

6. Петрович Й. М. Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й. М. Петрович, Л. В. Галаз // Вісник національного університету "Львівська політехніка". – 2012. – № 725. – С. 339–345.

7. Шаульська Л.В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 137–143.

8. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 58–62.

#### References

1. Anishhenko I.V. Organizacijno-ekonomichnij mehanizm vidtvorenja trudovogo potencialu na derzhavnomu rivni / I.V. Anishhenko // Fondovij rinhok. – 2006. – № 5. – С. 35–39.

2. Galaz L.V. Rol' konkurentospromozhnogo trudovogo potencialu v innovacijnomu rozvitku pidpriemstva // L.V. Galaz // Visnik nacional'nogo universitetu "L'vivs'ka politehnika". – 2008. – № 611. – С. 162–170.

3. Gosh A. Opredejajushhij faktor vozrozhdenija proizvodstvennyh sil Ukrainy / A. Gosh // Jekonomika Ukrainy. – 2003. – № 6. – С. 49–56.

4. Klijanenko B. Vpliv motivacijnogo faktora na formuvannja konkurentno spromozhnogo trudovogo potencialu regionu / B. Klijanenko, S. Bol'shenko // Regional'na ekonomika. – 2004. – № 4. – С. 7–15.

5. Mazur N.O. Formuvannja sistemi motivacii produktivnosti personalu pidpriemstva : avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ekon. nauk. – L'viv : Nac. un-t "L'vivs'ka politehnika", 2004. – 20 s.

6. Petrovich J. M. Motivacijni aspekti udoskonalennja vikoristannja trudovogo potencialu promislivih pidpriemstv / J. M. Petrovich, L. V. Galaz // Visnik nacional'nogo universitetu "L'vivs'ka politehnika". – 2012. – № 725. – С. 339–345.

7. Shaul's'ka L.V. Social'no-trodovi vidnosini jak chinnik rozvitku trudovogo potencialu / L.V. Shaul's'ka // Aktual'ni problemi ekonomiki. – 2005. – № 6. – С. 137–143.

8. Shaul's'ka L.V. Umovi rozvitku trudovogo potencialu / L.V. Shaul's'ka // Ekonomist. – 2005. – № 7. – С. 58–62.

Рецензія/Peer review : 20.7.2013 р.

Надрукована/Printed :20.8.2013 р.

Рецензент:

УДК 314.727

О. А. ОСІЙЧУК

Хмельницький національний університет

## МІСЦЕ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СИСТЕМИ У РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Виділено основні структурні компоненти людського капіталу, описано процес їх формування у відповідності до життєвого циклу особи. Узагальнено чинники відтворення людського капіталу, основні з яких формуються під впливом розвитку інституційної системи. Виділено інститути домінуючого впливу на розвиток людського капіталу.*

*Ключові слова: людський капітал, структурні компоненти людського капіталу, конкурентоспроможність, чинники впливу, інститут, інституційна система.*

OLHA OSIICHUK

Khmelnitskyi National University

### ROLE OF INSTITUTIONAL SYSTEM IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

*The aim of the research is to find out the key factors of human capital development, describe the structure of human capital and the phases of its development. The authors' aim is to describe the influence of institutional system on human capital forming.*

*The key structural components of human capital are underlined in the article. The process of their forming according to person's lifecycle is described. The key factors of human capital development are outlined and the most important among them, in the authors' opinion, are institutional factors. The influence of institutional system on human capital development is investigated. Also the author defines the institutes of dominant influence on human capital development.*

*Thus, the author finds out that institutional system of transitional social formations isn't highly developed and can't be observed as a positive factor of human capital development.*

*Keywords: human capital, structural components of human capital, competitiveness, influence factors, institution, institutional system.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** З переходом до інформаційного суспільства роль людини у господарських процесах помітно зростає. Формування конкурентоспроможного людського капіталу розглядається як першорядна запорука розвитку та модернізації держави, тому все більша увага акцентується на ролі людського капіталу в прискоренні економічного зростання та прогресу.

**Аналіз останніх досліджень чи публікацій.** Серед дослідників проблеми людського капіталу необхідно виділити праці фундаторів Т. Шульца та Г. Беккера. Надалі основи теорії людського капіталу розроблялися Е. Денісоном, Дж. Кларком, Дж. Мінцером, та Б. Чізвіком. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили українські науковці В. Антонюк, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Свтушенко, В. Куценко, Е. Лібанова, М. Ніколайчук та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Досліджуючи наукові праці вітчизняних та закордонних вчених помічено, що недостатньо розробленою залишається проблема

людського капіталу в частині її розвитку в рамках інституційної системи.

