

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО

УДК: 331.1: 005.95/96

JEL Classification: J 240; O 150

© Лопатинський Ю.М., Кобеля З.І., Шелюжак І.Г., 2020
y.lopatynskiy@chnu.edu.ua, z.kobelja@chnu.edu.ua, sheliuzhak.ivanna@chnu.edu.ua
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Досліджено людський капітал у категоріально-структурному аспекті та макрорівні через індекс людського розвитку в Україні та Польщі. Зменшення індексу пов'язане з пандемією коронавірусу, що спричинило економічний спад у багатьох країнах світу.

Окреслено переваги та недоліки для інвесторів, які хочуть вкладати кошти в розвиток окремого робітника чи групи працівників. Серед переваг виділено поліпшення надання якості послуг, зростання продуктивності праці та фінансових результатів, формування стійкого соціально-психологічного клімату в колективі. Серед основних недоліків формування людського капіталу виявлено фінансовий ризик і втрачений час, можлива недоброчесність з боку працівника, невизначений результат.

Увага акцентується на тому, що людський капітал є невід'ємною складовою загальнодержавного розвитку й ефективної кадрової політики організації.

Ключові слова: людський капітал, індекс людського розвитку, інвестиції, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми. Формування системи управління людськими ресурсами – необхідна умова ефективного розвитку сучасного суспільства на всіх рівнях (мега-, макро-, мезо-, мікро-, нано). Так, персонал є невід'ємним чинником функціонування підприємства, установи, організації, оскільки працівники – унікальний ресурс, який потребує постійного вдосконалення та розвитку. Роботодавці все частіше звертають увагу на знання та навички індивіда, його кваліфікацію та вміння швидко реагувати на змінні чинники зовнішнього середовища. Тож укладання коштів у працівників розглядається як довгострокова інвестиція, яка потенційно може принести набагато більше позитивних результатів для організації. Це скеровує дослідників до такої різномірної соціально-економічної категорії як «людський капітал». Людський капітал відіграє важливу роль у формуванні висококваліфікованого людського ресурсу, що характеризується можливістю ефективного пристосовування до різних непередбачуваних ситуацій і проблем, які персонал готовий швидко й ефективно розв'язувати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людський капітал розглядається в дослідженнях багатьох науковців, які описують його перспективи розвитку, спираючись на системний підхід до його формування. Серед авторів зазначимо таких як Л.Б.Артеменко,

В.С.Васильченко, С.Goldin, А.М.Гриненко, О.А.Гришнова, W.Kenton, О.В.Кубатко, В.Ю.Лисак, О.М.Носик, І.Л.Петрова, О.Ю.Самборська, В.М.Семендяк, М.І.Хромов, Л.О.Чорна та багато ін. Чимало науковців зосереджують свою увагу на теоретичних аспектах, які визначають головні риси людського капіталу, напрями його розвитку в різних країнах. Вони також досліджують різні рівні людського капіталу, зокрема аналізують індекси людського розвитку, порівнюючи отримані дані за різними країнами, пропонують шляхи вдосконалення та поліпшення навичок і вмінь працівників тощо.

На сьогодні багато дослідників у даній сфері розглядають нові напрями розвитку особистого потенціалу та здібностей працівників, адже на зміни, які в зовнішньому світі відбуваються досить швидко, потрібно адекватно реагувати. Кожен індивід формує свою базу знань, яка складається з багатьох компонентів, котрі повинні постійно вдосконалюватися. Знання неможливо видалити чи стерти, це той унікальний ресурс, який є у кожного в арсеналі, а його сила визначається набутим багажем навичок і вмінь протягом трудової діяльності.

Тож актуальність проблематики зумовлює доцільність подальших наукових досліджень у даному напрямі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення

людського капіталу як невід'ємного фактора соціально-економічного розвитку держави, підприємства, установи, організації, а також окреслення переваг і можливих ризиків інвестицій у людський капітал.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Будучи багатфакторною, категорія «людський капітал» має багато трактувань. Узагальнюючи, можна визначити людський капітал як запас звичок, знань, соціальних і особистісних атрибутів (включаючи креативність), втілених у здатності виконувати працю з метою отримання економічної цінності [1; 2]. Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє підвищенню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [3, с. 66].

