

Для врегуляції проблем працевлаштування неповноспроможних осіб необхідно вивчати досвід близьких за устроєм країн. Зокрема, Верховна Рада зараз розробляє проект із зміни принципів осіб із інвалідністю, опираючись на європейський досвід. Нинішня державна політика із квотуванням подібна до політики Китаю, проте є значно менш ефективна у зв'язку з адміністративно-командною економікою.

#### **Перелік посилань:**

1. Національна асамблея людей з інвалідністю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://naiu.org.ua/useful/jobs/>.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.03.91 р. № 875-ХІІ / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
3. Соцпортал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socportal.info/>.

## **ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА**

*Д.А. Горовий, д.е.н., доцент*

*А.О. Воронков, аспірант*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Узагальнення літературних джерел показало, що у якості людського капіталу, за звичай, розуміється «втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій» [1]. Тобто, як і випадку матеріального капіталу його придбання «вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради одержання додаткових доходів у майбутньому» [2].

Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Крім того, вітчизняні автори і досі практично не враховують вплив на розвиток людського капіталу в Україні фактору інформатизації і соціалізації суспільства через поширення ролі соціальних мереж та фактору глобалізації, що проявляється нині у можливості вільного пересування громадян не лише у межах нашої країни, але й можливості працевлаштування за кордоном. Також, відповідно, практично не досліджений фактор впливу міграції з інших країн на розвиток людського капіталу в Україні.

З приєднанням України до Світової організації торгівлі (СОТ) та враховуючи її прагнення до інтеграції в Європейський Союз, внутрішній ринок України вже не є тією захищеною територією, на якій українські підприємства можуть отримувати прибуток за умов неможливості експорту власної продукції і загальносвітових тенденцій до занепаду промислового машинобудування. Причому спільним джерелом формування проблеми є неврахування ролі робітника, його знань, вмінь та здібностей. Адже саме це прямо впливає на якість продукції, знаряддя праці та технології, що використовуються. Значна енергомісткість призводить до необхідності підприємств зменшувати оплату праці для встановлення конкурентної вартості продукції. А прихід на ринок іноземних корпорацій, які не мають таких проблем, призведе до відтоку працівників (особливо кваліфікованих) з вітчизняних підприємств.

Таким чином перетворення трудових ресурсів в умовах ринкової економіки в людський капітал, вимагає від підприємств опанування нової системи забезпечення себе ним, в тому числі і через ринок праці. Ефективна робота на будь-якому ринку забезпечується дотриманням вимог маркетингу, але для такого товару, як людський капітал поки що не розроблено науково обґрунтованого методичного забезпечення.

Застосування концепції людського капіталу у практичній діяльності сучасного українського підприємства зумовило наявність вже не двох [3], а трьох груп факторів, що безпосередньо впливають на людський капітал (табл. 1).

Загальні фактори обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює. Тому вони повинні представляти найбільший інтерес для керівництва підприємства, адже управляти людським капіталом на підприємстві можна тільки через ці фактори.

Проте все більшу роль отримує третя група факторів. Вона вже є невід'ємною вимогою при формуванні персоналу творчих професій, проте починає ставати важливою і для робітничих професій, адже сучасні робітники також повинні отримувати підвищення кваліфікації, знання про нові технології часто від іноземних партнерів або іноземного керівництва. В такому сенсі більш конкурентоспроможним стає той робітник, який володіє іноземною мовою.

Таблиця 1 – Фактори, що впливають на розвиток людського капіталу сучасного підприємства

Загальні фактори	Індивідуальні фактори	Фактори глобалізації і інформатизації
рівень кваліфікації робочої сили	освіта	залученість до соціальних мереж
виробничі відносини	природні здібності й таланти	джерела отримання інформації
індекс людського розвитку	посадова кваліфікація	відсоток «віртуальних» знайомих у спілкуванні
питома вага фонду оплати праці у ціні товару, у ВВП	здатності й навички	знання англійської мови (або інших затребуваних суспільством мов)
узагальнений показник економічного розвитку	ставлення до місця роботи	
	володіння конфіденційною інформацією	

Але для України актуальною є не лише проблема пристосування населення до іноземної системи мотивації в самій країні, але і проблема мотивації зовнішніх трудових міграцій населення, адже протягом останнього часу Україна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили [4]. Крім того, враховуючи світовий чинник міграції і наявну ситуацію з кількістю мігрантів у світі і в нашій країні можна очікувати появу проблеми залучення іноземних мігрантів в економіку України. Поки ця проблема вирішується вкрай погано, адже більшість мігрантів з інших країн в Україні працюють не у сфері виробництва, а у сфері торгівлі або є самозайнятими особами. Це не вирішує, а навпаки вкрай посилює соціальну напругу у суспільстві і не сприяє розв'язанню головного питання – збільшення людського капіталу промислових підприємств.

Негативні події поширення сепаратизму на сході нашої країни у 2014 році показали ще один фактор – високу залежність людського капіталу в Україні від джерел інформації. Адже на сепаратистські мітинги масово виходили робітники тих підприємств, де єдиним джерелом інформації ставало керівництво і де працівники не мали можливості отримати інформацію з мережі інтернет або інших джерел.

Однак поза результатами нашого дослідження залишається ще одна істотна мотиваційна проблема – невідповідність оплати праці і прожиткових стандартів. Адже оплата праці в Україні набагато нижча, ніж у розвинених країнах світу й навіть у деяких країнах ближнього зарубіжжя. Особливо це стосується саме промислових підприємств України.

#### **Перелік посилань:**

1. Капелюшников Р. Теория человеческого капитала / Р. Капелюшников // Менеджмент и менеджер. – 2004. – № 2. – С. 36-40.
2. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1999. – 226 с.
3. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.
4. Лібанова Е. Зовнішні трудові міграції населення України / [за наук. ред. Лібанової Е., Позняка О.]. – К. : РВПС України, 2002. – 240 с.

## **УКРАЇНА У СВІТОВОМУ ВИМІРІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

*Л.В. Данілкович, здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник: О.В. Чернова, к.е.н., доцент*

*Університет державної фіскальної служби України, м. Ірпінь*

Людський розвиток – це процес розширення можливостей людей обирати шляхи і засоби підвищення якості (стандартів) власного життя. Людина, її потреби і розвиток визнаються основними передумовами прогресу, а отже, і змістом соціальної політики кожної країни. Концепція людського розвитку ґрунтується на положенні про те, що в сучасних умовах традиційні макроекономічні показники не здатні виступати адекватними характеристиками економічного розвитку.