

УДК 331.1:331.5

DOI:10.5281/zenodo.11910627

Н.В. Антоненко, канд. екон. наук, доц. (НТУ, Київ)

А.В. Хоменко, здоб. ступ. PhD (НТУ, Київ)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах господарювання ключову роль у розвитку економіки країни займає людина як носій багатства, що зумовлює всебічне та максимальне використання людських ресурсів. Людський капітал являє собою економічну категорію, яка є похідною від понять «трудові ресурси», «робоча сила», «трудовий потенціал» і об'єднує знання, навички, здібності та мотивацію окремих особистостей.

За оцінкою МВФ, наявне населення України у 2021 році становило 41,0 млн осіб; у 2022 році воно скоротилося до 35,0 млн осіб, а у 2023 році досягло рівня 33,2 млн осіб. Станом на 14 березня 2024 року за даними Агентства ООН у справах біженців було зафіксовано по всьому світу 6,486 млн. біженців з України. МВФ прогнозує чисельність населення в Україні у 2024 році на рівні 33,4 млн осіб; у 2025 році – 34,3 млн осіб [1]. Україна знаходиться на порозі катастрофічної нестачі робочої сили: вже сьогодні деякі сектори економіки відчувають суттєву нестачу кваліфікованих працівників чоловічої статі на фоні недостатнього досвіду роботи зі сторони жінок. Таким чином, зростає значення якості капіталу, для підвищення якої потрібно використовувати трудову міграцію та здійснювати інвестиції у розвиток людського капіталу.

Формування людського капіталу відбувається з урахуванням положення про те, що вроджений людський капітал розвивається в результаті усвідомленого інвестування. Такими інвестиціями є освіта, здоров'я населення, підвищення кваліфікації працівників. На жаль, на сьогодні в зв'язку з повномасштабною війною відсутні актуальні дані щодо величини цих інвестицій – для аналізу можна скористатись непрямими показниками на прикладі закладів освіти. В 2023 закінчили та отримали середню освіту 360 тис. випускників порівняно з 640 тис. в 2008 році. Кількість студентів у ЗВО скоротилась з 6,5 тис. в 2008 році до 3,5 тис в 2023 р. У 2024 році планується скорочення числа ЗВО [2], тобто, спостерігається скорочення як самого людського капіталу, так і інвестицій в нього зі сторони держави.

Припущення про те, що трудовий ресурс можна легко змоделювати, почало піддаватися сумніву ще в середні 20 сторіччя,

коли підходи до людського капіталу спирались на такі якості особистості, як лідерство, талант, знаменитість. Дослідження Девіда Дж. Рехмана, Майкла Х. Мескона, Кортленда Лу Бові, Джона В. Тілля [3] довело, що спирання на фактори особистостей в середині трудового колективу є недостатнім і не може впливати на зростання виробництва. Як контрзахід пропонується використовувати партисипативне управління [4]. Вперше термін «participative management» з'явився в зарубіжних виданнях, його дослівний переклад означає «спільне управління», яке передбачає безпосереднє залучення працівників до управління підприємством. Концепція партисипативного управління побудована на тому, що працівник має доступ до прийняття рішень, а це, в свою чергу, мотивує його працювати не тільки з підвищеною ефективністю, а й максимально розкривати свої можливості і навички. Таким чином, партисипативне управління, засноване на партнерстві між робітниками та керівниками, сприяє прийняттю ефективних управлінських рішень, дозволяє працівникам реалізувати свої соціальні потреби, а також стимулює їх до підвищення продуктивності праці.

Концепція людського капіталу, орієнтованого на виконання конкретного завдання, була запропонована в 2004 році Р. Гіббонсом та М. Уолдманом. Концепція містить твердження про те, що в багатьох випадках людський капітал накопичується відповідно до характеру завдання [5]. Цю концепцію можна застосовувати для призначення фахівця на посаду, слідкування за динамікою його заробітної плати і контролю за просуванням працівника всередині фірми.

Для вивчення людського капіталу аналізують такі його компоненти, як: емоційний капітал, соціальний, навчальний та інтелектуальний капітал. Емоційний капітал – це набір ресурсів (особисті та соціальні емоційні компетенції), які властиві людині, корисні для особистого, професійного та організаційного розвитку, а також ті, що беруть участь у соціальній згуртованості та мають особисту, економічну та соціальну віддачу. Даніель Големан відзначив, що емоційні здібності не є вродженими, описавши емоції як складову самоефективності, використання якої являє собою набір навичок, що ведуть до розвитку емоційної здатності [6].

Соціальний капітал розглядається вченими, як сукупність соціальних зв'язків і відносин між людьми в колективі, де функціонують соціальні групи через міжособистісні стосунки, спільне почуття ідентичності, спільне розуміння, спільні норми, спільні цінності, довіру, співпрацю та взаємність. Тобто, соціальний капітал – це той капітал, що в форматі міжособистих відносин не може бути переданий іншим колективам незалежно від зусиль окремих

особистостей. Навчальний капітал враховує аспекти, які передбачають передачу знань, досвіду, практики іншим індивідам. Інтелектуальний капітал базується на використанні знань через їх управління інтелектуальним капіталом. Створення, формування та оновлення запасів інтелектуального капіталу вимагає формулювання стратегічного бачення, яке поєднує всі три виміри інтелектуального капіталу в організаційному контексті шляхом дослідження, використання, вимірювання та розкриття [7; 8].

Враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок про те, що при розгляді сутності людського капіталу необхідно спиратися на концепцію сталого розвитку, соціальний контекст якої спрямований на збереження та підвищення соціальних, культурних аспектів, а також мінімізацію конфліктів. Тобто, необхідно враховувати середовище, яке формує сферу життєдіяльності людини, де закладено справедливий розподіл благ. Приймаючи до уваги скорочення інвестицій держави в людський капітал, виходячи з власного досвіду та кількості резюме на сайті вакансій, де зазначається готовність роботодавця навчати нового співробітника, маємо ситуацію, в якій бізнес, що не може існувати без трудових ресурсів, буде змушений інвестувати в людський капітал, додаючи відповідні інвестиції до програми мотивації на підприємстві. В подальшому, бізнес і держава мають створити сприятливі умови для повернення в післявоєнний період до України українських емігрантів. Сьогодні країни ЄС, приймаючи біженців, не тільки турбуються про життя наших громадян, а й зберігають і нарощують людський капітал нашої держави.

Інформаційні джерела

1. МВФ оцінив кількість населення України та дав прогноз на найближчі роки. URL : <http://surl.li/ubiho>
2. Що чекає на вищу освіту у 2024 році: велике інтерв'ю з Михайлом Винницьким. URL : <http://surl.li/ubijv>
3. David J. Rechman; Michael H. Mescon; Courtland Lu Bovey; John W. Till. (1993). Modern business. Vol. 1.
4. Антоненко Н.В. Формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Київ, 2021. 246 с.
5. Gibbons Robert; Waldman Michael (2004). Task-Specific Human Capital. American Economic Review. 94 (2): 203–207.
6. Goleman D. Emotional Intelligence (1995). New York.
7. Magrassi P. (2002). Taxonomy of Intellectual Capital, Research Note COM-17-1985. URL : <https://www.researchgate.net/publication/279013374>
8. Sveiby Karl Erik (1997). The Intangible Asset Monitor. Journal of Human Resource Costing and Accounting.