**Постановка завдання.** З огляду на актуальність проблеми формування конкурентоспроможного людського капіталу необхідно дослідити основні структурні компоненти даної економічної категорії, процес їх розвитку та чинники впливу. Також необхідним є дослідження впливу інституційної системи на розвиток людського капіталу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Людський капітал – це комплексна економічна категорія, що включає в себе не лише набутті знання, досвід та вміння, а й такі характеристики як здоров'я, рівень культури, комунікативні та творчі здібності, здатність до швидкого освоєння нових знань тощо. З огляду на комплексність даної економічної категорії, в економічній думці не існує єдиної думки щодо структури індивідуального людського капіталу. Традиційно, у структурі людського капіталу виділяють компоненти залежно від сфери інвестицій, а саме у шкільну освіту, навчання на робочому місці, здоров'я, обсяг економічно значущої інформації [1]. Звертаючи увагу на фактор відчуженості активів у структурі людського капіталу, Є. Самородова та І. Скоблякова виділяють відчужуваний та невідчужуваний людський капітал [2]. До відчужуваних компонентів людського капіталу І. Скоблякова відносить соціальний, структурний, організаційний та бренд-капітали. На нашу думку, у структурі людського капіталу слід виділяти такі компоненти як: капітал здоров'я, культурно-моральний, трудовий, інтелектуальний, організаційно-підприємницький та соціальний капітали.

Таблиця 1

**Розвиток людського капіталу у відповідності до життєвого циклу особи**

Етапи життєвого циклу людського капіталу	0– 6 років	7– 17 років	18– 23 років	до 60 років (єдиний для чоловіків та жінок вік виходу на пенсію за віком)		після 60 років
	Народження, виховання	Загальна освіта	Професійна та вища освіта	Трудова діяльність		Пенсійний період
Структурні компоненти людського капіталу	Формування людського капіталу		Нагромадження людського капіталу	Відтворення людського капіталу	Пасивне використання людського капіталу	
Капітал здоров'я	Підтримка здорового способу життя, оздоровчі та лікувальні медичні послуги		Підтримка здорового способу життя, оздоровчі та лікувальні медичні послуги, охорона праці, дотримання правил техніки безпеки, профілактика захворювань			
Культурно-моральний капітал	Засвоєння норм та правил поведінки, культурних цінностей, моральне виховання		Саморозвиток, дотримання та популяризація моральних норм та культурних цінностей			
Інтелектуальний капітал	Виявлення та розвиток талантів і здібностей		Творча та інноваційна діяльність, захист прав інтелектуальної власності			
Трудовий капітал	Трудове виховання, часткова зайнятість		Підвищення кваліфікації та перекваліфікація на підприємствах, ефективність системи матеріального стимулювання		-	
Організаційно-підприємницький капітал	Виявлення та розвиток управлінських та підприємницьких здібностей, бізнес-освіта		Підприємницька діяльність, інтрапренерство		-	
Соціальний капітал	Розвиток соціальних якостей, соціальна освіта		Підвищення соціальної кваліфікації			
Джерела формування	Видатки міжнародних фондів й організацій					
	Видатки державного бюджету та бюджетів усіх рівнів, недержавних суспільних фондів та організацій					
	Видатки домогосподарств та окремих осіб, витрати їхнього часу					
	Видатки підприємств					

У відповідності до етапів життєдіяльності людини, а саме народження, виховання, отримання загальної освіти, здобуття професійної або вищої освіти, період трудової діяльності та пенсійний період, можна виділити й етапи формування людського капіталу: безпосередньо формування, нагромадження, відтворення та етап пасивного використання. Нагромадження людського капіталу на усіх етапах вимагає інвестицій у різних формах (табл. 1). Основними інвесторами виступають: держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни [3, с. 62].

Етап формування охоплює період від народження до працевлаштування особи, тобто включає період виховання, здобуття загальної середньої освіти та професійної освіти. У цей період формуються фізичні та ментальні здібності людини, нагромаджуються загальні та професійні знання, тобто формується людський потенціал, як вихідна база розвитку людського капіталу.