Як складна категорія, людський капітал багаторівневий. У теоретичному аспекті розрізняють поняття «людський капітал», зокрема, за трьома рівнями [4]:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) та завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям;
- на мікроекономічному рівні людський капітал – це сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу;
- на макроекономічному рівні людський капітал охоплює накопичені вкладення в такі галузі діяльності як освіта, професійна підготовка та перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, що є суттєвою частиною національного багатства країни. Це національний людський капітал [4].

Людський капітал на макрорівні постійно досліджується, дані оновлюються за допомогою рейтингу країн у Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за кожен рік серед багатьох держав [5]. Досліджуючи людський капітал України, зазначимо, що для нашої країни характерне скорочення частки державного фінансування на науку, наслідком чого є уповільнене зростання людського капіталу за одночасної нестачі висококваліфікованої робочої сили [6, с. 28].

Концептуальний підхід до людського розвитку був розроблений групою експертів Програми розвитку ООН і, починаючи з 1990 року, щорічно готується глобальна Доповідь про людський розвиток. Розрахунки індексу людського розвитку для України були вперше включені у Звіт ПРООН з людського розвитку у 1993 році. На тому етапі Україна посідала 45 місце й була віднесена ПРООН до країн з високим рівнем людського розвитку [7, с. 5-6]. На жаль, з роками Україна уповільнила темпи зростання.

До розрахунку індексу людського розвитку включено 33 показники, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта [7, с. 7]. Зрозуміло, що тренди цих параметрів можуть бути різноспрямовані, тож виводиться усереднене значення.

Розрахунки індексу людського розвитку дозволяють побудувати єдину шкалу, на якій у ранжованому порядку розміщені різні країни світу. Для порівняння оберемо близького нам сусіда – Польщу (рис. 1). Вибір зумовлений не тільки безпосереднім сусідством, але й динамікою економічного розвитку Польщі, яка 30 років тому суттєво відставала від України, сьогодні значно її перевищує. Тож досвід Польщі, як і інших країн, для нас актуальний.

Як видно з рис. 1, Україна відстає за індексом людського розвитку від Польщі. Зокрема, це пов'язано з впливом таких факторів як рівень освіти, середня тривалість життя та якість життя населення, які формують синергетичний ефект. Тож у Польщі цей ефект сукупно виявився сильнішим порівняно з параметрами України. Водночас, є багато факторів, що стримують розвиток нашої держави:

- нестабільна ситуація на сході України, внаслідок чого середній рівень життя населення зменшується;
- недостатній розвиток інфраструктури та мережі Інтернет у сільській місцевості нашої країни, що утворює бар'єри для навчання школярів;
- велика частка населення пенсійного віку;
- низький рівень реальної заробітної плати;
- зростання міграційних процесів, які, насамперед, пов'язані з молодим поколінням;
- відсутність достатнього обсягу коштів у бюджетах різних рівнів для побудови шкіл або ремонту існуючих закладів освіти, які перебувають у неналежному стані.

Натомість у Польщі намагаються поліпшити освітній рівень населення, середній рівень життя людей, зробити більш комфортними умови для

навчання дітей, використовувати дистанційний метод, оскільки мережа Інтернет доступна для всіх міст і сіл Польщі. Отже, розвиток людського капіталу залежить від діяльності країни у таких напрямках як поліпшення систем освіти й охорони здоров'я, підвищення доходів населення, оптимізація міграційної політики,

ліквідація бідності, вирішення демографічних проблем, удосконалення соціальної та економічної інфраструктури, розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив [9].

