

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ СТАТИСТИКИ У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ІЗРАЇЛЬСЬКИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ (ІЗРАЇЛЬ)
АЛЬ ХАДАР ІНСТИТУТ, ОАЕ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ (М. КИЇВ)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ (М. ХАРКІВ)
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(М. ОДЕСА)
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (М. ЛУЦЬК)
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (М. МАРІУПОЛЬ)
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ» (М. ХАРКІВ)
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА
ТА АРХІТЕКТУРИ (М. ХАРКІВ)**

МАТЕРІАЛИ

ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України
на шляху до євроінтеграції»**

19-20 квітня 2017 р.

Частина 1

ХАРКІВ 2017

Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції». Тези доповідей. Частина 1. – Харків: ХНУБА, 2017. – 239 с.

Доповіді наукової конференції містять результати досліджень відносно пріоритетності розвитку суб'єктів господарювання під впливом євроінтеграційних та глобалізаційних процесів за основними напрямками: ефективність функціонування суб'єктів національної економіки; економіка праці, соціально-трудова відносина та управління персоналом; інноваційно-інвестиційний розвиток національної економіки; економіко-правові проблеми; новітні маркетингові технології у сучасній глобальній економіці.

Роботи друкуються в авторській редакції, в збірці максимально зменшено втручання в обсяг та структуру відібраних до друку матеріалів. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, яку надано в рукописах, а також коректність цитованості матеріалу, і залишає за собою право не розподіляти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, які розглянуті на конференції.

Редакційна колегія:

Калініченко Л.Л. – голова, проф., д-р екон. наук; Пакуліна А.А. – доц., канд. екон. наук;
Смачило В.В. – проф., канд. екон. наук; Янченко Н.В. – доц., канд. екон. наук.

Відповідальний за випуск: д-р екон. наук, проф. Калініченко Людмила Леонідівна

©Колектив авторів, 2017
© Харківський національний університет
будівництва та архітектури

СЕКЦІЯ 4

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ковтуненко Ю.В., канд. екон. наук, доц., Кипибіда А.О. 178

ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Кучумова І. Ю. канд. екон. наук, доц., Коноваленко А. О. 180

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДУВАННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Канд. екон. наук, доц. Ковтуненко Ю.В., ст. Кипибіда А.О.
Одеський національний політехнічний університет

В Україні постає потреба в принципово новому ставленні до питання формування та розвитку людського капіталу. Це пов'язано передусім із побудовою інформаційного суспільства, потребами в інноваційно-інвестиційному розвитку країни. Новітня економіка, що базується на знаннях, вимагає забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [1].

Сьогодні поняття «кадровий потенціал» або «людський капітал» набувають все більшого значення. Розуміння проблем та перспектив розвитку людського капіталу необхідне не лише на рівні економістів-теоретиків та підприємств, але і для держави в цілому, адже саме цей капітал є необхідним фактором для формування конкурентоспроможної економіки країни.

Проблема людського капіталу для України дуже актуальна. Публікації вітчизняних і зарубіжних авторів надають теоретичні та методологічні підстави для такого дослідження. Серед українських авторів слід відзначити роботи С. В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших [2].

Категорія «людський капітал» завжди зорієнтована на розвиток і створення додаткової вартості. Розвиток сучасної економіки визначається не простим зростанням обсягів виробництва, а тією його складовою, яка відбувається за рахунок різного роду інноваційних, якісних зрушень у господарстві [3].

Будь які зрушення у господарстві, введення інновацій – це плід роботи людини. А отже людський капітал – це накопичений запас навичок, знань та здібностей, використовуваний людиною та сприяючий зростанню продуктивності праці та виробництва. Сьогодні людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання.

Вагомі причини, які заважають якісному формуванню та розвитку людського капіталу, визначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки. Це, зокрема: відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [4].

Згідно цієї стратегії, ми розуміємо, що однією з найбільших проблем формування людського капіталу в Україні є недостатній освітньо-кваліфікаційний рівень підготовки та недосконалість в системі навчання. Це приводить до того, що інтелектуальний, професійний, освітній, психологічний, соціальний розвиток людського капіталу мають незадовільний рівень та не можуть належним чином сприяти зростанню економіки країни за допомогою наукомістких галузей, які у сучасному світі повинні займати найбільшу частку ВВП країни.

