі непогана.

Водночас окреслилось широке коло проблем щодо ефективного розвитку людського капіталу в економіці України, що, зрештою, призводить до падіння її конкурентоспроможності на світових ринках. Різноманітні міжнародні дослідження, які проводять незалежні міжнародні організації, виявляють низькі рейтингові позиції України щодо її конкурентоспроможності, зокрема, якості людського капіталу. Так, за Індексом глобальної конкурентоспроможності, який щорічно репрезентується Всесвітнім економічним форумом, Україна станом на початок 2008 року займала лише 73-тє місце серед 131 країни. Серед переліку конкурентних переваг, які сприяли покращенню рейтингу України порівняно з її "революційним" періодом (у 2004 р. 86 місце серед 104 країн, а у 2005 р. – 84 місце серед 117 країн), є ті, що відносяться до складових людського капіталу: практика наймання і звільнення (16-те місце), доступ до вищої освіти (17-те місце), участь жінок у трудовій діяльності (26-те), якість освітньої системи (47-ме). Проте такі показники як "відтік мізків" (93-тє місце) та середня тривалість життя (89-те місце) свідчать про доволі низькі позиції розвитку людського капіталу в країні, що, зрештою, пояснює її низькі рейтинги конкурентоспроможності.

За Індексом економічної свободи (оцінка "The Heritage Foundation"і The Wall Street Journal") у 2008 році Україна займала 133-тє місце серед 157 країн і включається до категорії країн "переважно невільних", причому закріпилася на останньому місці в цій групі, яка налічує 52 країни [2, 4]. Це є свідченням доволі низького значення рівня економічної свободи в країні, що перешкоджає розвиткові людського капіталу та швидшому подоланню за його допомогою кризових явищ в країні.

Перешкоди ефективному розвиткові людського капіталу в країні різноманітні. Поява значної кількості дипломованих фахівців не супроводжується адекватним ростом якості робочої сили. Випускники університетів часто не вміють застосувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, й типовою є ситуація, коли колишнім студентам радять забути все, чому їх навчали у вищому навчальному закладі й починати навчання з нуля.

Ще однією негативною ознакою є корумпованість освітньої сфери, що і є частково причиною невисокого рівня якості дипломованих фахівців.

Аналіз структури зайнятості населення свідчить про зростання зайнятості у сферах, що акумулюють робочу силу невисокої кваліфікації при незначній частці праці у наукомістких галузях. При цьому заробітна плата працівника робітничої спеціальності не набагато відрізняється від зарплати науковця.

Низький рівень оплати праці, відсутність привабливості робочих місць та достойних умов праці призвели до "відтоку мізків". На сьогодні в Україні вартість 1 години праці у 7-15 разів менша, ніж в розвинутих країнах, і в 3-6 разів менша, ніж у більшості країн Східної Європи. Сформувався помилковий стереотип, згідно з яким низький рівень оплати праці пояснюється низьким рівнем продуктивності. Дійсно, продуктивність праці в Україні вкрай низька для її потенційних трудових можливостей. Від країни з одним із найвищих у світі рівнів продуктивності праці – США – Україна відстає приблизно у 8 разів. Але при цьому вона ще більше відстає в оплаті за одну годину праці – в 9 разів. На одиницю зарплати в Україні виробляється обсяг ВВП, який є більшим, ніж відповідний обсяг у США [5].

Майже третина загальної чисельності робочої сили країни в докризовий період (до жовтня-листопада 2008 року) була зарубіжними «заробітчанами». Від еміграції своїх громадян Україна зазнавала колосальних економічних збитків (не кажучи вже про ще більші соціальні втрати). Так, за наявними оцінками, тільки від офіційної еміграції в останні роки збитки становили близько 4,5 млрд. дол. щорічно. Повернення ж заробітчан додому у зв'язку із світовою кризою та скороченням робочих місць в країнах Східної та Західної Європи не принесе їм радості, оскільки значно підвищився рівень безробіття в країні, а державна політика підтримки зайнятості стала більш суворою, соціальні видатки на підтримку безробіття скорочуються.

