

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Коваль Наталія Олегівна,

к. е. н., доцент

Вінницький національний технічний університет,

м. Вінниця, Україна

Введение./Introduction. На сьогоднішній день світова спільнота дійшла висновку, що традиційна модель економічного зростання вичерпала себе, тому що вона породжує значні соціально-економічні загрози для сучасних та прийдешніх поколінь, а також тому що з її контексту випав власне людський чинник. Нова модель економічного розвитку має базуватися на ресурсах, які практично є невичерпаними, а саме на знаннях, інтелекті, творчих здібностях людини. Саме вони формують людський капітал, який є головною продуктивною силою сучасної економіки. Світовий досвід переконливо свідчить, що набуття конкурентних переваг необхідних у глобальному конкурентному середовищі, можливе лише за умови розбудови нової економіки, що має істотні відмінності порівняно з економікою індустріальної доби за багатьма компонентами і параметрами, а головне — за рушійними силами розвитку.

Мета роботи./Aim. Метою представленої роботи є підтвердження ланцюга нового глобального феномену, який визначатиме соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації, а саме: знання та інші ресурси інтелектуального, інноваційного характеру — людина — нова економіка — конкурентні переваги — стійкий розвиток.

Матеріали та методи./Materials and methods. В сучасних умовах не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект є основою формування нової економіки, джерелом добробуту та якості життя населення тієї чи іншої країни. Підтвердженням цьому є досвід найбільш розвинених країн світу, де впродовж останніх десятиліть відбувається

інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними.

Так наприклад, на початку 80-х років минулого століття близько 60% інвестицій у промисловості США спрямовувалося на набуття матеріальних цінностей, а вже через двадцять років ця частка становила лише 16%. З початку 90-х років ХХ ст. підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання, призначенням якого є обробка інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними, матеріальні активи американських підприємств становили у 2000 р. в середньому 62% ринкової вартості підприємств, через десять років ця частка вже дорівнювала 38%. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10-15%. За оцінками зарубіжних фахівців, формування ВВП розвинених країн світу на 40% і більше нині здійснюється за рахунок інтелектуалоємних виробництв.

Розвиток та нагромадження значного людського капіталу є одним із пріоритетних завдань будь якої країни, у тому числі й України. Ми вважаємо, що для нашої держави це завдання є актуальнішим, ніж для розвинутих країн. Це обумовлено щонайменше двома причинами:

6. за кількісного зростання освітнього рівня населення погіршується якість освіти, про що свідчать і практики, і науковці;

7. застаріла структурна і технічна база економіки України потребує докорінної модернізації на основі сучасної техніки і технології, що неможливо без відповідного рівня людського чинника виробництва. Перешкодою для такої модернізації може бути відсутність кадрів відповідного рівня підготовки.

За оприлюдненими розрахунками, у світі нагромаджено 365 млрд дол. людського капіталу (для порівняння: природного — 90 млрд дол.(16%); матеріального (виробничого) — 95 млрд дол. (17%)). Він сконцентрований переважно у розвинутих країнах:

11. в країнах “сімки” і ЄС — 215 млрд дол. (59%);
12. в країнах ОПЕК — 45 млрд дол. (12%);

13. в країнах СНД — 40 млрд дол. (11%);
14. в інших країнах — 65 млрд дол. (18%).

Як ми бачимо в усіх країнах СНД, у тому числі в Україні, виходячи з даних показників, існує нагальна потреба збільшити обсяги нагромадження людського капіталу та забезпечити його ефективне використання.

Система професійної підготовки людських ресурсів є, на сьогоднішній день, елементом інфраструктури ринку праці, інструментом здійснення державної політики зайнятості на ринку праці, механізмом реалізації соціальної політики, важливим засобом підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

В 2016 році середньомісячна чисельність економічно активного населення становила 22,2 млн осіб, що на 0,6% більше, ніж у попередньому році. Із зазначеної кількості громадян 20,7 млн осіб або 93,2% були зайняті економічною діяльністю, а решта – 1,5 млн осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Серед безробітних майже три чверті склали мешканці місткої місцевості (1,1 млн осіб), решту - сільські жителі (411,6 тис. осіб).

З іншого боку, на ринку праці існує потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, при цьому навантаження на одне вільне робоче місце складає 3 особи, тобто визначається достатньо високий попит на робочу силу. На сьогодні в містах існує потреба в кваліфікованих зварювальниках, токарях, а також будівельниках.

Результати та обговорення./Results and discussion. Вагомого значення, в умовах сьогодення, набувають проблеми, пов'язані з визначенням перспективних напрямів та обсягів професійної підготовки кадрів відповідно до попиту ринку праці. За останні п'ять років на зареєстрованому ринку праці України зростає потреба в професіоналах, фахівцях та кваліфікованих робітниках, що можна пояснити динамічним розвитком економіки. Так, на сьогоднішній день більше половини промислових підприємств не забезпечені

кваліфікованими робочими кадрами. Більше 2 млн. вакансій які були представлені в минулому році не користуються попитом.

