

УДК 331.101.262

**Н.В. Ротань,**

асистент, Херсонський
політехнічний коледж
Одеського
національного
політехнічного
університету
e-mail:natasha.rotan@mail.r

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Н.В. Ротань. Роль людського капіталу у розвитку економіки регіону. В статті проведено дослідження вагомості людського капіталу, як складової інтелектуального капіталу та його ролі у розвитку економіки регіону.

N.V. Rotan. A role of human capital is in development of economy of region. A study of ponderability of human capital is undertaken in the article, as a constituent of intellectual capital and his role in development of economy of region.

Вступ. Соціально - економічний розвиток регіону в нинішньому тисячолітті характеризується зростаючою роллю людського чинника. Сьогодні по-новому розуміється роль людського капіталу. Він виступає головним фактором у розвитку регіональної економіки. У зв'язку з цим інвестиції в людський капітал є невід'ємним елементом успішного розвитку регіону. Різко зріс інтерес економічної науки до людських творчих здібностей, до шляхів їх становлення і розвитку. У більшості країн починають надавати велике значення накопиченню людського капіталу, як найціннішого з усіх видів капіталу. Одним із способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, в її здоров'я й освіту.

Сьогодні вивчення проблем підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в розряд першочергових завдань у структурі соціально - економічних досліджень.

Матеріал и результати дослідження. Людський фактор в постіндустріальному світі стає головним в економічному розвитку як окремих компаній, країн, так і всього людства. Тому традиційні чинники економічного зростання - накопичення капіталу, природне збільшення чисельності населення, технічний прогрес і зростання продуктивності праці - необхідно розглядати по-новому, у взаємозв'язку з людським фактором.

Метою статті є дослідження вагомості людського капіталу, як складової інтелектуального капіталу та його ролі у розвитку економіки регіону. Людський капітал, будучи частиною сукупного капіталу являє собою накопичені витрати на загальну освіту, спеціальну підготовку, охорону здоров'я, переміщення робочої сили.

Серед вчених, що розглядали роль людського капіталу у формуванні стійкої та зростаючої економіки можна виділити таких науковців Заходу як Г. Беккер, Д. Белл, Л. Едвісон, М. Кастельс, М. Мелоун, І. Росс, Т. Стюарт та багато інших. У працях вітчизняних економістів питання про людський капітал почали розглядатись дещо пізніше. Аспекти людського капіталу розглянуті у працях В. Близнюка, О. Бородіної, Л. Албанкіна, О. Амосова, Д. Богині, В. Врублевського, О. Головінова, М. Долішнього, Г. Задорожнього, О. Кендюхова, С. Климка, А. Колота, Н. Лук'яненко, Ж. Поплавської, В. Поплавського, А. Чухно, І. Чекан та багато інших. Людський капітал в контексті національної економіки започатковано в дослідженнях Л. Лісогора, О. Грішнєвої, В. Євсєєва, С. Вовканича, Л. Семів.

Так, дослідники людського капіталу як цілісної концепції Т. Шульц і Г. Беккер, основну увагу звертали на інвестиції в людський капітал і оцінку їх ефективності. Це й зрозуміло, оскільки інвестиції коштів якраз і перетворюють ресурс в капітал, роблять просте благо капітальним благом. Інвестиції у підвищення людських здібностей ведуть до зростання продуктивності праці, до зростання доходів, у т.ч. до зростання заробітків працівника. Отже, відбувається відтворення і кумулятивне накопичення доходів за допомогою людських здібностей, що і перетворює їх в особливу форму капіталу.

За даними Всесвітнього банку і Програми розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складає лише 16 % загального надбання, природні багатства – 20%, а людський капітал або накопичені інвестиції в людину – 64%. У багатьох розвинених країнах частка останнього сягає 80% [1].

За розрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять всього 19%, а людський капітал – 76%. В Західній Європі відповідні показники – 23,2 і 74%; в Росії – 10,40 і 50% [2]. Якщо ж говорити про вітчизняний людський капітал, то і сьогодні він характеризується високорозвинутим інтелектуальним потенціалом. За підрахунками, потужність інтелектуального потенціалу України оцінюється в 137 - 138 млрд. дол. США, а за відносною кількістю осіб з вищою освітою вона входить до першої десятки розвинутих країн світу.

