

## ОСВІТНЯ СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

### EDUCATION AS A COMPONENT IN THE PROCESS OF FORMATION AND USE OF THE HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

УДК 330.146

**Ушакова О.А.**

к.е.н., викладач,  
спеціаліст I кваліфікаційної категорії  
Технічний коледж  
Національного університету  
водного господарства  
та природокористування

**Глушкова Т.С.**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
Міжнародний економіко-гуманітарний  
університет  
імені академіка Степана Дем'янчука

*Стаття присвячена розгляду освітньої складової у процесі формування та використання людського капіталу. Визначено вплив шкільної та вищої освіти на людський капітал майбутнього фахівця. Описано особливості міграції робочої сили з України. Наголошено на важливості формування економічного світогляду населення працездатного віку. Окреслено можливі шляхи виходу України на міжнародний ринок праці як рівноправного партнера економічних відносин.*

**Ключові слова:** праця, людський капітал, освіта, економічне зростання, робоча сила, ринок праці.

*Стаття посвящена рассмотрению образовательной составляющей в процессе формирования и использования человеческого капитала. Определено влияние школьного и высшего образования на человеческий капитал будущего специалиста. Описаны особенности миграции рабочей силы из Украины. Подчеркнута важность формирования*

*экономического мировоззрения населения трудоспособного возраста. Определены возможные пути выхода Украины на международный рынок труда как равноправного партнера экономических отношений.*

**Ключевые слова:** труд, человеческий капитал, образование, экономический рост, рабочая сила, рынок труда.

*The article is dedicated to consideration of the educational component in the process of formation and use of the human capital. The influence of school and higher education on the human capital of a future specialist has been determined. Features of labor migration from Ukraine have been described. Importance of formation working-age population economic outlook has been emphasized. Possible ways of Ukraine's enter the international labor market as an equal partner of economic relations has been determined.*

**Key words:** labor, human capital, education, economic growth, labor force, labor market.

**Постановка проблеми.** Освітня складова тісно пов'язана з процесом формування та використання людського капіталу, який є одним з основоположних чинників економічного зростання в умовах інформаційного суспільства та інформаційної зайнятості у глобальному економічному організмі, а саме світовому господарстві. Налагоджені міжнародні економічні зв'язки та структури, за допомогою яких здійснюється зовнішньоекономічна діяльність, безперечно, впливають на процеси цивілізованого системного виходу наших спеціалістів як сформованого людського капіталу на світовий ринок праці. Проте говорити про рівноправність партнерства України на світовому ринку праці неможливо. З огляду на це необхідними є теоретико-методологічні та прикладні дослідження сфери впливу освіти на економічне зростання через процес формування та використання людського капіталу з докорінною зміною підходів до людини як духовної істоти та працівника.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Процес формування та використання людського капіталу всебічно досліджується в роботах О.Г. Брінцевої [1], О.А. Грішної [1], Д.П. Мельничука [5], А.Ю. Шахно [8] та інших українських науковців. Проблема мотивації, підвищення продуктивності праці, ефективного розвитку та використання трудового потенціалу займаються Н.М. Карпенко [3], О.О. Чернушкіна [7] та інші вітчизняні вчені.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення впливу освіти на процес формування

