**Маляр Дмитро Віталійович. Теоретичні основи відтворення людського капіталу: дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Дніпропетровський держ. аграрний ун-т. - Д., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Маляр Д.В. Теоретичні основи відтворення людського капіталу. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01 – економічна теорія. Дніпропетровський державний аграрний університет, Дніпропетровськ, 2005.У дисертаційній роботі досліджено теоретичні, методологічні і практичні аспекти відтворення людського капіталу. Визначено сутність та розкрито зміст відтворення людського капіталу як економічної категорії та як процесу кругообігу. Розроблено механізм відтворення людського капіталу, який містить ендогенну та екзогенну складові, діє через подолання різноманітних протиріч.Запропоновано оновлену методику обчислення індексів людського розвитку, використання якої дозволяє виявити національні тенденції відтворення людського капіталу та приймати конкретні рішення щодо його регулювання. Проаналізовано особливості відтворення людського капіталу в перехідній економіці України і надано рекомендації щодо його вдосконалення.Розроблено методику оптимізації відтворення людського капіталу на підприємстві, яка передбачає визначення індексів пріоритетів професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу. |

 |
|

|  |
| --- |
| В дисертації, яка є завершеною науковою роботою, поставлена й вирішена актуальна економічна задача, що полягає у розробці теоретичних основ відтворення людського капіталу. Найбільш істотні висновки роботи:1. Відтворення людського капіталу є: а) економічною категорією, яка виражає економічні відносини між людьми з приводу відновлення їх сутнісних сил з метою максимізації доходу та рівня задоволення потреб; б) процесом, що являє собою перманентне відновлення біологічних та соціальних якостей людини; в) кругообігом, який відображається чергуванням функціональних форм, а саме: відбору, нагромадження, розміщення та використання сутнісних сил. Такий кругообіг відбувається одночасно на трьох соціальних рівнях: суспільному, локальному й персоніфікованому.
2. Механізм відтворення людського капіталу є системою організаційно-економічних відносин, що виникають між суб’єктами відтворення сутнісних сил і суб’єктами економічного регулювання з приводу використання економічних законів, реалізації відносин власності та узгодження економічних інтересів. Він містить дві базові складові: ендогенну (самовідтворення, генераційне, індивідуальне відтворення людського капіталу) та екзогенну (підприємницьке, громадянське, державне, міжнародне відтворення людського капіталу) і характеризується відповідними умовами, принципами та методами здійснення, формами організації й джерелами витрат.
3. Методика обчислення індексів людського розвитку передбачає поділ критеріїв оцінки людського розвитку на продуктивну та нагромаджувальну складові; розрахунок індексу людського розвитку шляхом поетапного обчислення індивідуальних, групових та функціональних індексів; використання розширеної системи індикаторів людського розвитку, що враховують різнорідні за якістю й спрямованістю (позитивні й негативні) тенденції відтворення сутнісних сил..
4. Головними напрямками розвитку механізму відтворення людського капіталу є: а) взаємопов’язана розробка та реалізація програм зайнятості населення, подолання бідності, охорони праці, регулювання міграції населення тощо в межах єдиної суспільної стратегії управління процесом відтворення людського капіталу; б) узгодження інтересів державних, підприємницьких та громадських організацій щодо нарощування освітянсько-інтелектуального потенціалу членів суспільства та його ефективного використання; в) реалізація державної політики збалансування нагромаджувального та продуктивного людського розвитку, зменшення часового лагу між їх послідовним розгортанням; г) створення передумов для затвердження нового типу соціальної взаємодії, заснованого на пріоритеті знань та інтелекту.
5. Методика оптимізації відтворення людського капіталу підприємства передбачає визначення пріоритетів щодо цілей та наявних недоліків у нагромадженні та використанні людського капіталу, встановлення інтегральних пріоритетів подальших вдосконалень, розробку і впровадження конкретних заходів щодо ротації кадрів, підвищення продуктивності праці, формування системи безперервного професійного й кар’єрного росту фахівців.
 |

 |