

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

Ушакова О.А.

кандидат економічних наук,
викладач, спеціаліст I кваліфікаційної категорії,
Технічний коледж
Національного університету
водного господарства та природокористування

У статті визначено економічну сутність людини працюючої. Проаналізовано середньомісячну заробітну плату працівників за видами економічної діяльності як важеля фінансового стимулювання праці. Окреслено фактори підвищення ефективності праці у контексті вирішення проблеми реалізації трудової активності населення України.

Ключові слова: людський капітал, праця, економічне зростання, заробітна плата, людина економічна.

В статье определена экономическая сущность человека работающего. Проанализирована среднемесячная заработная плата работников по видам экономической деятельности как рычага финансового стимулирования труда. Очерчены факторы повышения эффективности труда в контексте решения проблемы реализации трудовой активности населения Украины.

Ключевые слова: человеческий капитал, труд, экономический рост, заработная плата, человек экономический.

In the article it was identified economical essence of working human. The average monthly salary of employees by types of economic activity as a base of financial stimulation of labor has been analyzed. Factors of labor efficiency growth in the context of problem of labor activity realization by population in Ukraine solving have been outlined.

Key words: human capital, labor, salary, economic growth, economical human.

Постановка проблеми. Завданнями сучасних фахівців є розробка й упровадження стратегічних і тактичних планів розвитку галузей, пов'язаних з формуванням людського капіталу. Це обумовлює здобуття нової інформації та застосування її з метою пошуку ефективних способів досягнення заданих результатів. Реалізація цієї мети вимагає залучення до розв'язання конкретних виробничих і маркетингових завдань інтелектуалів, які перетворюють знання на суспільну цінність, оскільки вони є складовою людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти кваліфікації працівників як основної складової людського капіталу в ринковій організації економічного зростання країни розглядали ще Д.С. Мілль [7] та А. Сміт [11]. У роботах Ж.-Б. Сея [13] працю людини включено до факторів виробництва поряд з капіталом і землею. Проблемами зайнятості на сучасному ринку праці, інтелектуалізації праці в Україні займаються О.Г. Брінцева, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.М. Петюх, Л.П. Червінська та інші вітчизняні науковці [1; 6].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. До проблем формування людського капіталу, зокрема, відносять проблеми, пов'язані з охороною праці, визначенням і диференціацією трудових доходів, оцінкою працівників та їх розвитком, соціальним захистом, отриманням освіти (інвестуванням в освіту). Деякі механізми формування людського капіталу в Україні вже створено, проте системного цивілізованого процесу ще немає. Причиною такої ситуації є глибокі структурні диспропорції у галузях, які забезпечують повноцінне формування людського капіталу, зокрема охороні здоров'я, освіті. На жаль, ці галузі національного господарства України все ж таки залишаються найбільш консервативними, хоча на цей час активно реформуються.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою дослідження є вивчення ролі людини у формуванні людського капіталу, аналіз фінансового стимулювання праці як умови функціонування ринкових відносин, особливостей та проблем формування людського капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Як відомо, наука та інформація створюються людиною, її розумом, інтелектом. Основою соціально-економічного розвитку будь-якої країни є людина, праця якої відіграє безпосередню роль, оскільки лише предмети та засоби праці самі по собі нічого виробити не можуть. Праця змінює навколишній світ. Людина досягає певної мети завдяки цілеспрямованим діям.

На перший погляд формування людського капіталу вимагає лише стабільного відтворення населення. Проте людський капітал складається не лише з якостей людини біологічної, але й з якостей людини-працівника та людини економічної, причому останні відіграють вирішальну роль, оскільки потреби та мислення людини економічної слугують головними факторами економічного зростання країни.

Форми вияву якостей людини-працівника та людини економічної відобразимо в табл. 1.

Отже, людина-працівник має загальнолюдські властивості, а її праця – це виконання певних функцій людським організмом. Людина економічна ж здійснює істотні перетворення у виробництві, вдосконалює свої здібності та діяльність, яка стає творчою, добровільною, незалежною.

Слід зазначити, що одна й та сама людина може бути одночасно і працівником, і бізнесменом, і землевласником. Ось тоді можна з упевненістю стверджувати, що людина, її розум, навички, здібності, що складають людський капітал, є одними з чинників економічного зростання країни. Формування людського капіталу має контролюватися всіма гілками державної влади, оскільки воно пов'язане з освітою, кваліфікацією, здібностями, здоров'ям, рівнем культури, психічним станом, національною самосвідомістю кожної окремої людини, суспільства.

Термін «людський капітал» належить західноєвропейській та американській науці і застосовується в західних суспільствах у практиці менеджменту не лише топових корпорацій, але й серед індивідуальних підприємців. Проте українських працівників досі прийнято скромно називати найманою робочою силою.

Роль людини та її робочої сили у створенні доходу є визначальною. Без людини немає праці, а без праці немає виробництва, отже, й

доходу. Тому будь-яка держава повинна бути зацікавлена в мотивації та стимулюванні праці, тому що це є умовою функціонування ринкових відносин.

Робоча сила повинна бути оплачуваною. Фундаментальним і чи не єдино результативним важелем фінансового стимулювання праці є заробітна плата, за допомогою якої найманий працівник утримує себе і сім'ю. Логічно, що чим більше кількість грошей, які отримує працівник, тим краще він працює, і навпаки. Згідно зі статтями Конвенції Міжнародної організації праці про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95 термін «заробітна плата» означає незалежно від назви й методу обчислення будь-яку винагороду або заробіток, що можна обчислити в грошах і встановити угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг робітнику за працю, яка виконана чи має бути виконана, або за послуги, котрі надані чи мають бути надані [5]. Під час оцінювання вартості робочої сили слід враховувати вартість виконаних робіт, витрати на невідпрацьований час, премії, разові виплати, заробітної плати і допомоги в натуральній формі, витрати роботодавця на оплату житла працюючих, їх соціальне забезпечення тощо.

Велике значення в регулюванні трудових відносин, забезпеченні механізму мотивації праці має ринок праці. Матеріальна зацікавленість у результатах праці кожного окремого найманого працівника має бути вигідна роботодавцю. Проте на цей час в Україні спостерігається парадокс, який полягає в тому, що, з одного боку, роботодавці страждають від високого рівня плинності кадрів (наприклад, у 2017 році в деяких галузях, зокрема у газорозподілі, її рівень в Україні сягав 25%, що в 5 разів перевищує норму [8]), небажання найманих працівників працювати в умовах мінімальної заробітної плати (3 723 грн./міс., 22,41 грн./год. з 1 січня 2018 року [3]), елементарно відчувають брак фахівців через ескалацію трудової міграції, а з іншого боку, не завжди бажають забезпечувати вищий рівень оплати праці і навчання своїх працівників, підвищення їхньої кваліфікації.

Таблиця 1

Форми вияву якостей людини-працівника та людини економічної

Людина-працівник	Людина економічна
1) Природні здібності (біологічні передумови); 2) фізична сила; 3) психологічні особливості (пасивність як ознака ментальності); 4) професійні якості; 5) прагнення до більшого задоволення потреб, як наслідок, підвищення заробітку; 6) відсутність прагнення до власної фінансової незалежності.	1) Економічне мислення (інноваційність мислення); 2) прагнення до привласнення засобів виробництва; 3) підприємницькі амбіції; 4) привласнення виготовленого продукту та отриманого прибутку; 5) бажання та економічні можливості навчатися упродовж життя.

Джерело: вдосконалено автором з урахуванням джерел [7; 11]

Сьогодні в Україні вартість робочої сили дорівнює безпосередньо рівню заробітної плати, що значно знецінює працю людини. Слід зазначити, що мінімальна заробітна плата перевищує встановлений на одну особу прожитковий мінімум (1 777 грн./міс. з 1 липня 2018 року [3]) практично в 2 рази, проте незмінною залишається тенденція до зниження реальної заробітної плати працівників, що є відчутним ударом по продуктивності праці.

Такий стан речей не може припинити явище так званої конвертизації, тобто тінізації заробітної плати, коли остання виплачується двома порціями: менша її частина видається законно й офіційно оподатковується, а більша – нелегально. Тут парадоксально збігаються інтереси роботодавця і найманого працівника, тому що перший у такому разі не сплачує значного податку (до 42 копійок [9]) з кожної виплаче-

ної найманому працівнику у вигляді заробітної плати гривні, інший отримує вищу заробітну плату. Але ця вигода найманого працівника тимчасова, адже він позбавлений соціальних гарантій. За цих обставин програє і держава, оскільки бюджет недоотримує значних коштів.

Для аналізу стану виплати заробітної плати в середньому за місяць доцільно звернутися до даних табл. 2, яка демонструє розподіл заробітної плати штатних працівників у різних галузях національного господарства України.

Інформацію підготовлено за результатами державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці», яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників від 10 і більше. Дані з 2014 року наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севасто-

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника за видами економічної діяльності у 2013–2017 роках, грн.

Вид діяльності	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Усього	3 282	3 480	4 195	5 183	7 104
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 344	2 556	3 309	4 195	6 057
зокрема, сільське господарство	2 269	2 476	3 140	3 916	5 761
Промисловість	3 774	3 988	4 789	5 902	7 631
Будівництво	2 727	2 860	3 551	4 731	6 251
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3 049	3 439	4 692	5 808	7 631
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3 582	3 768	4 653	5 810	7 688
зокрема, наземний і трубопровідний транспорт	3 181	3 541	4 172	5 265	7 183
водний транспорт	3 340	3 622	5 076	6 974	7 590
авіаційний транспорт	10 642	11 967	18 470	24 688	31 088
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	4 040	4 231	5 358	6 603	8 485
поштова та кур'єрська діяльність	1 917	1 934	2 180	2 818	3 851
Тимчасове розміщування й організація харчування	2 195	2 261	2 786	3 505	4 988
Інформація та телекомунікації	4 659	5 176	7 111	9 530	12 018
Фінансова та страхова діяльність	6 326	7 020	8 603	10 227	12 865
Операції з нерухомим майном	2 786	3 090	3 659	4 804	5 947
Професійна, наукова та технічна діяльність	4 505	5 290	6 736	8 060	10 039
зокрема, наукові дослідження та розробки	4 059	4 268	4 972	6 119	8 212
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2 546	2 601	3 114	3 995	5 578
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3 719	3 817	4 381	5 953	9 372
Освіта	2 696	2 745	3 132	3 769	5 857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2 351	2 441	2 829	3 400	4 977
зокрема, охорона здоров'я	2 374	2 463	2 853	3 435	5 023
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 343	3 626	4 134	4 844	6 608
Надання інших видів послуг	2 738	3 361	3 634	4 615	6 536

Джерело: сформовано автором за даними Державної служби статистики України

поля, з 2015 року – також без урахування частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях (табл. 2).

Отже, найвищу заробітну плату у 2013–2017 роках мали працівники авіаційного транспорту, сфери фінансової та страхової діяльності. За цими видами економічної діяльності такі тенденції в Україні здебільшого зберігаються із середини 2000-х років. На третьому місці за рівнем заробітної плати знаходяться працівники сфери інформації та телекомунікації.

Крім цього, вартий уваги той факт, що працівники сфер професійної, наукової та технічної діяльності, зокрема залучені до наукових досліджень та розробок, перебувають на четвертому місці. При цьому практика формування людського капіталу свідчить про очевидну недостатність рівня їхньої заробітної плати, адже інноваційність не є ознакою економіки України за останні 5 років.

Найнижчою виявилась заробітна плата у сферах поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщування й організації харчування. Невисокою вона була й у сферах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, в освіті, роль яких у процесі формування людського капіталу важко переоцінити.

Недосконалість заробітної плати як засобу фінансового стимулювання праці в Україні є істотним чинником, що негативно впливає на формування людського капіталу. Але це не є єдиною причиною проблеми з трудовими ресурсами та гальмуванням формування на цьому тлі людського капіталу.

Легко зрозуміти, що трудова активність населення є головною складовою людського капіталу людини. Отже, окреслимо основні фактори, що, на нашу думку, впливають на трудову активність населення. Це очікувана тривалість життя людей; моральність населення; фізична та фінансова доступність освіти, її рівень; тип економічного зростання країни.

У цьому контексті зазначимо, що, згідно з даними Державної служби статистики в Україні, чисельність наявного населення в Україні станом на 1 травня 2018 року складає 42 300,7 тис. осіб, що на 194,5 тис. осіб менше, ніж на цю дату минулого року. Залишається суттєвим перевищення кількості померлих над кількістю живонароджених: на 100 померлих – 54 живонароджених, тобто смертність майже вдвічі перевищує народжуваність [2].

Очевидними є негативні зрушення в рівні моральності населення. Це зазвичай визначається його релігійністю, показниками злочинності, ставленням до інвалідів, людей поважного віку, дітей, крім того, на нашу думку, рівнем корупції.

В Україні на цей час злочинність зростає, зокрема, згідно з рейтингом Всесвітнього економічного форуму, Україна увійшла до списку країн з надзвичайно високим впливом організованої

злочинності на бізнес (81 місце зі 137 поряд з Бутаном, Бразилією і Гватемалою) [10]. Високим є рівень корупції. Україна здобула 30 балів зі 100 можливих у дослідженні Transparency International «Індекс сприйняття корупції» за 2017 рік і посіла 130 місце (зі 180 країн). Результати країн-сусідів і далі вищі, ніж в Україні: Польща – 60, Словаччина – 50, Румунія – 48, Угорщина – 45, Білорусь – 44 [4]. Інваліди, діти та люди похилого віку залишаються найменш соціально захищеними категоріями населення.

Зменшилися державні видатки на освіту. Відсоток загальних витрат на освіту складає 5,3% ВВП (на рівні з Польщею, 5,1% ВВП). Водночас загальні витрати на освіту на особу за рік складають 205,1 дол. США, що значно менше, ніж у тій же Польщі, де цей показник складає 1 015,3 дол. США [12]. Наслідками цього є катастрофічна непрофесійність і некомпетентність українських молодих спеціалістів, тому українські дипломи продовжують втрачати свою значимість не лише на міжнародному ринку праці, але й в Україні.

Звичайно, що за таких умов в Україні неможливий перехід до інтенсивного типу економічного зростання. Він передбачає раціональне використання ресурсів та зменшення затрат виробництва, а рівень інтелектуальних витрат при цьому неодмінно підвищується.

Таким чином, результативність праці, тобто виробництво конкретних матеріальних чи нематеріальних благ є метою трудової діяльності задля отримання соціальних, економічних, екологічних і науково-технічних ефектів. Ефективність прикладання людського капіталу у процесі праці постійно повинна прямувати до підвищення. Основними факторами, які впливають на неї, є організація виробництва та наявність факторів виробництва; соціальне середовище; стан охорони навколишнього середовища; внутрішня мотивація праці; умови трудової діяльності, зокрема фінансове стимулювання; біологічні, психологічні риси працівників.

Висновки. Отже, головним фактором для людини в Україні сьогодні має стати не дохід, а знання та культура, у які вона робитиме основні вкладення. Роботодавцям необхідно змінювати підходи кадрового забезпечення щодо навчання майбутніх працівників власне на базі майбутнього місця та надання всебічних можливостей для систематичного підвищення кваліфікації наявного кадрового складу. Напрямом розвитку усіх суб'єктів економіки сьогодні є інноваційність, тому увагу необхідно звертати на розвиток інноваційних рис особистості, а до цього процесу мають бути залучені освітяни, роботодавці, держава. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка механізму формування людського капіталу як умови економічного зростання з урахуванням соціально-еколого-економічних і науково-технічних аспектів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізм забезпечення: монографія / за наук. ред. А.М. Колода. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
2. Демографічна ситуація у січні-квітні 2018 року / Державна служба статистики України. Експрес-випуск від 18 червня 2018 року № 143/0/10.2вн-18. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2018/06/101.pdf>.
3. Держбюджет – 2018: мінімальна зарплата й прожитковий мінімум. URL: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/openews/114374>.
4. Індекс корупції CPI – 2017. URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-koruptsiyi-cpi-2017>.
5. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95 / Міжнародна організація праці. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
6. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.
7. Милль Д. Принципы политической экономии и некоторые их приложения к социальной философии. URL: http://www.seinstitute.ru/Files/Veh6-18_Mill.pdf.
8. Плинність кадрів в газорозподільних компаніях зросла до 25%. URL: <https://104.ua/ua/news/id/plinnist-kadriv-v-gazorozpodilnih-kompanijah-zrosl-25662>.
9. Податкове навантаження на фонд оплати праці: що потрібно змінити. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2018/04/12/33177232>.
10. Рівень злочинності в Україні вище, ніж в 90-ті. URL: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1721486-riven-zlochinnosti-v-ukrayini-vishe-nizh-v-90-ti-kur>.
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
12. Стан освіти в Україні: думка соціолога Ірини Когут. URL: <http://www.prosvitcenter.org/uk/stan-osvity-v-ukrayini-dumka-sotsiologa>.
13. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. URL: http://polbu.ru/say_politeconomy.