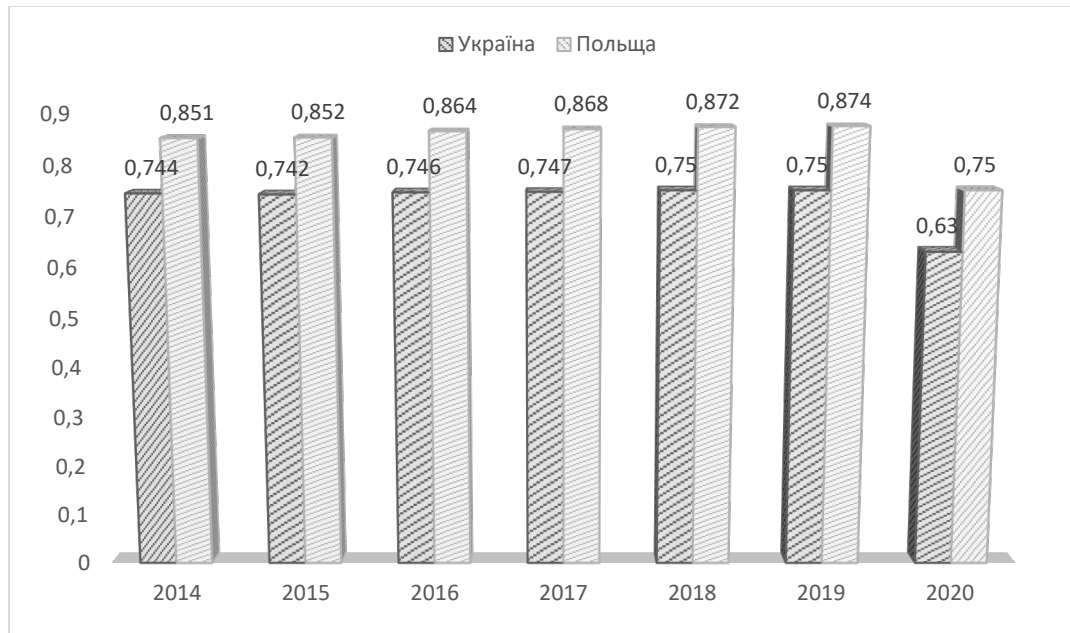


Рис. 1. Індекс людського розвитку України та Польщі за 2014-2020 роки [8]

Крім того, зауважимо, що індекс людського розвитку населення за 2020 рік знизився не тільки в Україні та Польщі, але й у багатьох інших країнах, оскільки пандемія COVID-19 змінила економічний розвиток кожної країни. Більшість держав потрапила у складну ситуацію, яка супроводжує населення вже довгий період часу на тлі економічної кризи, недостатнього фінансування сфери медицини, зменшення чисельності населення. До цього додаються стурбованість і песимістичні настрої у суспільстві. Усе це негативно впливає на економічний розвиток країн. Оскільки індекс людського розвитку враховує середній рівень життя населення, можна стверджувати, що під час пандемії, яка дуже небезпечна, зокрема для людей похилого віку, даний показник загалом погіршує людський капітал країн.

Тим не менше, індекс людського розвитку в Україні протягом 2014-2019 років зростав, а це свідчить про те, що українці мають потенціал для розвитку людського капіталу та можуть конкурувати з іншими провідними країнами. На жаль, значна частина країн розглядають нашу державу як платформу, на якій формуються висококваліфіковані кадри, які потім виїжджають закордон, щоб реалізувати себе як особистість та отримувати гідну заробітну плату. Державним органам влади України варто

зосередити свої зусилля на працівниках різних професій та створити передумови для формування відповідних робочих місць з гідною оплатою й умовами праці, забезпечити належний соціальний захист населення, збільшити розмір мінімальної заробітної плати, створювати навчальні центри, які безкоштовно проводили б лекції, тренінги для осіб, які не мають змоги самостійно оплачувати курси підвищення кваліфікації. Крім того, потрібно розвивати інші компоненти людського розвитку такі як економічна, інституційна, інноваційна, соціально-культурна, екологічна [10, с. 19]. Запорукою економічної стабільності та розвитку держави є саме високоосвічені люди, які мають відповідний багаж знань, навичок і вміють оперувати ними на практиці.