Етап нагромадження людського капіталу безпосередньо пов'язаний із його відтворенням. Під нагромадженням слід розуміти акумулювання якісних характеристик особою-носієм людського капіталу впродовж економічно-активного періоду життя. Оскільки, знання, навички та інші складові людського капіталу з часом не лише нагромаджуються, але й старіють та втрачають конкурентоспроможність, необхідно здійснювати інвестиції з метою відновлення цих структурних компонент. Етап відтворення передбачає відновлення та розвиток всіх кількісних та якісних характеристик людського капіталу з метою підвищення ефективності його використання, продовження терміну використання, а також підвищення рівня конкурентоспроможності. Цей етап охоплює період трудової діяльності та пенсійний період.

Етап пасивного використання – охоплює період після трудової діяльності. Особа-носієв людського капіталу не бере участь у виробничому процесі, її людський капітал не використовується та не приносить їй економічних та соціальних ефектів. Людський капітал втрачає свою значущість в економічних процесах, а сама людина стає об'єктом соціального забезпечення держави, проте як суб'єктивний фактор зберігає свою активність у суспільному житті [4]. Залишаючись у власності особи, незадіяні компоненти людського капіталу, а саме, нагромаджений запас знань, умінь, професійного досвіду та резерви здоров'я, використовуються особою при веденні домогосподарства, професійному наставництві молодших осіб, моральному вихованні та наданні життєвих порад нащадкам.

Розглядаючи передумови формування конкурентоспроможного людського капіталу на усіх етапах, слід звернути увагу на те, що його якісний рівень визначається впливом низки чинників. О. А. Грішнова до чинників формування і використання людського капіталу відносить: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні [5, с. 57-58]. В. П. Антонюк виділяє демографічні, соціально-економічні, виробничі, інституціональні, соціально-ментальні чинники формування, розвитку і використання людського капіталу [6, с. 40]. На думку Г. В. Прошак основними чинниками є природні, економічні, інституційні, соціальні [7, с. 11]. На нашу думку основними чинниками формування, нагромадження, відтворення та пасивного використання людського капіталу є: демографічні, ринкові, соціально-економічні, інституційні, виробничі, соціально-ментальні та екологічні чинники (рис. 1).

До основних показників оцінки демографічних чинників формування людського капіталу відносять: смертності та народжуваності, очікуваної тривалості життя при народженні, міграції, темпи природного приросту населення, статево – вікову структуру, чисельність економічно-активного населення. Демографічні та екологічні чинники передусім впливають на формування природної бази нарощення людського капіталу – на чисельність та структуру населення, а також на стан здоров'я.

Ринкові чинники визначають кон'юнктуру ринку праці в межах регіону або країни. Кон'юнктура ринку праці впливає на процеси нагромадження та відтворення людського капіталу через ринкові важелі з метою забезпечення економіки відповідними трудовими ресурсами з необхідним рівнем кваліфікації [8].

Виробничі чинники безпосередньо пов'язані з ринковими та відображають характер та умови використання людського капіталу в господарських процесах.

Соціально-економічні чинники визначають рівень та умови життя особи-носія людського капіталу, передумови нарощення людського капіталу в контексті компонент освіти та здоров'я.

Інституційні чинники впливають на процеси формування всіх складових людського капіталу в межах інституційного середовища існування особи-носія.

Слід відзначити, що демографічні чинники мають екстенсивний характер впливу на людський капітал та простежуються лише на рівні національного людського капіталу. Соціально-економічні та соціально-ментальні чинники мають інтенсивний характер впливу на якісні характеристики людського капіталу на усіх його структурних рівнях. Вплив ринкових, виробничих, інституційних та екологічних чинників на людський капітал може мати як інтенсивний так і екстенсивний характер та простежується на усіх структурних рівнях людського капіталу.

Дослідження чинників формування людського капіталу дає змогу виділити чинники домінантного впливу. На нашу думку до таких чинників слід віднести групу інституційних чинників, оскільки, ефективне функціонування інституційної системи забезпечує раціональне використання та розвиток усіх наявних ресурсів та активів держави, стимулює її економічний та соціальний розвиток. З огляду на те, що конкурентоспроможність та якість людського капіталу на усіх структурних рівнях значною мірою залежить від сформованості та ефективності інституційної системи, висунування гіпотези про домінантний вплив інституційних чинників на розвиток людського капіталу є доцільним.