Коли молодий спеціаліст разом з виробничими підрозділами подолав перший бар'єр некомпетентності, на довгому трудовому шляху персоналу постійно виростають нові, ще складніші проблеми, які призводять до появи некомпетентності спеціалістів. Основною причиною такого розвитку подій є науково-технічний прогрес, який призводить до нерівномірного розвитку не тільки підприємств, а й економіки в цілому.

Для того щоб проводити активну політику на ринку товарів і послуг, або зберегти своє місце на ринку, виробник змушений періодично змінювати покоління продукції. Подібне рішення вимагає докорінної зміни основного обладнання, технології та організації виробництва і, отже, навичок персоналу, що його експлуатує. Це викликано тим, що:

1. Як правило, нове покоління продукції виробляється на основному обладнанні, що значно відрізняється від обладнання, яке використовувалося при виробництві попереднього покоління.

2. Зміна продукції викликає необхідність нової організації виробництва.

3. Нове обладнання більш автоматизоване та продуктивне.

Тому зміни, пов'язані з даним явищем викликають значну соціальну напругу. Велика кількість спеціалістів стає мало пристосованою до нових умов праці. Вони повинні перенавчатись, або залишаються без роботи. В цій ситуації сильніше загострюється проблема перепідготовки спеціалістів та професійної освіти. Нові принципи функціонування основного обладнання вимагають зміни процесу навчання, переоснащення лабораторій, майстерень навчальних закладів та перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів.

Перед державою і кожним суб'єктом стає проблема перепідготовки, рішення якої повинно враховувати велику кількість факторів, серед яких найважливішими є:

15. високий рівень автоматизації з одного боку вимагає високої кваліфікації невеликої кількості робітників, а з другої автоматизація знижує

рівень кваліфікації багатьох працівників, зайнятих у сфері виробництва. Все це загострює соціальні протиріччя;

16. здатність окремого робітника освоїти нові технологічні прийоми, навчитись працювати на новому, більш складному обладнанні;

17. відсутність необхідної мережі професійно орієнтованих соціальних інститутів, спроможних підготувати спеціалістів нового типу;

18. перехід на нові технології навчання;

19. відсутність необхідної навчальної бази;

20. випереджаюча підготовка інженерно-педагогічного персоналу.

Рішення перелічених питань ускладнюється ще тим, що при впровадженні нововведень має місце різні види опору як окремих осіб, так і груп. Опір природна реакція людей на зміни і проявляється він у відстрочках початку процесу змін, спробах саботувати зміни тощо. Величина опору зворотно пропорційна часу, відведеному на впровадження змін. Одним із ефективних методів боротьби з опором випереджаюче перенавчання та підвищення кваліфікації в першу чергу осіб, які відповідальні за реалізацію нововведень. Таким чином, організація на підприємствах випереджальної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації і просування персоналу по службі на основі сучасних технологій професійного навчання (наприклад модульної) є нагальною вимогою часу.

Висновки./Conclusions. В цілому в Україні за останні десять років обсяги професійного навчання кадрів зменшилися в 4 рази. Якість робочої сили знижується через демографічні зміни (старіння та поступове вибуття висококваліфікованих працівників), плінність кадрів, в результаті чого здійснюється прийом на роботу значної чисельності нових працівників без попереднього професійного навчання. У той час, в Європі професійним навчанням охоплюється не менше 20% персоналу, а в Японії – 80%.

Періодичність підвищення кваліфікації в Україні в середньому становила 13 років, тим часом як у країнах Західної Європи, США та Японії – від 2 до 5 років.

Професіоналізм персоналу – запорука конкурентоспроможності на ринку і це вже давно зрозуміли крупні й успішні підприємства України. Більшість із них організовує навчання і перенавчання безпосередньо на виробництві. Проте в попередні роки була майже повністю зруйнована система підготовки кадрів на виробництві, що не могло не позначитись на загальній якості навчання. Таким чином виникає необхідність у створенні механізму, здатного відновити цю систему навчання. Економічно розвинені країни, в цьому напрямку, застосовують успішні моделі фінансування професійного навчання, такі як відрахування частини коштів із фонду оплати праці на розвиток персоналу, спрямування на ці цілі частини податків тощо.

На завершення, ще раз маємо наголосити на тому, що майбутнє розвитку підприємств за економікою знань та тими ресурсами і факторами, які є джерелом її формування та розвитку. Складові людського капіталу об'єднані організаційно-економічним механізмом, у вигляді такого ланцюга: знання, навички, уміння персоналу втілюються, з одного боку, у створювані нові товари та послуги, а з іншого — в організаційно-інноваційні процеси: внутрішньокорпоративні інформаційні системи, прогресивні організаційні структури, корпоративну культуру, нові товарні знаки, бренди, патентну діяльність організації; у свою чергу, це створює підґрунтя для розвитку, поглиблення взаємовідносин з клієнтами і партнерами, поліпшує імідж організації; взаємодія з клієнтами і партнерами, розширення ділової активності, у свою чергу, сприяє розвитку компетентності персоналу організації, а відтак — зростанню людського капіталу.