У сучасній економічній системі працівники набувають особливого, нового значення як з макроекономічного погляду, так і для підприємств, установ, організацій. Тож сучасні менеджери намагаються розвивати якісні ознаки підлеглих, направляючи їх на курси підвищення кваліфікації, фахову перепідготовку, семінари, лекції та ін. Країни Європейського Союзу вже давно розглядають працівників як об'єкт інвестицій, а не витрат, як це ще сприймається у багатьох пострадянських країнах, де власники підприємств не хочуть витратити кошти на

персонал з метою вдосконалення його навичок і вмій. Серед стримуючих факторів, приміром, ризик теперішнього чи майбутнього звільнення працівника. Натомість у розвинених країнах надається перевага безперервному навчанню працівників за кошти підприємств, адже людський капітал відіграє все більш важливу роль у сучасному світі, зокрема як на мікро-, так і на макрорівні.

З іншого боку, набувають нових ознак і розширюються функції керівників, включаючи аналіз, контроль, нематеріальне стимулювання персоналу, формування корпоративної соціальної відповідальності установи, сприяння стабільному соціально-психологічному клімату у групі, колективі та ін. Актуальна генерація нових ідей, одержання послуг і консультацій кадрових агентцій різного типу. Підбір персоналу – досить важливий і відповідальний етап реалізації кадрової політики організації, адже потрібно обирати саме тих осіб, які готові до розвитку та хочуть досягнути нового рівня знань. Крім того, знайти фахівця своєї справи стає все важче, адже насправді цінні кадри вже працюють у певних організаціях, а вище керівництво робить усе для того, щоб не втратити дорогоцінних і важливих працівників. Якщо менеджер бачить певний потенціал у своєму підлеглому, тоді він спрямовує сили, кошти та час, щоб розвивати людський капітал цієї людини.

Крім того, наголосимо, що керівники організацій приділяють усе більше уваги таким характеристикам працівників, як здатність установлювати взаємовідносини з іншими працівниками, лояльність, готовність ризикувати. Ці параметри можна трактувати як «м'які» навички працівників (*Soft Skills*). Активно ведеться пошук можливостей кількісно оцінити такі здібності, розвивати та підвищувати їх.

Отже, можна стверджувати, що людський капітал охоплює низку взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих підсистем, які разом формують цілісну систему. Тобто потрібно розуміти, що зміна однієї з них змінює інші складники та впливає на загальний показник [11, с. 7]. Людський капітал містить не тільки набуті знання та навички, але й мотиваційні чинники, тобто наскільки людина зацікавлена в тому, щоб надалі навчатися та розширювати свій спектр знань у тій чи іншій сфері. Менеджери обирають тих підлеглих, які, на їхню думку, бажають розвивати свої здібності, але бувають випадки, коли людина не зацікавлена в тому, щоб накопичувати багаж знань, а, отже, кошти організації, спрямовані на підвищення

кваліфікації працівника, можуть бути витрачені нерационально.

У процесі пошуку працівника, який у майбутньому може бути направлений на різноманітні тренінги, семінари, курси, майстер-класи з метою поліпшення й оновлення його знань і навичок, менеджменту потрібно звертати увагу на:

- професійну невідповідність, тобто поступове застарівання навичок і знань, що потрібні в даній сфері. Адже цінність здобутої освіти може зменшуватись і бути не такою актуальною та необхідною на ринку праці. Більше того, деякі професії взагалі зникають (що актуально сьогодні та в майбутньому), а людям потрібно перекваліфіковуватися та змінювати напрям своєї діяльності;

- мотиваційну складову, яка полягає в тому, що підлеглий прагне розвиватися та пристосовуватися до різноманітних змін. Тобто працівник переростає в універсального працівника, який може виконувати різного роду завдання;

- статевовікову структуру персоналу, оскільки чим старша людина, тим здебільшого їй важче пристосовуватися до сучасних змін. Крім того, необхідно звертати увагу також на сімейний стан людини, особливо, якщо це стосується роботи, яка потребує регулярного переміщення з одного місця до іншого. У такому випадку жінки є менш мобільними і менш надійними працівниками, а чоловіки – навпаки;

- особистісні якості людини, такі як наполегливість, рішучість, упевненість, наявність лідерських ознак, відповідальність, чесність. Менеджеру потрібно порівнювати інтелектуальний рівень людини з її основними характеристиками, оскільки часто можна спостерігати, що людина, яка досить розумна, є недостатньо наполеглива чи відповідальна.