Слабкість чи недостатня сформованість відповідних інститутів, орієнтація їх на "пошук ренти" [9] деструктивно впливають на процес формування людського капіталу. Тому, формування та функціонування ефективної інституційної системи є одним із ключових факторів розвитку людського капіталу. Створення передумов для формування ефективної інституційної системи є результатом дії таких чинників, як гомогенність суспільства, наявність традицій "буржуазної демократії", відносна нетривалість періоду тоталітаризму і, відповідно швидке відновлення інституту приватної власності, орієнтація суспільства на

західні цінності [10, с. 23]. Також, слід зазначити, що функціонування ефективної інституційної системи на регіональному рівні залежить від ступеня її сформованості та розробленості на національному рівні [11].

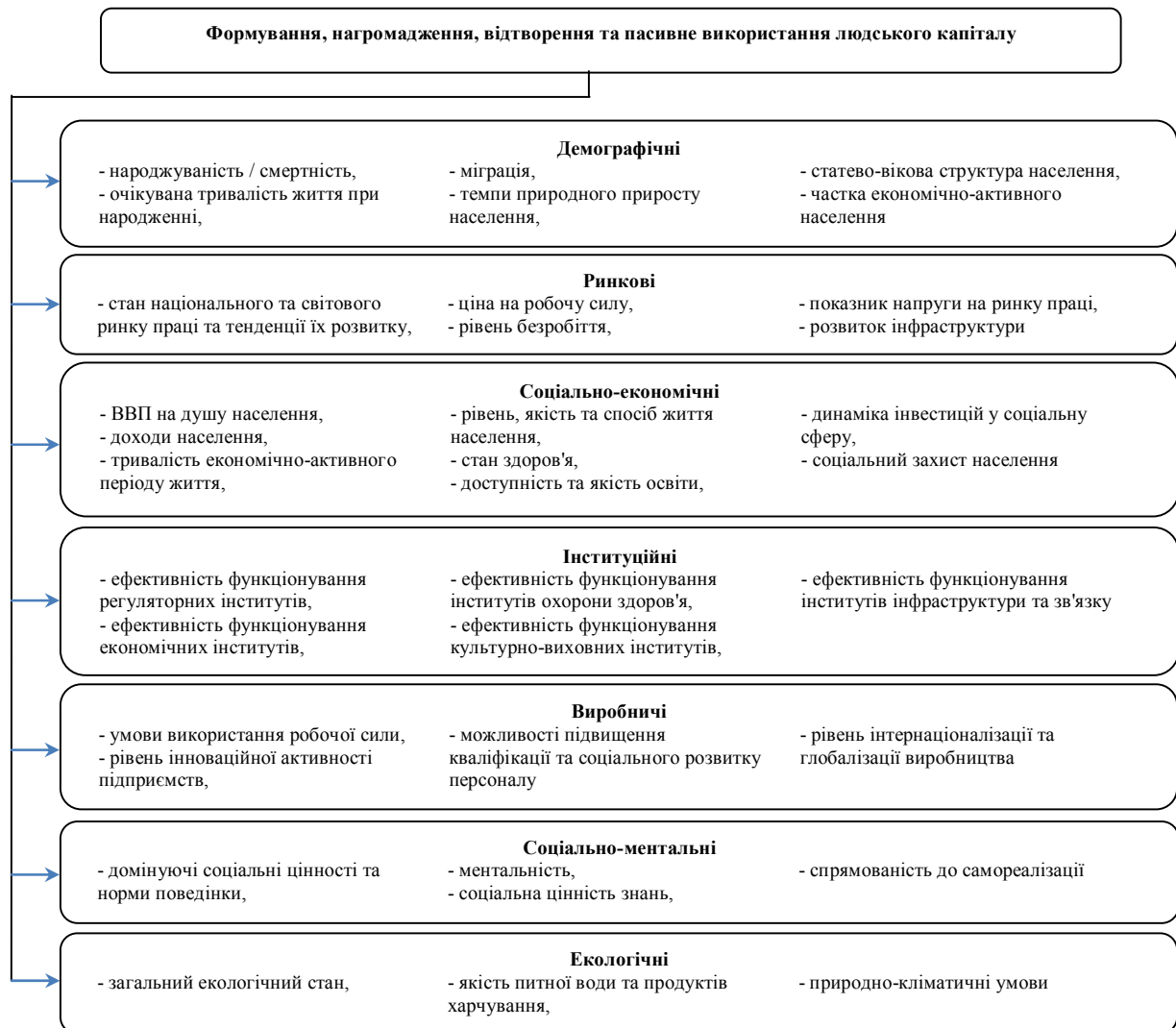


Рис. 1. Чинники формування, нагромадження, відтворення та пасивного використання людського капіталу

