

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-79>

УДК 330.331.101

АНАЛІЗ ДОСВІДУ ЗАХІДНИХ КРАЇН ЩОДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ANALYSIS OF THE EXPERIENCE OF WESTERN COUNTRIES IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

Точиліна Юлія Юріївна

кандидат економічних наук, доцент,
Одеська державна академія будівництва та архітектури
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8760-4824>

Tochyliina Yuliya

Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture

У статті з'ясовано сутність та необхідність управління розвитком людського капіталу. Визначено, що пріоритетними напрямками управління мають виступати основні характеристики людського капіталу, а саме: рівень здоров'я людини; освіта, знання, вміння, навички, здібності, тип мислення; морально-духовні цінності, рівень культури особистості та добробут людини в цілому. Особливу увагу у дослідженні приділено вивченню досвіду високорозвинутих країн у питанні управління розвитком людського капіталу, завдяки чому досягається соціально-економічний ефект, який визначається: доступом населення до якісних медичних та освітніх послуг; збільшенням тривалості життя; низьким рівнем безробіття; високим рівнем професійної підготовки; розвитком системи соціального захисту; відносно слабкою диференціацією населення. Проте, іноземний досвід щодо управління розвитком людського капіталу обов'язково необхідно враховувати лише на основі адаптації до реалій суспільно-економічного розвитку нашої країни.

Ключові слова: держава, добробут людини, людський капітал, освіта, охорона здоров'я, управління розвитком.

The article found out that managing the development of human capital is a complex process that involves the transformation and development of the characteristics of human capital to a higher degree, which contributes to the formation of a modern person, the bearer of human capital, and also acts as a basis for achieving a multiplier effect, which is indicated on the development of society as a whole. It was determined that the main components of human capital should be the priority areas of management, namely: the basic component that determines the level of human health, its physiological and physical capabilities; professional component responsible for a person's education, knowledge, skills, abilities, type of thinking, etc.; a cultural component related to moral and spiritual values, the level of personal culture and human well-being as a whole. Special attention is paid in the study to the study of the experience of highly developed countries in the issue of managing the development of human capital, thanks to which the socio-economic effect is achieved, which is determined by: the population's access to quality medical and educational services; increasing life expectancy; low level of unemployment; high level of professional training; development of the social protection system; relatively weak population differentiation. The generalization and systematization of the experience of Western countries in the management of the health sector involves the analysis of programs for the provision of medical assistance to persons who do not have the financial resources to pay for medical services, as well as the development of a mandatory health insurance system. The study of the peculiarities of the organization of the educational system allows focusing attention on the integration of the efforts of the state and economic entities, which have a common goal – the training of the necessary number of high-quality specialists who will be successful in the labor market. The desire to increase the level of welfare of the Western population is achieved through the introduction of a targeted assistance system. However, foreign experience in managing the development of human capital must be taken into account only on the basis of adaptation to the realities of the socio-economic development of our country.

Keywords: state, human welfare, human capital, education, health care, development management.

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси сучасності суттєво змінюють шляхи досягнення сталого економічного зростання. Адже якісна зміна матеріально-технічної та сировинної бази вже не є запорукою соціально-економічного прогресу. Сьогодні підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки суттєво залежить від стану розвитку людського капіталу, оскільки рівень освіти, кваліфікації, професіоналізму, досвіду, здоров'я, добробуту людини тощо визначають вектор інноваційного розвитку країни, а від так й можливості проведення ефективної техніко-технологічної, соціально-економічної та інформаційної модернізації суспільства. Прагнення до знаходження можливостей інноваційного прориву української економіки актуалізують потребу більш ґрунтовного вивчення людського капіталу. Крім того, післявоєнна відбудова вимагатиме пошуку дієвих шляхів управління розвитком людського капіталу. Саме тому назрілою проблемою виступає необхідність вивчення західного досвіду щодо управління розвитком окремими складовими людського капіталу як потужної основи не тільки відновлення національної економіки та соціальної інфраструктури, а також подальшого інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженням сутності людського капіталу, його формуванню та використанню приділяли увагу як іноземні, так і вітчизняні науковці, зокрема: Г. Беккер, В. Геєць, Д. Богиня, Г. Боуєн, О. Грішнова, Р. Капелюшников, Е. Лібанова, І. Розмаїнський, Т. Шульц та інші. Однак питання щодо управління розвитком людського капіталу залишається недостатньо висвітленим, що спонукає до вивчення західного досвіду в даній площині.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз досвіду західних країн у площині державної політики з приводу формування, розвитку та збереження людського капіталу залишається мало розкритим питанням на вітчизняних теренах, що обумовлює проведення наукового пошуку в даному напрямку. Адже, для забезпечення сучасного рівня розвитку людського капіталу в Україні доцільно запозичити напрями державного регулювання та високі стандарти соціальної політики США, країн ЄС та інших високорозвинених країн світу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення досвіду західних країн щодо управління розвитком людського капіталу. Таке дослідження дозволить у подальшому