Нині професійний розвиток персоналу є невід'ємною складовою формування людського капіталу підприємства. З кожним роком зміни, що пов'язані з глобалізацією усіх процесів, впливають на пришвидшення необхідності та самого процесу навчання працівників. Відповідно розвиваються різні форми навчання, які можуть обирати працівники. Серед них виокремлюють лекції, семінари, консультації, електронне навчання за допомогою різноманітних програм, тренінги, баскет-метод, ділові ігри, відеоуроки, коучинг та ін. Кожна форма навчання має свої переваги та недоліки, а особливості їхнього застосування на підприємстві залежать від кількості працівників, від сфери діяльності, від специфіки виконуваних

функцій робітниками, від фінансових можливостей компанії тощо.

У сучасних умовах популярними є безпосередньо відеоуроки як один із елементів методу дистанційного навчання, оскільки одночасно може навчатися велика кількість людей, яким не потрібно витрачати свій час і кошти на транспорт, адже вони всі завдання отримують через мережу Інтернет і мають можливість у будь-який час переглянути лекцію, а у разі певних непорозумінь можуть взаємодіяти з викладачем через чат, соціальні мережі, щоб уточнити певні моменти, з якими вони мають проблеми. Разом із тим, дистанційне навчання має певні недоліки, оскільки відсутнє живе спілкування між учасниками, можливий поганий зв'язок з мережею Інтернет, неможливість викладача / тренера проконтролювати залишкові знання працівника тощо. За кордоном дистанційне навчання використовується вже давно як для працівників, так і для студентів закладів вищої освіти. При цьому викладачі, в основному, проводять ті онлайн-лекції, які не потребують значного зворотного зв'язку, оскільки викладач надає нову інформацію щодо певного питання, натомість на семінарських заняттях студенти обговорюють окремі питання, можуть уточнити моменти, які вони не зрозуміли на лекції.

Формування людського капіталу – це довгостроковий та безперервний процес вкладання часу, коштів і зусиль у конкретну людину, яка прагне розвиватися й опанувати нові знання та вміння з метою використання їх у своїй трудовій діяльності. Інвестиції в людський капітал можуть здійснюватися як і самою особою, так і інвестором, який є зацікавленою стороною в тому, щоб посприяти професійному розвитку людини. Проте треба розуміти, що зміст інвестицій – не просто вкладення коштів, а ще й реальна, усвідомлена та цілеспрямована діяльність інвестора [12, с. 550]. Початок формування інтелектуального капіталу йде ще з юних років, коли кожен із нас здобуває початкову освіту, потім середню та вищу освіту. Влаштувавшись на роботу, людина розпочинає новий шлях до вдосконалення своїх знань унаслідок проходження різноманітних курсів з підвищення кваліфікації, беручи участь у гуртках, тренінгах, семінарах, лекціях. Послідовне накопичення професійних навичок і вмінь сприяє підвищенню заробітної плати працівника, адже особа, яка володіє необхідними знаннями в різних сферах діяльності, тобто багатопрофільна, має більше шансів поліпшити своє фінансове становище. Накопичений людський капітал – вагомий фактор інноваційної

діяльності, але здатність до інновацій у всіх людей різна і це потрібно враховувати керівникові [13].

Завдання роботодавця полягає в тому, щоб підтримувати працівника як морально, так і матеріально, забезпечивши йому кар'єрний ріст, регулярне проходження необхідних форм підвищення кваліфікації. Наприклад, вищою формою можна вважати відрядження за кордон, у розвинені країни світу, де працівник зможе отримати новий досвід виконання певних завдань. З іншого боку, інвестиції у людський капітал багатосуб'єктні, оскільки інвесторами можуть бути індивіди, родини, фірми та інші бізнес-утворення, некомерційні організації та громадські заклади, держава, міжнародні (міждержавні і приватні) організації [14, с. 124]. На жаль, дуже часто роботодавці не хочуть виступати інвесторами для своїх підлеглих, тому що вони побоюються, що останні, використавши їхні грошові ресурси, потім звільняться з компанії та перейдуть до конкурентів. Але ризик існує завжди, тому потрібно враховувати всі переваги та недоліки цього процесу, щоб у кінцевому підсумку не втратити ще більше.