На прикладі ринкових інститутів В. С. Лісін розглядає необхідність еволюційного формування інституційної системи суспільства [12]. Погоджуючись з автором у цій частині твердження, ми вважаємо, що стрімке, екстенсивне формування інституційної системи розвитку людського капіталу не здатне створити гідне середовище його формування, оскільки стрімке створення нових інститутів не дає змогу існуючим інститутам пристосуватися до нового середовища та налагодити продуктивний зв'язок з новими інститутами. О. М. Алімов, А. І. Даниленко, В. М. Трегобчук [10], В. С. Лісін та К. Е. Яновський [13] звертають увагу на необхідність врахування національно-культурних, соціальних, економічних та історичних особливостей суспільства при імплантації закордонних інститутів, оскільки досвід багатьох країн свідчить, що імпорт однакових, відносно апробованих інститутів створював як позитивні так і негативні ефекти у різних країнах [12, с. 20]. Погоджуючись із поглядами вітчизняних та закордонних вчених, ми вважаємо, що інституційна система розвитку людського капіталу повинна формуватися еволюційним шляхом. Реформування інституційної системи та імпорт нових інститутів слід здійснювати не згідно закордонних або "еталонних", ідеальних теоретичних моделей, відірваних від практики, а у відповідності до сформованих у певній державі традицій та реалій.

Усі структурні компоненти людського капіталу формуються на певному етапі життєвого циклу особи під впливом сукупності інститутів (рис. 2). На кожному етапі можна виділити групу інститутів домінантного впливу на формування людського капіталу.

Формування людського капіталу починається на етапі народження, оскільки на даному етапі формується капітал здоров'я, як основа нагромадження людського капіталу на усіх інших етапах. Найбільший вплив на формування людського капіталу на етапі народження мають інститути охорони здоров'я, оскільки потенціал здоров'я формується ще в ембріональний період.

На етапі виховання, здобуття загальної, професійної або вищої освіти відбувається формування світогляду та базових, а згодом і професійних знань.