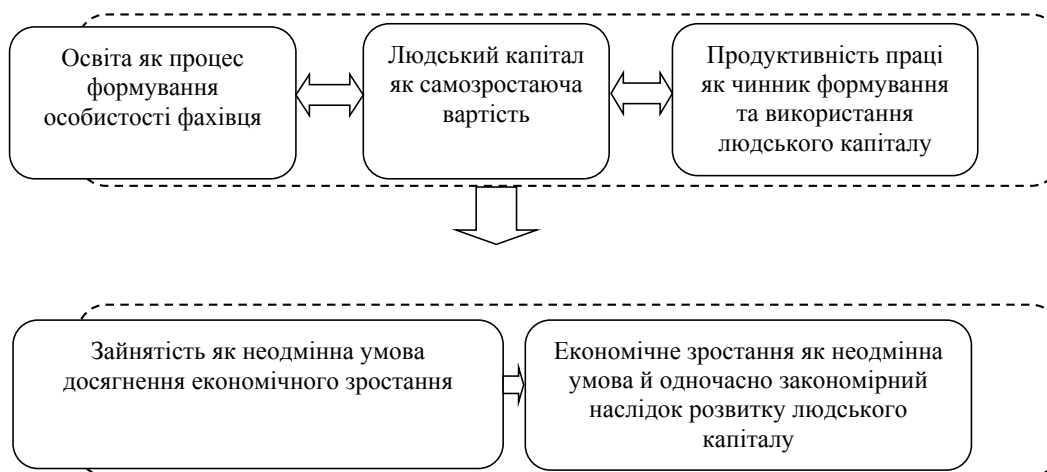
та використання людського капіталу як одного з чинників економічного зростання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Освіта є процесом формування особистості, її свідомості, виховання та досягнення певної професійної підготовки для майбутньої діяльності людини як фахівця. Продуктивність праці фахівця залежить від таких чинників, як якість робочої сили; якість засобів виробництва; якість організації праці; наявність мотивації праці; можливість відтворення робочої сили. Потрібно зазначити, що всі перераховані чинники є чинниками формування та використання людського капіталу.

ВВП є джерелом фінансування доходів державного бюджету, а отже, бере участь у розвитку освіти та, як наслідок, у формуванні капіталу людини. Перебування ж економіки України протягом останнього десятиліття у стані фінансово-економічної та геополітичної кризи цілком обумовило недостатність бюджетного фінансування освітньої галузі, що негативно вплинуло на формування людського капіталу через зменшення величини реального ВВП, який є невід'ємною ознакою економічного зростання країни. Стан сучасного українського ринку праці та тенденції міграційних процесів також не сприяють підвищенню рівня ВВП.

При цьому людський капітал сприяє вирішенню соціально-економічних проблем та підвищенню добробуту населення, беручи участь в економічному зростанні (рис. 1).

На нашу думку, освіта має бути престижною формою реалізації здібностей, що дасть змогу знайти добре оплачувану роботу, а не так звану



**Рис. 1. Освітня складова процесу формування та використання людського капіталу як чинника економічного зростання**

*Джерело: авторська розробка*

чергою за дипломом. Щодо вищої освіти, то доводиться констатувати факт, що українські дипломи не є підтвердженням компетентності та професіоналізму молодих фахівців, тому зарубіжні ринки праці не потребують українців, як професіоналів, а готові їх приймати лише як дешеву робочу силу, яка докладається у простій фізичній праці. Це відбувається через те, що система вищої освіти залишається сьогодні нездатною швидко реагувати на зміну подій у сучасному світі через недосконалість фінансування, відсталість науково-технічних розробок і матеріально-технічної бази.

Слід також зазначити, що сформувати якісний людський капітал в умовах особистої безвідповідальності випускників закладів вищої освіти за подальше фахове самовизначення та соціальної безвідповідальності роботодавців, які сподіваються на отримання вже досвідченого фахівця і не бажають брати на себе відповідальність за молодих працівників, надаючи їм початковий стаж, неможливо. Після закінчення закладу вищої освіти випускник не має стажу роботи за фахом, якого вимагають роботодавці (як правило, сьогодні це від 1 до подекуди 5 років). Попри це, не кожен молодий фахівець самостійно замислюється над тим, як продовжити навчатися впродовж життя, скільки коштів потрібно буде інвестувати, скільки коштів повернеться і коли. Однак вигоди від майбутньої професійної діяльності цікавлять всіх, зокрема вищий рівень заробітної плати, можливість отримувати пільги, премії, пенсійне, соціальне та медичне страхування за рахунок підприємства, установи чи організації, кращі умови праці та можливість займатися улюбленою справою.