Інвестиції у людський капітал на мікроекономічному рівні мають переваги та потенційні загрози, окреслені у таблиці 1.

Як видно з таблиці 1, переваг від вкладення ресурсів у розвиток працівників є багато, як і можливих ризиків втрати грошових коштів. Керівник підприємства повинен завжди визначати пріоритети компанії на довгострокову перспективу, і не тільки матеріальні чи фінансові, але і стосовно людських ресурсів, які можуть принести набагато кращі результати, якщо регулярно поновлювати знання та навички у професійній сфері. Досвідчений менеджер усвідомлює, що відсутність безперервного навчання персоналу набагато гірше, ніж утрата грошей, оскільки працівники є «серцем організації», які щодня спілкуються з великою кількістю людей, виконують роботи, надають певні послуги, але якість робіт, надання послуг прямо залежить від знань і навичок працівника, якими він володіє на конкретний момент часу. Крім того, вкладання коштів у людський капітал вигідне для суспільства та держави, оскільки працівник накопичує свої знання та передає їх іншим людям, роблячи суспільно корисну справу. Тож формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися і за рахунок держави, і за участі підприємств, установ, організацій, які «споживають» даний капітал у процесі своєї діяльності [15, с. 94].

Отже, людський капітал є вагомим фактором соціально-економічного розвитку на

різних рівнях, насамперед мікро- та макро-. Водночас, людський капітал безпосередньо вимагає інвестицій для свого розвитку. Такі інвестиції здійснюються на державному рівні (насамперед – сфера освіти), проте подальше навчання упродовж життя (*LLL – Lifelong Learning*) – завдання як роботодавців, так і самих

працівників. Прагнення до освіти, самоосвіта – визначальна умова розвитку працівника. А національний людський капітал – це не просто сума індивідуальних людських капіталів, а значно більше (за рахунок синергетичного ефекту соціально-економічної взаємодії осіб).

Таблиця 1

Переваги та недоліки інвестицій у людський капітал

Переваги	Ризики
Поліпшення якості наданих послуг	Невизначений результат, що може бути та який не передбачував роботодавець
Високий ступінь відданості та лояльності працівників до своєї роботи	Недобросесність з боку працівника, який не прагне працювати в організації у довготривалій перспективі, але хоче скористатися коштами підприємства
Формування висококваліфікованих фахівців в організації	Загроза звільнення працівника після проходження навчання та перехід до конкурента
Можливість швидкого кар'єрного росту для працівника, що часто проходить навчання за рахунок організації	Втрата часу та грошових ресурсів компанії у разі відсутності очікуваного результату
Формування стійкого соціально-психологічного клімату	Недостатнє розуміння керівниками того, що працівники – це не витрати організації, а стратегічний ресурс
Позиціонування організації як соціально відповідальної та покращення іміджу	Можливий застій та зменшення прибутку організації через нездатність конкурувати з іншими компаніями
Покращення фінансово-економічних показників організації	Загроза для компанії втрати клієнтів через відсутність людського розвитку персоналу

**Примітка. Сформовано авторами.*

Висновки. Відповідно до значень індексу людського розвитку, Україна має потенціал, який потрібно ще розвивати, щоб бути конкурентоспроможною на міжнародному ринку праці серед інших представників різних держав. Останні події, пов'язані з пандемією коронавірусу, привели до негативних наслідків стосовно економічного розвитку багатьох країн, що вплинуло на зниження індексу людського розвитку, оскільки даний показник ураховує також середню чисельність населення, яка сьогодні має спадний характер, зокрема в європейських країнах.

Інвестиції в людський капітал – найліпше вкладення з боку інвестора, оскільки працівники є стратегічним ресурсом організації, який потребує безперервного навчання та регулярного оновлення знань і навичок, що з часом стають застарілими для даної сфери діяльності. Разом із тим, керівники багатьох українських підприємств ще не готові вкладати фінансові ресурси в персонал, адже піддають себе великому ризику, який полягає в тому, що працівники можуть використати це як можливість для саморозвитку, але пізніше – звільнитись і перейти працювати в іншу організацію або ж відкрити власну справу. А ось закордонні фірми вже давно позбулися цього страху та направляють персонал на курси підвищення кваліфікації за рахунок фірми, різноманітні тренінги, семінари, відеоуроки, лекції, щоб їхній персонал перебував у тренді останніх подій, які відбуваються у даній або суміжних сферах.