Економіка України базується на 95% на третьому та четвертому технологічних укладах (металургійна, хімічна, аграрна галузі, нафтохімія, застаріла енергетика, важке машинобудування) і працює з рентабельністю 3-6%, створює приблизно на один-два порядки нижчу інноваційну складову доданої вартості на одиницю продукції порівняно з економіками п'ятого та шостого укладів, які домінують у світі (радіоелектроніка, обчислювальна, телекомунікаційна техніка, програмне забезпечення, робототехніка, інформаційні послуги, біомедична інженерія) [5].

Відповідно до цих даних, ми робимо висновок, що в Україні досить низька якість

людського капіталу. Це свідчить про необхідність інвестування в людський капітал. З усіх видів інвестицій 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 [6].

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. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити даний процес [7].

Віддача від цих інвестицій залежить від тривалості працездатного періоду, на який впливає стан здоров'я, а також рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки.

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи [2].

Але на нашу думку, найголовнішим джерелом інвестицій в людський капітал має виступати держава. Проте статистика в Україні не надто позитивна.

Характеризуючи сучасний стан людського капіталу України, слід відмітити: скорочення населення; зниження рівня народжуваності; значна трудова міграція, старіння працездатного населення. Видатки на охорону здоров'я в 2015 році передбачені на 51,2 млрд. грн., що на 4,4 млрд. грн., або на 8% нижче планових показників 2014 р., при цьому не врахована ні інфляція, ні податок який введений на медичні вироби та препарати. Маємо також скорочення видатків на освіту – на 3,6 млрд. гривень менше ніж в 2014 р. [8].

Враховуючи вищенаведені дані, ми бачимо, що Україна потребує вирішення проблем, пов'язаних з якістю людського капіталу. Насамперед необхідно збільшити інвестування в охорону здоров'я та освіту.

Науковці вважають, що наведені вище проблеми можна вирішити наступним чином:

– по-перше, через реформування системи охорони здоров'я. В Україні необхідно запровадити багатоканальне фінансування медичної галузі, використовуючи кошти центрального та місцевих бюджетів. Також треба розробити стратегію збереження здоров'я населення;

– по-друге, необхідно забезпечити виконання закону «Про освіту», відповідно до якого витрати на освіту мають складати 10% ВВП, що також є недостатнім. Наприклад, в Японії на освіту і перепідготовку персоналу витрачається 16% ВВП, а у США ця частка є ще вищою і складає 20%. Що стосується України, то тут ця частка ледь дотягує до рівня 6-7%. Перспективним напрямком для України щодо стимулювання інвестицій в людський капітал є надання студентам кредиту на навчання самими навчальними закладами, а також залучення банківського сектору до даного процесу [9].

Отже, одним з важелів економічного розвитку країни та подолання кризових явищ, є орієнтація на інвестування в людський капітал. Для оцінки сфер інвестування необхідно провести доскональний аналіз якості людського капіталу. Серед найбільш важливих сфер інвестування знаходяться охорона здоров'я та освіта.

Література:

1. Арзамасова О.В. Оцінка кадрового потенціалу держави: методи та підходи [Електронний ресурс] / О.В. Арзамасова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 3 (25). – С. 22-29. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n3.html> 2. Яковенко Р.В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf 3. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином “человеческий капитал”) / В. Марцинкевич // Мировая экономика и международные

отношения. – 2005. – №9. – С. 29-39. 4. Указ Президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. 5. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт.кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К.: НАДУ, 2012. – 72 с. 6. Коломіна О.Б. Основні форми та функції інтелектуального капіталу підприємства / О.Б. Коломіна, К.В. Ковтуненко // Економіка. Фінанси. Право. – 2016. – № 1. – С. 20-22. 7. Ковтуненко Ю.В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю.В. Ковтуненко, С.Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286-291. – Режим доступу до журн.: http://www.economyand_society.in.ua/journal/2_ukr/51.pdf 8. Кириченко Т.О. Інвестиції в людський капітал як фактор розвитку економіки [Електронний ресурс]. / Т.О. Кириченко– Режим доступу: <http://repo.sau.sumy.ua/handle/123456789/2635>