У витоків вирішення цієї проблеми стоїть шкільна освіта. Проблема полягає в тому, що несамостійність вибору професії випускниками

шкіл приводить до подальшого нерозуміння сфери своєї майбутньої діяльності, незацікавленості та розчарування в ній. Тому її стратегія і тактика на сучасному етапі розвитку України як незалежної європейської держави мають створювати і поповнювати базу знань про наявні професії, виявляти схильності кожного окремого учня до тієї чи іншої сфери знань, щоби після закінчення школи він міг самостійно визначитися, який фах вибрати відповідно до норм сучасного прогресивного світу.

Проблеми ставлення шкільної та студентської молоді до освіти викликані соціально-економічною ситуацією в державі, зокрема проблемою врегулювання зайнятості населення. Рівень безробіття у 2017 році становив 9,9%, що більш ніж у 2 рази перевищує природний рівень [6]. Українська економіка є відсталою. Рівень ВВП на душу населення нашої держави відстає від рівня різних країн Європи в середньому в 2–43 рази, наприклад в 2 рази – від Албанії, Македонії та Сербії, в 43 рази – від Люксембургу. Від своїх найближчих європейських країн-сусідів Україна за цим показником відстає так: від Словаччини – в 7 разів, від Польщі та Угорщини – в 6 разів, від Румунії – в 4 рази, від Болгарії – в 3 рази [2]. Усе це є причинами поступового вкорінення суспільної думки про недоцільність праці на вітчизняну економіку.

Пов'язаною і надзвичайно гострою проблемою для України є занадто активна міграція робочої сили, часто нелегальна. Попри те, що легалізація міграційних процесів є головним завданням як країни, з якої виїжджає робоча сила, так і країни, яка її приймає, нелегальні мігранти вигідні підприємцям країн-реципієнтів робочої сили більше, ніж легальні працівники, оскільки вони є своєрідним резервом необхідної їм дешевої робочої сили.

Міжнародна організація з міграції оцінює можливе потенційне збільшення кількості міжнародних трудових мігрантів в короткостроковій перспективі на 41%. Серед потенційних трудових мігрантів майже половину складають люди віком від 18 до 29 років. Додатковий ризик для українського ринку праці полягає у збільшенні кількості студентів, що навчаються за кордоном. Попит на українських заробітчани зростає в Польщі, Словаччині, Литві, Хорватії, Чехії та Румунії. Так, за підрахунками Союзу підприємців і роботодавців Польщі, для підтримки зростання економіки цієї країни необхідно залучити 5 млн. мігрантів, а загальна кількість виданих запрошень на роботу в 2018 році для українців складе 3 млн. Чехія офіційно потроїла норми трудових мігрантів. Загалом серед населення економічно активна частина не досягає 50%. Згідно з експертними оцінками сьогодні за кордоном працюють до 5 млн. українців. Найближчим часом міграційні процеси в Україні посиляться за рахунок високого попиту на кваліфіковану робочу силу, а через кілька десятків років дефіцит кадрів в Україні буде загрожувати економічній безпеці держави [4]. Безперечно, наведені проблеми зумовлені насамперед тим, що оплата праці за кордоном значно вища, ніж в Україні.

За останні роки соціально-економічна ситуація в Україні настільки погіршилась, що люди, які виїжджали з країни з метою тимчасового заробітку, тепер масово залишаються в країнах-роботодавцях. Наявна рееміграція, тобто повернення робочої сили в Україну, супроводжується тенденцією втрати нашими фахівцями своєї кваліфікації через тривалу роботу не за фахом. Тобто країни, що приймають нашу робочу силу, повертають нам фізично спрацьовані та морально застарілі кадри, що є вкрай негативним чинником у процесі формування та використання людського капіталу.

Сучасна ситуація на ринку праці України, який є нерозвиненим, тобто не забезпечує повної зайнятості з природним рівнем безробіття, може привести до цілковитої втрати нашою державою кваліфікованих фахівців, науковців та інших категорій працівників, тобто втрати інтелектуального потенціалу для формування людського капіталу. Нерозвиненість ринку праці та бідність населення продовжують негативно впливати на рівень ВВП.