Визначивши головні плюси та мінуси інвестицій у людський капітал, можна зробити висновок, що керівникам доцільно вкладати грошові ресурси у працівників, оскільки вони зможуть не тільки окупити свої затрати, але й поліпшити соціально-психологічний клімат у колективі, зміцнити імідж і підвищити репутацію підприємства, отримати висококваліфікованих робітників, які будуть мати високий ступінь відданості та лояльності до своєї роботи. Це формує завдання подальших наукових досліджень.

Список літератури

1. Goldin C. Human Capital. *Handbook of Cliometrics*. Harvard University. 2014. URL: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf (дата звернення 23.11.2020).
2. Kenton W. Human Capital. *Investopedia. Economy. Economics*. 2020. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp> (дата звернення 23.11.2020).
3. Самборська О.Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64-72.
4. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. *Управління трудовим потенціалом*. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.
5. *Human Development Report*. United Nations Development Programme. 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en> (дата звернення 23.11.2020).
6. Артеменко Л.Б. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. *Галицький економічний вісник*, Тернопіль : ТНТУ, 2016. Том 50. № 1. С. 22-31.
7. *Регіональний людський розвиток*. Статистичний збірник. Відповідальний за випуск О.О.Кармазіна. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 72 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf (дата звернення 23.11.2020).
8. *World Economic Forum*: веб-сайт. URL: <https://www.weforum.org/> (дата звернення 23.11.2020).
9. Кастряуліна Ю.М. Развитие человеческого капитала как стратегическая цель формирования инновационной экономики. *НИУ ИТМО. Экономика и экологический менеджмент*. 2012. Вип. 2. URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/610.pdf> (дата звернення 23.11.2020).
10. Чорна Л.О. Науково-методичні підходи інноваційного розвитку людського капіталу. *Агросвіт*. 2017. № 6. С. 17-20. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/5.pdf
11. Хромов М.І. *Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України*: [монографія]. Донецьк, 2013. 254 с.
12. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Развитие людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск. 21. С. 548-552. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf> (дата звернення 23.11.2020).
13. Петрова І.Л. *Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди*: монографія. Київ: Дорадо, 2010. 320 с.
14. Носик О.М. Інвестиції у людський капітал: головні особливості та чинники вибору. *Економічна теорія та право*. 2015. № 1. С. 120-129.
15. Кубатко О.В., Пронікова Ж.С. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2013. № 3. С. 92-99.

References

1. Goldin Claudia (2014), "Human Capital", *Handbook of Cliometrics*. Harvard University, available at: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf (Accessed 23.11.2020).
2. Kenton Will (2020), "Human Capital", *Investopedia. Economy. Economics*, available at: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp> (Accessed 23.11.2020).
3. Samborska O.Yu. (2019), "Human capital as a factor of economic growth", *Ekonomika APK*, vol. 6, pp. 64-72 [in Ukrainian].
4. Vasylychenko V.S., Hrynenko A.M., Hrishnova O.A. and Kerb L.P. (2005), *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Management of labor potential], KNEU, Kyiv, 403 p. [In Ukrainian].
5. *Human Development Report* (2020), United Nations Development Programme, available at: <http://hdr.undp.org/en> (Accessed 23.11.2020).
6. Artemenko L.B. (2016), "Human capital: scientific approaches and status of formation in Ukraine", *Galician economic bulletin* (Tern.), vol. 50, no 1, pp. 22-31 [in Ukrainian].
7. *Regional human development*. Statistical collection (2018), Responsible for the issue O.O.Karmazina, State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, 72 p. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf (Accessed 23.11.2020) [in Ukrainian].
8. *World Economic Forum*: website (2020), available at: <https://www.weforum.org/> (Accessed 23.11.2020).
9. Kastyulina Y.M. (2012), "Development of human capital as a strategic goal of creating an innovative economy", *NRU ITMO, Economics and Environmental Management*, vol. 2, available at: <http://economics.open-mechanics.com/articles/610.pdf> (Accessed 23.11.2020) [in Russian].
10. Chorna L.O. (2017), "Scientific and methodical approaches of innovative human capital development", *Agrosvit*, vol. 6, pp. 17-20, available at: http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/5.pdf (Accessed 23.11.2020) [in Ukrainian].
11. Khromov M.I. (2013), *Mekhanizm realizatsii stratehii rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy* [Mechanism for implementing the strategy for the development of human capital in Ukraine], Donetsk, 254 p. [In Ukrainian].
12. Lysak V.Yu. and Semendyak V.M. (2018), "Human capital development: essence, problems and prospects". *Global and National Problems of Economic*, vol. 21. pp. 548-552, available at: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf> (Accessed 23.11.2020) [in Ukrainian].
13. Petrova I.L. (2010), *Innovatsiina diialnist: stymuly ta pereshkody* [Innovative activity: incentives and obstacles], Dorado, Kyiv, 320 p. [In Ukrainian].
14. Nosyk O.M. (2015), "Investments in human capital: the main peculiarities and factors of choice",