За даними агенції Eurostat, у 27 країн-членів Євросоюзу рівень безробіття у грудні 2008 року порівняно з аналогічним періодом 2007 року збільшився з 6,8% до 7,4%, тобто на 0,6 відсоткових пунктів. Але це середній показник, який нібито не складає загрози для рівноваги ринку праці в ЄС. Проте наявні значні відмінності щодо рівня безробіття по різних країнах. Найважча ситуація спостерігається в Іспанії, де величезна кількість українських заробітчан намагаються підвищити рівень власних доходів та реалізувати свої здібності до праці. Рівень безробіття в ній складає 14,4%, що є найгіршим результатом не тільки серед інших країн-членів ЄС, але й за всю власну історію. В країнах Балтії ситуація не набагато краща: рівень безробіття у Латвії за рік (із грудня 2007 до грудня 2008 рр.) виріс з 5,7% до 10,4%, в Естонії – з 4,1% до 9,2%, у Литві – з 4,3% до 8%.

Доволі низький рівень безробіття спостерігається лише у Нідерландах (2,8%) та Австрії (3,9%) [6].

Вітчизняний ринок праці на початку 2009 року відзначився трьома головними тенденціями: завмиранням ринку праці, масовим скороченням персоналу, а також збільшенням розмірів зарплат, які готові платити роботодавці для деяких категорій робітників. Роботодавці шукають

насамперед висококваліфікованих, відповідно, високооплачуваних спеціалістів, в той час як попит на персонал з досвідом роботи 1-3 роки є надто незначним.

Сьогодні країна поступово втрачає не тільки наукову еліту та висококваліфіковані кадри через "відтік мізків", які спроможні значно підвищити конкурентоспроможність держави, а й робочу силу взагалі. Поступово зменшується загальна чисельність населення країни: з 52 млн. на початку 90-х років XX ст. до трохи більше 46 млн. у 2009 році. А 7-10% активного населення, включаючи його найбільш кваліфіковану частину, заробляє на життя працею, плоди якої використовуються значною мірою не в економічних інтересах своєї країни.

Низький рівень якості життя призводить до зменшення очікуваної тривалості життя при народженні (66,1 рік проти 80 років у найбільш соціально орієнтованих країнах).

Отже, проблема полягає в тому, щоб створити умови, за яких людський потенціал країни, що розглядається як сукупність знань, умінь і здібностей, через відповідні мотивації втілився в людський капітал.

Підвищенню ролі людського капіталу в системі конкурентоспроможності країни в умовах світової економічної кризи сприятиме:

- створення належних умов для збереження і поліпшення здоров'я населення як одного з найголовніших пріоритетів нації;
- формування якісних робочих місць та сприяння інтелектуалізації людського капіталу, подальший розвиток систем професійного навчання і перенавчання працівників відповідно до потреб ринку праці, особливо тих, хто має вищу освіту;
- виховання у людини потреби постійного самовдосконалення, створення умов для самореалізації і самоствердження особи;
- регулювання міграційних потоків і обсягів трудової міграції;
- використання досвіду зарубіжних країн щодо залучення фахівців різних напрямів, у тому числі демографів, до розробки заходів щодо поліпшення демографічної ситуації.

Фактор людських ресурсів у системі конкурентоспроможності країни відіграє одну з провідних ролей, а збереження його потенціалу виступає пріоритетним завданням підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Майбутнє України нерозривно пов'язане із розвитком інтелекту нації – найдорожчого капіталу країни. Збільшення інвестицій в людський капітал, створення належних умов для його розвитку має бути головним завданням державної політики. Саме ці заходи в найбільшій ступені допоможуть вийти економіці України з рецесії та подолати її згубні наслідки.

Література:

1. Економічна енциклопедія. – К.: Вид. центр "Академія", 2000. – 1289 с.
2. Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки.
3. Доклад о развитии человека 2006. Что кроется за нехваткою воды: власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов / Пер. с англ. – М.: Издательство "Весь мир", 2006. – 440 с.
4. Б.Данилишин, О.Веклич. Україна в міжнародних рейтингах сталого розвитку // Економіка України. – 2008. - №7.
5. Концепція соціально-економічного розвитку України на період до 2010 року. Політична партія «Трудова Україна». Розроблена робочою групою під керівництвом В.І. Коновалюка та В.А. Демьохіна. Серпень 2005.
6. Самые безработные страны ЕС. // http://www.astera.ru/