Існування проблеми поповнення українськими кадрами зарубіжного людського капіталу потребує узагальнюючого аналізу негативних тенденцій розвитку міграційних процесів, урахування науково обґрунтованих методів і форм діяльності державних установ, які повинні регулювати міграційні процеси та управляти ними в державній міграційній політиці. Формування економічного світогляду, що дало б змогу розв'язати проблему відсутності самоповаги в українського працівника та впровадити на мікро-, мезо- та макрорівнях принципи

пріоритету роботи на вітчизняну економіку, а не на зарубіжні країни, є першочерговим завданням соціально-економічної політики нашої держави. Безперечно, найбільш важливу роль відіграє населення працездатного віку, оскільки саме воно є найбільшими виробником і споживачем матеріальних благ, а отже, зумовлює могутній вплив на соціально-економічний прогрес загалом та економічне зростання країни зокрема.

З огляду на це у сфері формування та використання людського капіталу можна виділити такі основні шляхи виходу нашої держави на міжнародний ринок праці як рівноправного партнера економічних відносин:

- виважені зміни в системі мотивації та фінансового стимулювання найманої праці з метою стримування надмірної плинності кадрів, які стають потенційним поповненням зарубіжного людського капіталу;

- врахування наявної соціальної структури населення для дослідження різноманітних проявів людської активності, що дасть змогу контролювати зв'язки працівників, а також раціонально поєднувати їх з необхідними засобами виробництва з метою забезпечення приросту робочих місць щодо використання наявних трудових ресурсів за фахом;

- використання роботодавцями систем оперативного планування, прогнозування та контролю за перебігом робочих процесів з метою досягнення максимальної ефективності праці кожного конкретного працівника, що дасть змогу оцінювати використання людського капіталу країни загалом у поточному періоді;

- продовження реформування системи освіти щодо врахування потреби країни у фахівцях того чи іншого профілю та забезпечення безпосереднього зв'язку школи із закладами вищої та професійно-технічної освіти.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, з метою досягнення стабільного формування та повноцінного економічно доцільного і соціально ефективного використання людського капіталу в Україні необхідним у масштабах нашої держави є проведення послідовної політики в галузі регулювання зайнятості для досягнення сталого взаємозв'язку «освіта – людський капітал – зайнятість – економічне зростання». Покращення умов праці на вітчизняному ринку позитивно вплине й на зростання частки заощаджень, які є найбільшим економічним благом кожної людини, й на оздоровлення міграційних процесів, що зменшить соціальну напругу в суспільстві, зробить відтік кадрів більш цивілізованим через усвідомлення суспільством (особливо його працездатною частиною) значущості процесу формування та використання людського капіталу в економічному розвитку країни загалом.

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 1. С. 90–101.
2. Друге місце з кінця: Україна в рейтингу ВВП Європи. URL: <http://uainfo.org/blognews/1524646686-druge-mistse-z-kintsya-ukrayina-v-reytingu-vvp-evropi.html>.
3. Карпенко Н.М. Управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах. Інституціональний вектор економічного розвитку: збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». Вип. 8 (1). Київ: 2015. С. 134–144.
4. Миграция из Украины растёт и приближается к критической. URL: <https://nv.ua/ukraine/events/mihratsija-iz-ukrainy-rastet-i-priblizhaetsja-k-kriticheskoy-2462687.html>.
5. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.
6. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy>.
7. Чернушкіна О.О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання. Економічний форум. 2013. № 4. С. 147–151.
8. Шахно А.Ю. Вплив процесів глобалізації на розвиток людського капіталу на стан національного ринку праці. Економічний аналіз: зб. наук. праць / редкол.: О.В. Ярошук (голов. ред.) та ін. Т. 25. № 1. Тернопіль: видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. С. 75–82.

## REFERENCES:

1. Hrishnova O.A., Brintseva O.H. (2015) Fiktyvnyi liudskyi kapital: sutnist, kharakterni osoblyvosti,

chynnyky formuvannia [Fictitious human capital: essence, characteristic features, factors of formation]. Demography and Social Economy, no. 1, pp. 90–101.