Досліджуючи людський капітал, необхідно визначити основні його складові.

Так, І.В. Іллінський виділяє такі складові людського капіталу: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури.

На його думку, формула людського капіталу приймає наступний вигляд:

$$ЛК = Кз + Кк + Ко \quad (1)$$

де ЛК - людський капітал ;

К_о - капітал освіти;
К_з - капітал здоров'я;
К_к - капітал культури.

Капітал здоров'я представляє собою інвестиції в людину, здійснювані з метою формування, підтримки і вдосконалення його здоров'я і працездатності. Інвестиції в здоров'я, його охорона, сприяють скороченню захворювань і смертності, продовжують працездатність, життя людини, отже, і час функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини - це її природний капітал, частина якого є спадковою. Інша частина є придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити цей процес. Не всякі інвестиції в людини можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно необхідні. Капітал здоров'я є національним надбанням. Суб'єктами формування людського капіталу виступають сім'я, держава, підприємство та інфраструктура ринку, що вступають у соціально-економічні відносини один з одним з приводу цілеспрямованих впливів на носія вродженої здатності.

Слід зазначити взаємозв'язок і взаємозалежність всіх суб'єктів формування конкурентоспроможного людського капіталу, особливо навчальних закладів, служб зайнятості та підприємств. Держава не може самостійно встановлювати зв'язки між виробництвом і освітою. У свою чергу, бізнес не може навіть при його глибокій зацікавленості в висококваліфікованій робочій силі, розробляти чіткий стратегічний напрям розвитку освіти, хоча може мати серйозний вплив на вдосконалення ресурсної бази навчальних закладів, модернізацію програм і використовуваних технологій навчання. Вступаючи в контакт з навчальними закладами, бізнес в кожному конкретному випадку вирішує свої власні проблеми, найчастіше це короткострокові виробничі завдання. Тому ефективність функціонування всієї системи освіти залежить від напрямків державної та регіональної політики в галузі освіти, зайнятості та ступеня узгодженості діяльності навчальних закладів з виробничими структурами. У світлі сказаного особливо актуальним стає узгодження цільових програм і заходів державної політики на ринку праці та політики в галузі освіти, тобто прагнення до відповідності професійної підготовки висококваліфікованих фахівців і підвищення їх кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці сьогодення.

На жаль, сьогодні існують суперечності між соціальними, професійними орієнтаціями молодих фахівців і реальними потребами підприємств, організацій і фірм в робочій силі; між існуючою системою вузівської підготовки і реальним змістом майбутньої професійної діяльності та очікуваннями роботодавців, між теоретичною підготовкою випускників і слабкими практичними

навичками і вміннями використання знань.

Для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, випускники і молоді фахівці повинні відповідати новим вимогам, враховувати при плануванні своєї освіти та кар'єри сучасні реалії та тенденції ринку, бути в курсі змін. Суспільство йде до того, що практично кожна працездатна людина повинна буде поєднувати свої життєві плани з постійно змінюваними обставинами. Успіхів у пошуку роботи в настільки динамічному середовищі може домогтися тільки той, хто відкритий до змін, комунікабельний, розвинув у собі здатність до постійного навчання та перенавчання.

Для конкурентоспроможності на ринку праці, зараз, найчастіше, вже недостатньо бути фахівцем у якійсь одній області: потрібні знання в суміжних областях, друга, третя вища освіта. Крім досвіду роботи та інших вимог необхідною умовою є поєднання базової освіти в області спеціалізації компанії - роботодавця (наприклад: будівництво, телекомунікації, хімія, транспорт) з дипломом однієї з провідних бізнес - шкіл.

Слід зазначити, що активна роль у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу країни належить державі. Держава забезпечує інвестування в здоров'я членів сім'ї, що є запорукою формування повноцінного нового носія людського капіталу, та розвитку в подальшому його потенціалу, бере участь у професійному навчанні, перенавчанні, перепідготовці носія людського капіталу, так як він є вирішальним чинником інтенсивного розвитку економічної системи.