Economic Theory and Law, vol. 1, pp. 120-129 [in Ukrainian].

Competitiveness Growth”, *Mechanism of Economic Regulation*, vol. 3, pp. 92-99 [in Ukrainian].

15. Kubatko O.V. and Pronikova Zh.S. (2013), “Investing in Human Capital as a Factor of Firms

Аннотация

Юрій Лопатинський, Зоряна Кобеля, Іванна Шелюжак

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В статье исследован человеческий капитал в категориально-структурном аспекте. На макроуровне человеческий капитал определен через индекс человеческого развития в Украине и Польше. Уменьшение индекса связано с пандемией коронавируса, повлекшей экономический спад во многих странах мира.

Определены преимущества и недостатки для инвесторов, которые хотят вкладывать средства в развитие отдельного работника или группы работников. Среди преимуществ выделено улучшение качества предоставления услуг, рост производительности труда и финансовых результатов, формирование устойчивого социально-психологического климата в коллективе. Среди основных недостатков формирования человеческого капитала выявлен финансовый риск и потерянное время, возможно недобросовестность со стороны работника, неопределенный результат.

Внимание акцентируется на том, что человеческий капитал является неотъемлемой составляющей общегосударственного развития и эффективной кадровой политики организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого развития, инвестиции, развитие персонала, повышение квалификации.

Summary

Yurii Lopatynskyi, Zoriana Kobelia, Ivanna Sheliuzhak

HUMAN CAPITAL AS AN INTEGRAL FACTOR OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

The article examines human capital in the categorical and structural aspect, identifies the main features of long-term investment in human capital, which can recoup the costs of the enterprise and significantly improve the financial and economic performance of the organization as a whole in the future. It is emphasized that the employee is not an expense of the enterprise, but a strategic resource of the company.

The purpose of the article is to define human capital as an integral factor of socio-economic development of the state, enterprise, institution, organization, as well as to outline the pros and cons of investing in human capital.

The advantages and disadvantages for investors who want to invest in the development of an individual worker or group of workers are identified. Among the advantages are the improvement of service quality, productivity growth and financial indicators, the formation of a stable socio-psychological climate in the team, and the involvement of highly qualified workers. Among the main disadvantages of investing in human capital are financial risk and lost time, possible dishonesty on the part of the employee, uncertain outcome.

Human capital at the macro level is studied through the human development index in Ukraine and Poland. The decline in the index is due to the coronavirus pandemic, which has caused an economic downturn in many countries around the world.

Emphasis is placed on the fact that human capital is an integral part of national development and effective personnel policy of the organization. A modern manager must consider his subordinates as an untapped potential of the organization that needs to be developed. The skills and abilities of employees "wear out" quickly, as changes in the external environment change and displace those people who do not want to adapt to modern conditions of existence and development.

Keywords: human capital, human development index, investments, personnel development, advanced training.