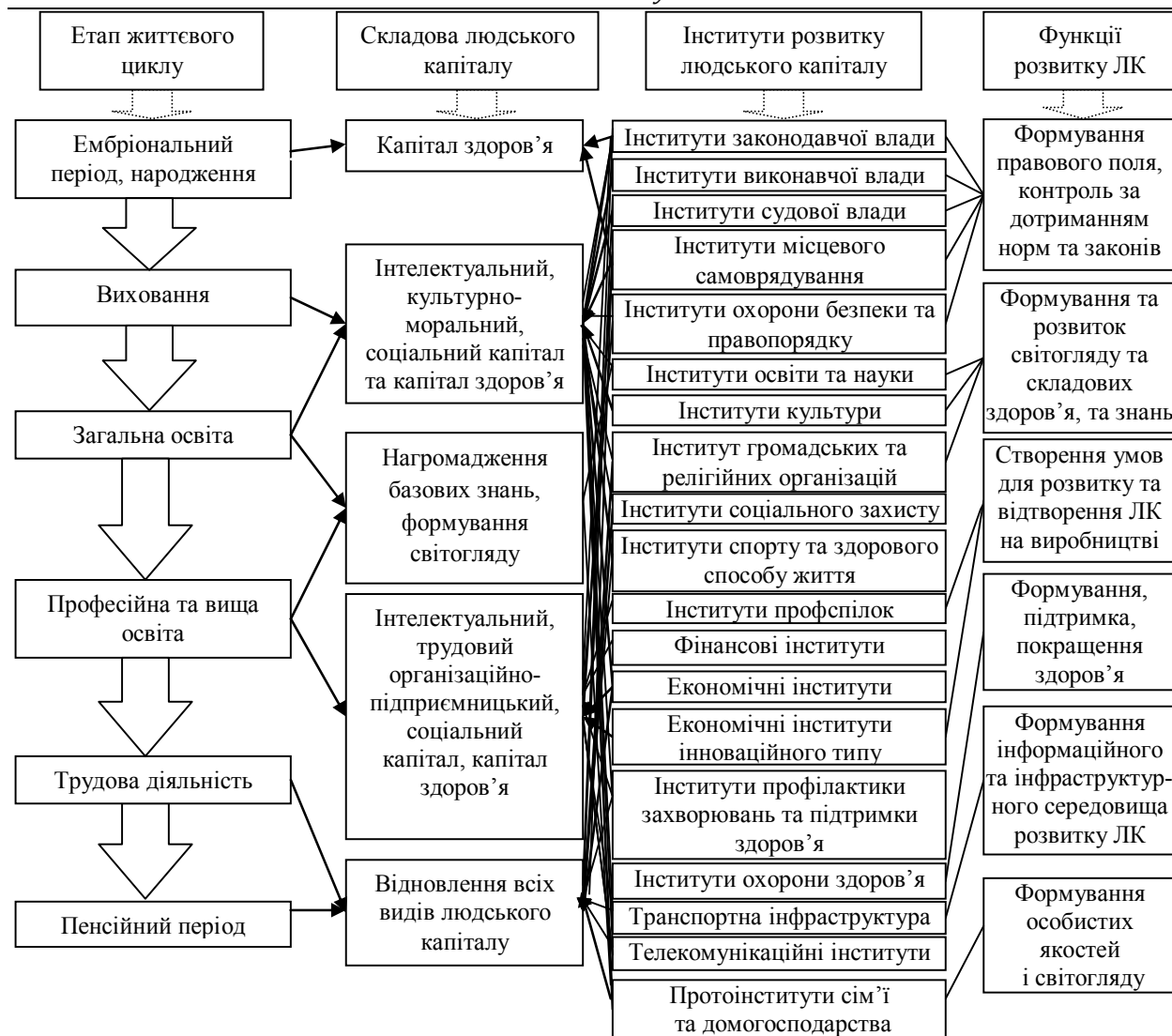


Рис. 2. Вплив інституційної системи на розвиток складових людського капіталу

Провідну роль на даних етапах відіграють інститути освіти, як середовище отримання знань, протоінститут сім'ї та домогосподарства, як середовище формування особистих якостей і життєвих цінностей.

Трудовий період – це період безпосереднього залучення людського потенціалу у виробничий процес, в наслідок чого потенціал конвертується у капітал. Важливу роль на даному етапі відіграє вся група економічних інститутів, як середовище реалізації людського капіталу, а також інститути освіти, що надають можливість підвищувати кваліфікацію та здобувати нову. Варто наголосити на ролі регулювальних інститутів, що створюють правове поле, відстежують дотримання законів і правил поведінки, оскільки від ефективності їх функціонування та адекватності регуляторних заходів залежить стан усієї інституційної системи. Зважаючи на те, що від ефективності функціонування інститутів охорони здоров'я залежить тривалість економічно-активного періоду життя, як періоду активної реалізації людського капіталу, вважаємо за доцільне віднести дану групу інститутів до інститутів домінантного впливу на розвиток людського капіталу.

**Висновки.** Отже, в результаті проведеного дослідження було виявлено, що до інститутів домінантного впливу на розвиток людського капіталу слід віднести інститути охорони здоров'я, освіти і науки, владно-регулювальні та економічні інститути.

Аналізуючи інституційну систему України, можна стверджувати про інституційну кризу, що склалася в країні. Сучасна інституційна система являє собою комплекс рудиментарних інститутів радянського типу, модернізованих з цільовою орієнтацією на вирішення нових функцій та подолання сучасних викликів. Відсутність загальнонаціональних цілей щодо розвитку людського капіталу, відособлена діяльність інститутів освіти і ринку праці, недоінвестування соціальної сфери, криза інститутів сім'ї, школи, охорони здоров'я, культури – усі ці негативні явища деструктивно впливають на розвиток людського капіталу.

Дослідивши процес розвитку людського капіталу ми виявили, що чинниками домінантного впливу на усіх етапах є інституційні чинники. Формування конкурентоспроможного людського капіталу в Україні в

сучасних умовах є неможливим з огляду на несформованість та слабкість інституційної системи.

Перспективи подальших досліджень необхідно намітити в руслі оцінки детермінант залежності формування компонент людського капіталу від процесу становлення інституційної системи України.