На нашу думку, сьогодні серед соціально – економічних проблем Херсонщини, насамперед слід виділити низький рівень розвитку людського потенціалу, який зумовлений рядом причин.

Населення Херсонської області серед областей України є чи не найбіднішим. Херсонська область за обсягами наявного доходу у розрахунку на одну особу традиційно займає одне з останніх місць. Якщо середньомісячна заробітна плата в Україні у січні 2013р. складала 3000 грн., то в Херсонській області – всього 2248 грн., тобто лише 75% від середнього показника [3].

В області спостерігається демографічний спад (упродовж останніх 10 років триває процес скорочення на 9,1%) загальної кількості постійного населення. Смертність перевищує народжуваність в 1,32 рази. Практично неминучим стало старіння населення, кількість пенсіонерів щорічно зменшується переважно за рахунок природного скорочення [4]. Так у 2013 році чисельність пенсіонерів становила 310,9 тис. осіб., що становило 98,8% від 2012 року.

Сукупна дія названих факторів супроводжується пониженням якості людського потенціалу, який нині в усьому світі стає головним фактором економічного розвитку, а при зниженні його якості – обмежуючим фактором розвитку.

Херсонщина має вагомий науково-технічний потенціал зосереджений у 28 установах і організаціях, серед яких 15 установ галузевого профілю, 6 — академічного, 4 — вищі навчальні заклади, 3 — організації заводської науки. За умов виваженої кадрової політики 12 професійно - технічних закладів, які працюють за галузевим напрямом “промисловість”, здатні в короткий термін забезпечити кваліфікованими спеціалістами пріоритетні галузі економіки області.

Отже, перетворення економічних відносин у суспільстві повинні сприяти побудові соціально орієнтованої ринкової економіки, формуванню громадянського суспільства. Це вимагає орієнтації регіональної політики на пріоритетний розвиток людського потенціалу не як результату економічного добробуту, а як головної її умови.

Вважаємо, що людський потенціал є основним стратегічним ресурсом і чинником економічного зростання. Запорукою сталого соціально - економічного розвитку є високі якісні та кількісні параметри людського потенціалу, природна база формування якого характеризується демографічними особливостями його відтворення. Перспективи демографічного розвитку Херсонської області обумовлені ефективністю регіональної соціальної політики у напрямі зниження темпів депопуляції населення, дієвої підтримки підвищення рівня народжуваності; зниження показників смертності; зменшення міграційних втрат населення шляхом збільшення інвестицій у медичне обслуговування і соціальний захист вразливих верств населення, а також виховання у населення активної соціальної орієнтації на здоровий спосіб життя.

Створення умов для нормалізації процесів природного і механічного відтворення населення, зміцнення його життєвого, працересурсного, науково-технічного, культурного потенціалу може бути досягнене шляхом розробки і реалізації щорічних програм соціально-економічного, культурного розвитку області, цільових обласної та місцевих програм економічного розвитку та соціального захисту. Комплексне виконання цих програмно - планових і нормативних документів сприятиме реалізації мінімальних державних стандартів життя для всіх жителів області.

Висновки.

Розвиток економіки регіону, як і країни в цілому, в першу чергу залежить від формування конкурентоспроможного людського капіталу. Слід констатувати, що Херсонщина володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки.

Підвищення рівня життя населення, якості освіти та культури є рушійними чинниками соціально-економічного розвитку. Забезпечення можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів формування конкурентоспроможного людського капіталу. Беручи до уваги досвід економічно - розвинених країн, доцільним вважається формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей.

Література

1. Іляш, О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України [Текст] / О. І. Іляш //Економіка і регіон.-2008.-№3(18).-С.141-145.
2. Шапуров, О.О. Людський капітал як фактор економічного зростання [Текст]/ О.О. Шапуров //Держава та регіони.-2008.-№1.-С.180-184.
3. Стратегія економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2015 року [Електронний ресурс] / Режим доступу:<http://www.oblrada.ks.ua/index.php?id=10381>
4. Державний комітет статистики [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua/>