сформувати цілісну вітчизняну концепцію управління розвитком людського капіталу, яка має базуватися на використанні західних досягненнях та бути адаптованою до реалій українського суспільства та особливостей господарського життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток людського капіталу та організація ефективної системи його управління дозволяє вирішити значне коло питань, які спрямовані на пришвидшення інноваційного розвитку України, серед них організація інноваційного виробництва, становлення системи трансферту технологій, розвиток інформаційно-комунікаційного сектору, підготовка висококваліфікованих кадрів тощо.

Людський капітал – це «сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [2, с. 16]. Тобто людський капітал слід розглядати як комплексне поняття, що уособлює в собі характеристики людини, які дозволяють їй брати участь у сфері матеріального чи нематеріального виробництва. Саме тому у структурі людського капіталу варто виділяти основні складові, що повинні відповідати за різні аспекти людського розвитку. Вважаємо, що для досягнення ефективного розвитку людини та її капіталу варто спрямовувати управління на такі компоненти як:

- базова складова, яка визначає рівень здоров'я людини, її фізіологічно-фізичні можливості;
- професійна складова, що відповідає за освіту людини, її знання, вміння, навички, здібності, тип мислення тощо;
- культурна складова, пов'язана з морально-духовними цінностями, рівнем культури особистості та добробутом людини в цілому [6, с. 9].

Проте, існує інша точка зору, що основним напрямками в управлінні людським капіталом мають стати: формування людського капіталу, розвиток людського капіталу та збереження людського капіталу [4, с. 67]. Тобто, за таким підходом управління людським капіталом спрямовано на основні етапи його еволюції, на кожному з яких мають якісно розвиватися та акумулюватися основні характеристики. Тому більш цілісним, з нашої точки зору, є

перший підхід. В підтвердження такої думки варто навести окремі елементи Цілей сталого розвитку ООН [5], які стосуються людини та людського капіталу, та які є першочерговими для досягнення, зокрема:

- стан та доступність до якісної системи охорони здоров'я та сприяння підвищення рівня довголіття;

- стан та доступність до якісної освіти, професійного та кваліфікаційного зростання;

- рівень добробуту.

Таким чином, управління людським капіталом варто визначити як складний процес, що передбачає трансформацію та розвиток характеристик людського капіталу на більш вищій ступінь, що, з одного боку, сприяє формуванню сучасної людини, носія людського капіталу, а, з іншого, є підґрунтям для досягнення мультиплікативного ефекту, який позначається на розвитку суспільства в цілому. Управління людським капіталом має бути спрямовано на забезпечення якісними медичними, освітніми послугами та боротьбу з бідністю.

Узагальнення та систематизація досвіду західних країн в управлінні галузі охорони здоров'я передбачає аналіз, по-перше, створення програм надання медичної допомоги особам, що не мають фінансових ресурсів для оплати медичних послуг; по-друге, становлення та розвитку системи обов'язкового медичного страхування. Вивчення особливостей організації освітньої системи дозволяє акцентувати увагу на інтеграції зусиль держави та господарських суб'єктів, що мають спільну мету – підготовка необхідної кількості якісних фахівців, які будуть мати успіхи на ринку праці. У даному питанні, як правило, держава бере на себе зобов'язання щодо фінансування на основі різних інструментів підготовки/перепідготовки спеціалістів. Прагнення до збільшення рівня добробуту західного населення, у більшості випадків, досягається за рахунок запровадження системи адресної допомоги.

Однією з найбільш ефективних медичних систем визнають Британську, бюджет якої на 90% формується за рахунок державних витрат. Тому не дивно, що на медицину щорічно витрачається близько 9,5% ВВП [3]. Майже 8% – це приватне медичне страхування, від 2% до 5% – оплата додаткових медичних послуг населенням. Крім того, цікавим є досвід Великобританії у поширенні ДПП у медичній сфері. Здебільшого такі проєкти передбачають: будівництво нових лікарень й

подальшу їх часткову або повну експлуатацію; надання третинних послуг, до яких відносять управління, адміністрування, енергозабезпечення, обслуговування центрів технічної підтримки тощо.

Система медичного страхування у Швеції побудована за принципом створення умов для соціально-економічної рівності, що дозволяє населенню з низьким рівнем доходів отримати належну якісну медичну допомогу. Система медичного страхування функціонує як фінансовий механізм державного регулювання. Цікавим є досвід Японії в медичній системі, де на державному рівні надано високого значення заходам профілактики ранньої смертності серед працездатного населення, що дозволяє виявляти захворювання на ранній стадії.

Поширеною тезою сьогодення є те, що «значних успіхів досягають країни, що володіють не значними матеріальними багатствами, а людським капіталом з високим рівнем інтелектуалізації» [8, с. 17]. Тому особливу увагу в управлінні розвитком людського капіталу надають освіті, професійній підготовці, неперервності навчання та підвищення кваліфікації відповідно до нових умов. Саме тому у багатьох країнах світу (США, Японія та інші) одним з напрямів управління розвитку людського капіталу виступає підготовка/перепідготовка фахівців, що досить часто здійснюється на підприємствах. Зокрема, у Великобританії така робота покладається на:

- приватні центри підвищення кваліфікації;

- заклади, що надають консультаційні послуги та проводять навчальні тренінги;

- курси при закладах вищої освіти, які спрямовані на організацію процесу безперервного навчання менеджменту;

- різноманітні академічні курси.

Цікавим є досвід Німеччини щодо розвитку системи середньої професійної освіти, яка базується на принципі дуальності, що передбачає поєднання навчання в аудиторії з навчанням на підприємстві. Крім того, кожен потенційний студент є зобов'язаним заздалегідь знайти місце для майбутнього працевлаштування на підприємстві, в межах якого буде проходити навчання. Завдяки такому підходу одразу вирішується декілька питань: відбувається формування спеціаліста, наділеного тими навичками та вміннями, яких потребує фірма; усувається можливий дисбаланс на ринку праці; суттєво зменшується відсоток безробіття серед молоді. Саме тому такий показник у Німеччині

Таблиця 1

Систематизація державних заходів щодо управління розвитком людського капіталу у високорозвинених країнах

Задача управління	Напрямок	Інструменти управління	Країна
Збільшення рівня доступності населення до отримання якісних медичних та освітніх послуг	Освіта та охорона здоров'я	ДПП, концесійні угоди, трастове управління	США, Великобританія, Німеччина, Франція
Доступ до освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки	Професійна освіта, поєднання освіти та виробничої сфери	Створення «Центрів промислових технологій»	США, Японія
Забезпечення відповідності між випускниками ЗВО та потребами ринку праці	Професійна освіта	Запровадження дуальної системи підготовки фахівців	Великобританія, Німеччина, Франція
Підвищення якості трудових ресурсів та їх відповідності інноваційному розвитку	Професійна освіта	Надання державних субсидій, податкових пільг підприємствам, що надають освітні послуги; створення програм освітньої та професійної підготовки за рахунок фінансування з бюджету та приватних компаній	США, Великобританія, Німеччина, Франція, Японія, Італія, Швеція
Збільшення рівня зайнятості населення (боротьба з безробіттям)	Система працевлаштування та ринок праці	Відкриття індивідуальних рахунків щодо працевлаштування, надання персональних субсидій за відновлення трудової діяльності тощо	США, Франція
Забезпечення гідного рівня життя та зростання добробуту	Програми соціального захисту населення	Програми підтримки малозабезпечених сімей, сімей з дітьми, що базуються на системі податкових пільг	Франція, Канада, Німеччина, Бельгія
Збільшення рівня зайнятості серед молоді	Система працевлаштування та ринок праці	Введення рівня мінімальної заробітної плати для молоді, що не має трудового стажу, дуальна освіта	Бельгія, Нідерланди, Німеччина

Джерело: систематизовано автором

є найнижчим серед країн Єврозони й становить 3,1%; у порівнянні в Іспанії – 12,6%, у Греції – 11,9%, у Франції – 7,4% [1].

У Франції держава особливого значення надає інтеграції закладів вищої освіти, науково-дослідних центрів та підприємств реального сектору економіки. Такий підхід спрямовано на збільшення конкурентоздатності французької національної економіки. У США держава стимулює розвиток системи початкової професійної підготовки на основі прямого фінансування внутрішньофірмових навчальних програм.

Досвід США є одним з яскравих у сфері забезпечення гідного рівня життя та добробуту населення. На велику увагу заслуговує Програма тимчасової допомоги малозабезпеченим сім'ям, яка є своєрідним синтезом декількох програм, що спрямовані на підвищення купівельної спроможності, серед яких: податковий кредит на зароблений дохід (EITC); субсидії на догляд за дитиною; допомогу на додаткове харчування (SNAP) [7]; надання транспортних пільг; допомога у перепідготовці та подальшому працевлаштуванні. Також на увагу заслуговує практика, спрямо-

вана на адаптацію переходу від отримання допомоги до трудового доходу. Тому крім отримання допомоги у працевлаштуванні колишні реципієнти державної допомоги ще мають змогу користуватися безкоштовною медичною допомогою, послугами дошкільних закладів та закладів початкової освіти, продовжують навчання та отримання необхідної кваліфікації.

На відміну від США, де програми соціального захисту характеризуються адресним спрямуванням, у Канаді запроваджені великі загальнонаціональні програми (універсальні програми), які покликані охоплювати або усе населення, або великі соціально-демографічні групи. Прикладом є загальнонаціональна програма підтримки сімей з дітьми, що побудована на системі цільових податкових кредитів. Такий досвід може стати у нагоді для зміцнення соціально-економічної єдності країни. Серед країн ЄС (у Франції, Бельгії та Німеччині тощо) також активно впроваджують програми, спрямовані на підвищення добробуту окремих категорій населення.

Таким чином, у високорозвинених країнах держава намагається забезпечити системність та безперервність управлінської дії, яка спрямована на розвиток основних характеристик людського капіталу. Здійснюючи управління розвитком людського капіталу, західні країни намагаються досягти якомога більшого соціально-економічного ефекту, що визначається:

- рівнем доступу населення до сучасного якісного медичного обслуговування;
- збільшенням тривалості життя населення та зменшенням смертності серед новонароджених;
- низьким рівнем безробіття;
- високим рівнем професійної підготовки, що має відповідати інноваційним потребам сьогодення;

- розвитком системи соціального захисту, яка повинна базуватися на адресності;
- відносно слабкою диференціацією населення.

Органи державного управління, здійснюючи розробку та реалізацію заходів, спрямованих на забезпечення розвитку людського капіталу та його ефективне використання, обов'язково мають враховувати соціально-економічні, інституційні та інші умови, що мають місце в країні, а також стратегічні вектори їх зміни у майбутньому. Тому використання досягнень західних країн може мати успіхи в Україні лише на основі їх адаптації до реалій суспільно-економічного розвитку нашої країни. Розробка нових напрямів та методів управління розвитком людського капіталу у післявоєнний період обов'язково має спиратися на широке використання характеристик людини, що об'єднали населення у кризовий період, а саме патріотизм, національна самоідентичність та самосвідомість.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження дає підстави зробити висновок, що західні країни мають значні досягнення в управлінні розвитком людського капіталу. Особливості побудови системи охорони здоров'я, освіти, науки та шляхи збільшення рівня добробуту населення високорозвинених країн мають стати певним орієнтиром для України, який варто враховувати при розробці вітчизняних шляхів, спрямованих не тільки на збереження людського капіталу, але й його примноження. Особливого значення дане питання набуває сьогодні. Оскільки розгортання воєнного конфлікту та окупація значної території нашої держави привели до численних втрат людського потенціалу, зниження рівня заробітної плати, скорочення інвестицій у розвиток людини тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безробіття в євронзоні трохи знизилася. Економічна правда: веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/03/31/685000> (дата звернення: 08.09.2022).
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Знання, 2001. 254 с.
3. Медична допомога в країнах ЄС, США та в Україні. Голос України: веб-сайт. URL: <http://www.golos.com.ua/article/334485> (дата звернення: 25.09.2022).
4. Назарко С. О., Канцур І. Г., Познанська І. В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. С. 66–73.
5. Наша робота над досягненням Цілей сталого розвитку в Україні. Організація Об'єднаних Націй. Україна: веб-сайт. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 16.09.2022).

6. Точиліна Ю. Ю. Структура людського капіталу та особливості його формування. *Економічний простір. Збірник наукових праць*. 2020. Вип. 160. С. 7–11.
7. Ширмер Януш. Соціальна допомога в США. URL: https://case-ukraine.com.ua/content/uploads/2010/12/SA_In_USA_UKR.pdf (дата звернення: 25.09.2022).
8. Kuzmin O. Ye., Bublyk M. I., Rybytska O. M. Analyzing developmental problems of households. *Маркетинг інновацій та інновації у маркетингу*. Тези доповідей X Міжнародної науково-практичної конференції (29.09 – 1.10 2016 р). Суми. 2016. С. 16–18.

REFERENCES:

1. Bezrobittia v yevrozoni trokhy znyzylsia [Unemployment in the Eurozone has slightly decreased]. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/03/31/685000>. (in Ukrainian)
2. Hrishnova O. A. (2001) Liudskyi kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in education and training]. Kyiv: Znannia. (in Ukrainian)
3. Medychna dopomoha v krainakh YeS, SShA ta v Ukraini [Medical assistance in EU countries, USA and Ukraine]. Available at: <http://www.golos.com.ua/article/334485>. (in Ukrainian)
4. Nazarko S. O., Kantsur I. H., Poznanska I. V. (2022) Upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh viiny [Management of human capital in conditions of war]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, vol. 41, pp. 66–73.
5. Nasha robota nad dosiahnenniam Tsilei staloho rozvytku v Ukraini [Our work on achieving the Sustainable Development Goals in Ukraine]. Available at: https://case-ukraine.com.ua/content/uploads/2010/12/SA_In_USA_UKR.pdf (in Ukrainian)
6. Tochylyna Yu. Yu. (2020). Struktura liudskoho kapitalu ta osoblyvosti yoho formuvannia [The structure of human capital and features of its formation] *Ekonomichniy prostir. Zbirnyk naukovykh prats – Economic space. Collection of scientific works*, vol. 160, pp. 7–11.
7. Shyrmer Yanush (n.d.). Sotsialna dopomoha v SShA. [Social assistance in the USA]. Available at: https://case-ukraine.com.ua/content/uploads/2010/12/SA_In_USA_UKR.pdf. (in Ukrainian)
8. Kuzmin O. Ye., Bublyk M. I., Rybytska O. M. (2016) Analyzing developmental problems of households. Proceedings from X Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «*Marketing innovatsii ta innovatsii u marketingu*» – The X International Scientific and Practical Conference «*Marketing of innovations and innovations in marketing*» (Sumy, 29.09 – 1.10 2016).