### Література

1. Schultz T. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research, N.Y., 1971, 62 p.
2. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / [В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова]; под ред. В. Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1; Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток : [навч. посіб.] / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. Корженко В. В. Конгруентність понять людського капіталу та суб'єктивного фактора [Електронний ресурс] / В. В. Корженко, І. В. Коробко // Теорія та практика державного управління. – 2010. – № 2 (29). – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-2/doc/4/01.pdf>
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
6. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / Антонюк В. П. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
7. Прошак Г. В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія та історія економічної думки" / Г. В. Прошак. – Львів, 2008. – 23 с.
8. Бережная И. В. Классификация факторов формирования и развития человеческого капитала региона / И. В. Бережная, С. С. Скараник // Экономика и управление. – 2013. – № 3. – С. 12 – 17.
9. Kreuger A. The Political Economy of the Rent- Seeking Society // American Economic Review. – 1974. – № 64. – P. 291– 303.
10. Економічний розвиток України: інституціональне та ресурсне забезпечення : монографія / [О. М. Алимов, А. І. Даниленко, В. М. Трегобчук та ін.]. – К. : Об'єднаний ін-т економіки НАН України, 2005. – 540 с.
11. Игнатова Т. А. Институциональная среда в развитии конкурентоспособности региональной экономики [Електронний ресурс] / Т. А. Игнатова // Науч. – практ. интернет-конф. "Экономика России и Сибири: прошлое, настоящее, будущее", посвященная 50-летию юбилею Института экономики и организации промышленного производства СО РАН (24– 25 июня 2008 г.) / Экономический сервер Сибири. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2008. – Режим доступу : <http://econom.nsc.ru/conf08/info/Doklad/Ignat2.doc>
12. Институциональные ограничения современного экономического роста / [В. С. Лисин, К. Э. Яновский и др.]. – М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2011. – 640 с.
13. Лисин В. С. Институциональные аспекты экономических реформ в России; [монографія] / Лисин В. С. – [2-е изд., доп. и перераб.] – М. : Высш. шк., 2000. – 144 с.

### References

1. Schultz T. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research, N.Y., 1971, 62 p.
2. Smirnov V. T., Soshnikov I. V., Romanchin V. I., Skobliakova I. V. Chelovecheskiy kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie. Moscow: Mashynostroenie-1, Orel: OreIHТУ, 2005, 513 pp.
3. Hrishnova O. A. Liudskiy rozvytok. Kyiv.: KNEU, 2006, 308 pp.
4. Korzhenko V. V., Korobko I. V. Konhruentnist poniat liudskoho kapitalu ta subiektyvnogo faktora. Teoria ta praktyka derzhavnoho upravlinnia, 2010, Vol. 29, No. 2. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-2/doc/4/01.pdf>
5. Hrishnova O. A. Liudskiy capital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoi pidhotovky. Kyiv. Znannia, 2001, 254 pp.
6. Antoniuk V. P. Formuvannya ta vykorystannia liudskoho kapitalu v Ukraini: sotsialno-economiczna otsinka ta zabezpechennia rozvytku. Donetsk, 2007, 348 pp.
7. Proshak H. V. Liudskiy capital v umovah formuvannya natsionalnoi ekonomiky Ukrainy. Lviv, 2008, 23 pp.
8. Berezhnaia I. V., Skaranik S. S. Klassifikatsia faktorov formirovaniia I razvitiia chelovecheskogo kapitala regiona. Ekonomika i upravlenie, 2013, № 3, P. 12 – 17.
9. Kreuger A. The Political Economy of the Rent- Seeking Society. American Economic Review, 1974, № 64, P. 291-303.
10. Alymovo O. M., Danylenko A. I., Trehobchuk V. M. Ekonomichni rozvytok Ukrainy: instytutsionalne ta resursne zabezpechennia. Kyiv.: Obiednanyi instytut ekonomiky NAN Ukrainy, 2005, 540 pp.
11. Ignatova T. A. Institutsionalnaia sreda v razvitiu konkurentosposobnosti regionalnoy ekonomiki. URL: <http://econom.nsc.ru/conf08/info/Doklad/Ignat2.doc>
12. Lisin V. S., Yanovskiy K. E. Institutsionalnye ogranichenia sovremennogo ekonomicheskogo rosta. Moscow. RANiGS Delo Publishers, 2011, 640 pp.
13. Lisin V. S. Institutsionalnye aspekty ekonomicheskix reform v Rosii: monografia. Moscow. Vysshiaia shkola, 2000, 144 pp.

Рецензія/Peer review : 18.7.2013 р.

Надрукована/Printed : 18.8.2013 р.

Рецензент: