

**Мартінова Л. Б.**  
кандидат філологічних наук, доцент, докторант  
Хмельницького національного університету

**Martynova L. B.**  
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Doctoral Student  
Khmelnytsky National University

## ЯКІСНІ ПАРАМЕТРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

### QUALITY PARAMETERS OF HUMAN CAPITAL IN PROMOTING ITS COMPETITIVENESS

**Анотація.** У статті розглянуто якісні параметри людського капіталу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності. Визначено два підходи до визначення причин низької ефективності капіталізації людського капіталу. Обґрунтовано поняття негативного людського капіталу. Встановлено заходи із мінімізації фіктивної складової людського капіталу. Досліджено роль освіти та мобільності у формуванні людського капіталу. Визначено пріоритетні напрями державної політики у стимулюванні внутрішньодержавної мобільності вчених. Систематизовано процес підвищення конкурентоспроможності людського капіталу шляхом синергетичної взаємодії людського, соціального капіталу та мобільності.

**Ключові слова:** людський капітал, мобільність, соціальний капітал, конкурентоспроможність.

**Вступ та постановка проблеми.** В економічному зростанні і покращенні якості та рівня життя населення важливу роль відіграє фактор якості людського капіталу, який характеризується рівнем освіти, знаннями, інноваційною активністю, мобільністю працівників [1, с. 61]. Збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, мобільність забезпечує нагромадження людського капіталу, водночас воно сприяє розвитку людського потенціалу (всіх його складових), що розширює можливості вибору людини.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми людського розвитку, генезису ринку праці постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і в Україні. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як Г. Беккер, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Мілль, Дж. Хекмен, Т. Шульц. Суттєвий внесок в дослідження цих проблем зробили такі вітчизняні вчені, як, зокрема, А. Базилюк, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грیشнова, Т. Заяць, С. Злупко, М. Карлін, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, О. Рудченко, А. Чухно, Г. Ярошенко.

**Метою статті** є визначення якісних параметрів людського капіталу для забезпечення його конкурентоспроможності.

**Результати дослідження.** Людський капітал є мірою здатності людей отримувати дохід на основі використання своїх людських якостей, серед яких особливо виділяються освіта і кваліфікація [2]. У пошуку ефективних шляхів капіталізації людського капіталу виникає питання виявлення причин незбалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Останнім часом виділяють два підходи до визначення чинників цього явища.

Згідно з першим підходом основоположною є невідповідність сформованого людського капіталу потребам роботодавця. Тому, з одного боку, впродовж тривалого періоду зберігаються вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого боку, є велика «навантаженість», тобто кількість претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, але й іноді навіть освітньої підготовки працівників. Брак кваліфікації, фаховості,

освіченості персоналу обумовлює інертність і відставання в розвитку підприємств і економіки держави загалом. Усе це формує нові, адекватні викликам часу, вимоги до якості робочої сили як сукупності людських характеристик, що виявляються у процесі праці, тобто основи формування, базису людського капіталу [3].

Відповідно до другого підходу першопричина дисбалансу в попиті і пропозиції робочої сили криється в самому ринку праці. Якщо існуватиме попит на висококваліфікований людський капітал з відповідною оплатою праці, ринок освітніх послуг швидко на це зреагує. Тому основна протидія кризі – це створення високотехнологічних робочих місць. Проте починати треба з капіталізації конкурентоспроможного людського капіталу на виробничому рівні. Тобто проблему капіталізації людського капіталу слід вбачати насамперед у створенні та ефективному використанні конкурентних здібностей персоналу [4].

Ми більше схилиємось до другого підходу щодо визначення причин низької ефективності капіталізації людського капіталу, оскільки саме внаслідок низьких можливостей реалізації людського потенціалу населення відбуваються його відтік у формі зовнішньої міграції та перехід у негативну форму (так званий фіктивний людський капітал [5]).

Негативний людський капітал є накопиченим запасом особливих і специфічних знань, псевдознань, навичок, моральних і психологічних характеристик, який цілеспрямовано використовується людиною в соціально-трудодових відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід [5; 6]. Явище формування негативного людського капіталу зумовлене чинниками макро-, мезо- та мікроекономічного, а також особистісного рівнів, що полягають у політичній та соціально-економічній нестабільності, недовірі до влади, негарантованості, невпевненості у соціально-трудої сфері, поглибленні диференціації якості надання освітніх і медичних послуг, посиленні негативного впливу корупційних явищ, поступовому зменшенні інвестицій у розвиток соціальної

сфери, підвищенні кваліфікації та оздоровлення персоналу, браку ресурсів та можливостей здобуття якісної освіти [5].

З метою мінімізації фіктивної складової людського капіталу необхідним є державне сприяння підвищенню прозорості економічних відносин, збільшенню обсягів та підвищенню ефективності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, наукову та інноваційну діяльність, формуванню реальної потреби у високоякісному людському капіталі. Необхідно вживати заходів для розвитку регіональних ринків праці, створення нових продуктивних робочих місць у невеликих містах, забезпечення реальної конкуренції на ринку праці. Потрібно посилити громадський контроль за діяльністю медичних та освітніх установ, державну підтримку та заохочення до навчання працівників на підприємствах. Важливо забезпечити дотримання прав людини і захисту їх у суді, сприяти підвищенню рівня відповідальності державної влади на всіх рівнях, підвищенню рівня соціальної згуртованості суспільства. На мікроекономічному рівні принципове значення мають зацікавленість менеджменту довгостроковими економічними результатами підприємства, а не особистим збагаченням, збільшення інвестицій у інноваційний розвиток виробництва, що потребуватиме справжньої високої кваліфікації працівників. На особистісному рівні найважливіше значення має утвердження нових, європейських цінностей, таких як відповідальність за себе і за свої дії, орієнтація на саморозвиток і здоровий спосіб життя, якість життя не лише в матеріальному, але й в духовному сенсі, готовність до співробітництва, ощадливе, відповідальне споживання. Поширення нових цінностей створить впливовий попит на чесну і відповідальну владу, яка впровадить європейські інститути, відповідні вже сприйнятими цінностям [5].

Освіта є основним видом інвестицій в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, але й стимулюють економічне зростання. У країнах ЄС державний вплив на цю сферу має яскраво виражений економічний характер. Освіта стає елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування ввійшло в практику державного регулювання країн об'єднання. Ці країни виходять з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менша кількість соціальних проблем в країні, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом є освіта в умовах структурного безробіття, що супроводжує суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого оволодіння новою спеціальністю.

Система освіти, що регулюється та субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вище цінність цього капіталу, тим більше економічний виграв суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу твердять, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства [7]. Тому одними з функцій держави повинні бути політична та економічна підтримка розвитку освіти і створення умов для заохочення приватних інвестицій у цю сферу.

Поряд з отриманими висновками слід підкреслити, що не лише освіта підвищує конкурентні переваги людського капіталу. Зростаючий досвід країн ЄС вказує на те, що внутрішня мобільність робочої сили має позитивний вплив на продуктивність і зростання країн-членів. Сучасними пріоритетами стратегії розвитку інноваційної Європи є форму-

вання сприятливого ринку інноваційної продукції та послуг і втілення в життя нової парадигми мобільності, метою якої є підвищення структурної мобільності економіки, а також мобільності людських, фінансових ресурсів і знань. Рівень мобільності інноваційних ресурсів країни впливає не тільки на розвиток економіки країни загалом, але й на формування інноваційної якості людського капіталу [7]. Тому видалення наявних бар'єрів для внутрішньої мобільності є важливим для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України. Внутрішня мобільність підвищує адаптаційний потенціал населення та сприяє ефективнішій реалізації людського потенціалу та формуванню людського капіталу. Результати досліджень Світового банку показують, що економіці України не вистачає динамічності. Внутрішня мобільність становить приблизно половину того, що очікується під час порівняння України з іншими країнами. З населенням, що старіє швидше, ніж в інших країнах, підвищення мобільності трудових ресурсів має відбутись якомога раніше, а не пізніше, оскільки ще менш ймовірно, що літнє населення мігруватиме в пошуках роботи. Основними бар'єрами для внутрішньої міграції в Україні є інституційні. Переваги адміністративних процедур пов'язані з місцем проживання, нерозвинутий житловий і кредитний ринки, слабкі формальні інститути ринку праці перешкоджають і стримують мобільність праці в Україні. Наприклад, слабкі інститути ринку праці знижують динамічність на ринку праці, стимулюють неформальні домовленості щодо роботи і не надають працівникам достатню кількість достовірної інформації про вакансії та умови на ринку праці за межами їх нинішнього місця проживання. Крім того, людям у відстаючих регіонах часто не вистачає навичок, необхідних для доступу до кращих економічних можливостей у високопродуктивних, сучасних секторах у провідних регіонах. Вирішення проблеми інституційної складової, що впливає на внутрішню мобільність, сприятиме розвитку України та переходу до сучасної динамічної економіки [8].

Необхідно відзначити, що внутрішня мобільність є вагомим альтернативним відтоком нереалізованого людського потенціалу за кордон.

Серед категорій населення, що виступають потенційними закордонними мігрантами, одне з чільних місць посідають саме високоосвічені професіонали, тобто йдеться про найбільш конкурентоспроможну частину людського капіталу. За своїми демографічними, особистісними і діловими характеристиками, а також ставленням до умов і можливостей своєї самореалізації на актуальному етапі життєдіяльності та кар'єрного просування ці люди можуть бути віднесені до найактивніших і найбільш мобільних суб'єктів національного ринку праці [9].

Для України вкрай важливою є проблема мобільності вчених та працівників науково-технічної сфери, оскільки активна участь у цих процесах сприяє активізації передачі та обміну знаннями і навичками у сфері сучасних технологій. Мобільність носіїв інновацій є умовою стимулювання потоків наукового знання, посилення взаємодії вчених на національному та міжнародному рівнях. Україні для подолання негативних наслідків відтоку висококваліфікованих кадрів і кращих спеціалістів науково-технічної сфери, а також підвищення міжнародної мобільності вітчизняних учених і залучення іноземних необхідно спрямувати свої зусилля на розробку державних програм і механізмів підтримки та стимулювання зворотної міграції вітчизняних учених і працівників науково-технічної сфери, інтеграцію та визнання кваліфікації вітчизняних і зарубіжних учених, інтенсифікацію проведення міжнародних досліджень, грантів тощо.

У напрямі стимулювання внутрішньо-державної мобільності вчених пріоритетними напрямками інноваційної та кадрової політики мають стати співпраця українських учених і науковців з різних регіонів країни за умов реалізації спільних інноваційних програм і проектів, поліпшення інфраструктури науково-технічної сфери, вдосконалення національної політики у науково-дослідній сфері і правової бази із захисту інтелектуальної власності загалом [7].

Необхідно підкреслити, що мобільність – це здатність і можливість зміни або розширення сфери використання праці людиною, своїх професійних здібностей. Це обумовлено безліччю чинників, залежних як від самої людини, яка є носієм своєї капіталоспроможності, так і від інших суб'єктів формування та використання людського капіталу. Працівник формує свою мобільність перш за все через конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок накопичених знань, умінь, навичок, досвіду, відповідної кваліфікації, одержаної в результаті професійної підготовки (перепідготовки), опанування суміжних професій за допомогою особистих якостей. Важливу роль у формуванні мобільності людини відіграють соціальні чинники умов її життя: стан здоров'я, наявність сім'ї, дітей, рівень забезпеченості житлом, матеріальний добробут тощо.

Держава й органи місцевого самоврядування також формують сферу трудової, соціальної, інституційної та іншої мобільності для громадян і роботодавців. Для роботодавців створюються необхідні сприятливі умови для розвитку бізнесу, стимулювання створення нових робочих місць і збільшення заробітної плати працівникам, запобігання можливим скороченням персоналу шляхом установа податкових пільг, спрощення системи контролю і звітності, відшкодування потенційних збитків за незалежних від підприємства причин тощо [10, с. 6–26].

В умовах ринку формування і забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу є одними з основних функцій держави. На прискоренні розвитку науково-технічного потенціалу як одного з пріоритетних напрямів діяльності зосереджена увага Європейського Союзу. На це націлена головним чином і Болонська система реорганізації вищої освіти. Протягом півстоліття ЄС ефективно впроваджував концепцію інтеграції в освіті і науці в умовах загострення конкурентної боротьби за людський капітал на міжнародному рівні. Болонська система фактично виступає платформою мобільності носіїв людського потенціалу та формування людського капіталу країн ЄС завдяки створенню умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регі-

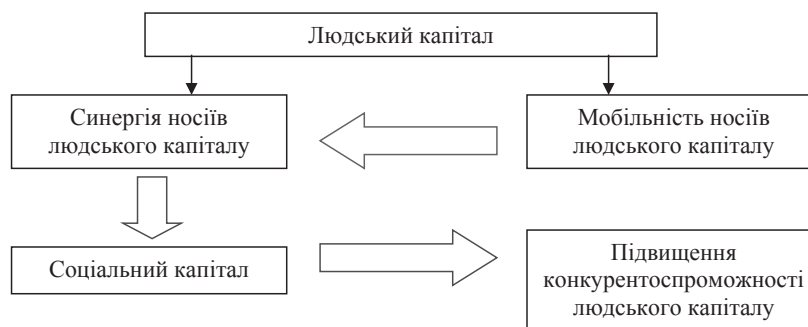


Рис. 1. Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу шляхом синергетичної взаємодії людського, соціального капіталу та мобільності

ону, спрощення процедури визначення кваліфікацій, що сприяє працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці [10].

На даному етапі дослідження слід відзначити, що мобільність є частиною як людського, так і соціального капіталу, а також одним із чинників формування соціального капіталу за рахунок людського (рис. 1).

Для здійснення інноваційно-постіндустріального прориву необхідним є використання синергетичного ефекту активної участі носіїв людського капіталу в продукуванні нових знань, ідей, реалізації інновацій. Адже людський капітал має емерджентну властивість: капітал колективу, групи населення нетотожний сумі індивідуальних людських капіталів учасників; у процесі взаємодії, кооперації інтелектуальних зусиль працівників з'являються множинні додаткові ефекти. Тому ступінь задіяння інструмента синергії в акумуляції людського капіталу у поєднанні з активацією ринкового рушія економічної ефективності, тобто конкуренції (що змушує індивіда самовдосконалюватися, нарощувати свій людський капітал) [11], визначатиме перспективи виходу вітчизняної економіки на якісно новий рівень, на орбіту інноваційного розвитку.

**Висновки.** Виходячи з вищезазначених позицій, можна сказати, що забезпечення конкурентних переваг людського капіталу у стимулюванні євроінтеграційного процесу має передбачати ряд заходів державної політики у сферах освіти, науки, ринку праці, мобільності та управління економічним розвитком. Такі висновки широко підтверджуються досвідом країн ЄС, де головним фактором розвитку людського капіталу є підвищення продуктивності праці й рівня зайнятості на основі вирішення таких першочергових завдань: забезпечення можливостей працівникам і компаніям адаптуватися до мінливих умов; залучення більшої кількості людей до ринку праці на постійній основі; підвищення ефективності інвестицій у людський капітал і освіту; удосконалення управління проведеними реформ.

#### Список використаних джерел:

1. Онікієнко В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення : [науково-аналітична монографія] / В. Онікієнко – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
2. Иванов О. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / О. Иванов. – СПб. : Скифия-принт, 2013. – 336 с.
3. Хромов М. Людський капітал та якість робочої сили / М. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку : зб. наук. пр. – Донецьк : ІЕП НАНУ, 2009. – С. 138–151.
4. Кір'ян Т. Капіталізація людського капіталу в контексті гідної праці / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 5/6. – С. 3–9.
5. Грішнова О. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. Грішнова, О. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1. – С. 90–101.
6. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности / Ю. Корчагин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc>.

7. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>.
8. Партнерство Світовий банк – Україна. Огляд програм в країні (квітень 2015 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>.
9. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоєміграційні процеси / [С. Вовканич, Х. Копистянська, Л. Ноджак] // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 23–35.
10. Ринок праці України в умовах євроінтеграції. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції : [монографія] / [І. Гнибіденко, Н. Кузнєцова, Ю. Маршавін, О. Могильний, Ю. Пінчук, М. Руженський, В. Федоренко] ; за ред. І. Гнибіденка. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.
11. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : [монографія] / за ред. Е. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні, 2008. – 316 с.

**Анотація.** В статтю рассмотрены качественные параметры человеческого капитала в контексте обеспечения его конкурентоспособности. Определены два подхода к определению причин низкой эффективности капитализации человеческого капитала. Обосновано понятие негативного человеческого капитала. Установлены меры по минимизации фиктивной составляющей человеческого капитала. Исследована роль образования и мобильности в формировании человеческого капитала. Определены приоритетные направления государственной политики в стимулировании внутригосударственной мобильности ученых. Систематизирован процесс повышения конкурентоспособности человеческого капитала путем синергетического взаимодействия человеческого, социального капитала и мобильности.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, мобильность, социальный капитал, конкурентоспособность.

**Summary.** The article describes the qualitative parameters of human capital in the context of its competitiveness. The two approaches are defined to determine the causes of low efficiency of human capital capitalization. The negative concept of human capital is proved. The measures to minimize the fictitious component of human capital are established. The role of mobility and education in human capital formation is researched. The priority areas of government policy in stimulating domestic mobility of researchers are determined. The process of improving the competitiveness of human capital through synergetic interaction of human and social capital and mobility is systematized.

**Key words:** human capital, mobility, social capital, competitiveness.

УДК 351.713:339.13.025

**Матвійчук Л. О.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування  
Хмельницького національного університету*

**Matviichuk L. O.**

*PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of Finance, Banking and Insurance Department  
Khmelnytsky National University*

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА»

### CONCEPTUAL APPROACHES TO DEFINING THE NOTION OF “BUSINESS ACTIVITY OF AN ENTERPRISE”

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі законодавчої та теоретичної невизначеності поняття господарської діяльності. В роботі розглянуто теоретичні підходи до визначення сутності поняття «господарська діяльність підприємства». Проаналізовано положення нормативно-правових актів, що закріплюють визначення господарської діяльності. Досліджено сутнісні ознаки та характеристики поняття. На основі критичного аналізу запропоновано авторське бачення поняття «господарська діяльність підприємства».

**Ключові слова:** підприємство, зміст поняття, господарська діяльність, сутнісні характеристики, ознаки господарської діяльності.

**Вступ та постановка проблеми.** Система управління сучасним підприємством потребує ефективних засобів комплексного вирішення стратегічних і оперативних

завдань. Її можна вдосконалити лише за умови системного підходу до організації господарської діяльності підприємства. Проблеми, що виникають у процесі господар-