2. Druhe mistse z kintsia: Ukraina v reytynhu VVP Yevropy [Second place from end: Ukraine in GDP rating of Europe]. Available at: <http://uainfo.org/blognews/1524646686-druge-mistse-z-kintsya-ukrayina-v-reytingu-vvp-evropi.html> (accessed 21 July 2018).

3. Karpenko N.M. (2015) Upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva v suchasnykh umovakh [Management of labor potential of the enterprise in modern conditions]. Institutional Vector of Economic Development, no. 8 (1), pp. 134–144.

4. Migratsiya iz Ukrainy rastet i priblizhaetsya k kriticheskoy [Migration from Ukraine is growing and approaching to critical level]. Available at: <https://nv.ua/ukraine/events/mihratsija-iz-ukrainy-rastet-i-priblizhaetsja-k-kriticheskoy-2462687.html> (accessed 24 July 2018).

5. Melnychuk D.P. (2015) Liudskyi kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naseleennia [Human capital: priorities of modernization of society in the context of quality of population life improving]. Zhytomyr: Polissia (in Ukrainian).

6. Rivenj bezrobittja v Ukraini [Unemployment rate in Ukraine]. Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy> (accessed 23 July 2018).

7. Chernushkina O.O. (2013) Produktyvnist pratsi: tendentsii ta perspektyvy zrostannia [Labor productivity: trends and prospects of growth]. Economic Forum, no. 4, pp. 147–151.

8. Shakhno A.Yu. (2016) Vplyv protsesiv hlobalizatsii na rozvytok liudskoho kapitalu na stan natsionalnoho rynku pratsi [Impact of globalization processes on the human capital development on the state of the national labor market]. Economic Analysis, vol. 25, no. 1, pp. 75–82.

**Ushakova O.A.**

Candidate of Economic Sciences, Lecturer,  
Specialist of the 1st qualification category  
Technical College of National University  
of Water and Environmental Engineering

**Hlushkova T.S.**

Candidate of Economic Sciences,  
Senior Lecturer at Department of Management  
Academician Stepan Demianchuk  
International University of Economics and Humanities

## **EDUCATION AS A COMPONENT IN THE PROCESS OF FORMATION AND USE OF THE HUMAN CAPITAL IN UKRAINE**

The article is dedicated to the consideration of educational component in the process of formation and use of the human capital. It deals with an educational component, which is closely connected with the process of formation and use of the human capital. It is one of the fundamental factors of economic growth in conditions of information society and information employment in the global economic organism. So, theoretical and methodological, also applied researches in the sphere of educational influence on economic growth on the basis of the process of formation and use of the human capital are needed. At the same time, it is necessary to change approaches to the understanding of a human as a spiritual being and as an employee radically.

The author devotes the main attention to such moments.

1) Influence of school and higher education on the human capital of a future specialist. Education must be a prestigious form of realization of abilities but not so-called "queue for a diploma". Then it allows the human to find a well-paid job. The author explains that problems of the attitude of the school and student youth to education are significantly caused by the socio-economic situation in the state, concerning settling employment of population in particular.

2) Features of labor force migration from Ukraine. Excessive labor migration is often illegal. The tendency of losing skills by our specialists through their long-term work not by specialty is a feature of existing re-emigration.

3) Importance of formation of working-age population economic outlook. Formation of economic world outlook is the priority task of the socio-economic policy of our state. It would enable to solve the problem of lack of self-esteem of Ukrainian employee and to introduce principles of priority work on the domestic economy at micro-, meso-, and macro-levels, but not in foreign countries. The author emphasizes that the working-age population plays the most important role because it is the largest producer and consumer of material goods, which influence the economic growth of the country powerfully in particular.

4) Possible ways of Ukraine's enter the international labor market as an equal partner of economic relations. There are weighted changes in the system of motivation and financial stimulation of hired labor; accounting of existing social structure of population; using systems of operational planning, forecasting and monitoring of workflows course by employers and others.