**Тертична Любов Іванівна. Соціально-економічна ефективність людського капіталу України: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2004**

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

|  |
| --- |
| **Тертична Л. І. Соціально-економічна ефективність людського капіталу України. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2004.У дисертаційній роботі сформульовані основні підходи до визначення категорії соціально-економічна ефективність людського капіталу, що характеризують це поняття на різних економічних рівнях аналізу та на різних етапах обороту людського капіталу. Виявлено закономірності формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій, вдосконалено та систематизовано методологічні й методичні підходи до оцінюванняекономічної ефективності інвестиційних проектів, адаптовано їх для оцінювання соціально-економічної ефективності людського капіталу. Розроблена система показників оцінювання величинилюдського капіталу на мікроекономічному рівні, адаптована до вітчизняної статистичної бази.Визначено пріоритетні завдання вдосконалення формування людського капіталу, теоретично обґрунтовано та розроблено пріоритетні напрями ефективного його використання. |

 |
|

|  |
| --- |
| В дисертації здійснено вирішення науково-прикладної проблеми, що полягає у подальшому розвитку теоретико-методологічних засад і розробці прикладних основ дослідження соціально-економічної ефективності людського капіталу України. Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки:1. Теорія людського капіталу на сучасному етапі стала логічним продовженням попередніх наукових досліджень трудового потенціалу. Подальша розробка цієї теорії за здійсненими в дисертації та іншими напрямами дає можливість глибше вивчати такі кардинальні проблеми економіки праці та соціальної економіки, як ефективність господарської діяльності, людський розвиток, розподіл доходів, соціальна справедливість і розширення можливостей людей, трудова мотивація і багато інших. Кількісний і якісний аналізи ефективності інвестицій в людський капітал на різних рівнях дозволяють точніше оцінити зміни, що відбуваються у соціально-економічній сфері й, відповідно, ефективніше керувати ними.2. Суспільне значення теорії людського капіталу полягає в тому, що вона є ідеологією значних інвестицій у соціальну сферу та розвиток людини на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання. Важливе соціальне значення цієї теорії полягає також і в тому, що вона стала економічною основою глобальної концепції людського розвитку.3. Процес формування людського капіталу ми розглядаємо як певну підсистему всієї системи відтворення людського капіталу, як процес набуття, оновлення та вдосконалення якісних продуктивних характеристик людини, з якими вона функціонує в суспільному виробництві. Відтворення людського капіталу, як певна системна цілісність, включає процеси формування людського капіталу, процеси його використання і розподілу в їх діалектичній єдності.1. Формування людського капіталу розглядається в роботі як процес створення основних активів людського капіталу за допомогою інвестицій на макро- і мікроекономічному рівнях економіки, тобто в державі і на окремому підприємстві. При цьому інвестування досліджується і як вкладення фінансових коштів та ресурсів інвестором, і як витрати часу та сили самим майбутнім власником людського капіталу, тобто як певні види діяльності людини на особистісному рівні.
2. В результаті проведеного дослідження систематизовано, узагальнено і суттєво доповнено авторськими розробками методичні підходи до визначення ефективності людського капіталу. Ефективність формуваннялюдського капіталу визначається порівнянням обсягу сформованих активів людського капіталу та витрат на його формування; ефективність використаннялюдського капіталу – порівнянням результатів його функціонування та обсягу задіяних активів людського капіталу; ефективність людського капіталу загалом – порівнянням результатів його функціонування та витрат на його формування.
3. В роботі систематизовано та адаптовано для дослідження ефективності інвестицій в людину такі основні методи оцінки ефективності інвестиційних проектів: метод визначення чистої теперішньої вартості; метод точок Фішера; метод розрахунку індексу прибутковості; метод дисконтованого терміну окупності; метод визначення внутрішньої норми рентабельності. Досліджено специфіку цих методів та встановлено, що найбільш інформативним серед них є метод визначення внутрішньої норми рентабельності, але для найповнішої достовірності при оцінці ефективності інвестицій в людський капітал слід застосовувати всі ці методи комплексно.
4. Найважливішими проблемами формування й використання сукупного людського капіталу України, за нашим дослідженням, є такі: тривожне зменшення кількості населення як за рахунок природного зменшення, так і за рахунок еміграції; погіршення показників, що характеризують здоров’я громадян; негативна динаміка структури попиту на працю й, відповідно, структури зайнятості; занедбаність системи розвитку персоналу на підприємствах, недостатній з погляду розвиненого суспільства рівень освіти населення та ін.
5. Проведений в роботі аналіз цих проблем та опрацьована методика оцінювання ефективності людського капіталу дали можливість провести розрахунки показників ефективності людського капіталу за активом «вища освіта» в Україні за 2000-2002 рр., які показують, що навіть в сучасних надзвичайно складних для відтворення людських продуктивних сил умовах інвестиції в людський капітал є не просто доцільними, а надзвичайно ефективними. Таким чином доведено, що активне формування і раціональне використання людського капіталу повинно стати безумовним пріоритетом не лише тому, що воно визначає майбутнє України у світі цивілізованих держав, але й тому, що воно високорентабельне вже сьогодні.
6. Для ефективного формування й використання людського капіталу на мікроекономічному рівні важливим завданням вбачається його адекватне оцінювання. Основні завдання системи оцінювання ефективності людського капіталу на підприємствах такі: реальна оцінка ринкової вартості всіх активів підприємства, включаючи і такі поки що «невидимі» в управлінському обліку як знання, досвід, відданість, мотивація; отримання інформації, необхідної для прийняття рішень в управлінні людським капіталом як менеджерам з персоналу, так і вищим керівникам; орієнтування керівників усіх рівнів стосовно їх поглядів на працівників як на найважливіші і найефективніші активи, які слід оптимізувати, ровивати та раціонально використовувати.
7. Підвищення ефективності людського капіталу України в наш час має дуже важливе значення не лише з погляду перспективи соціально-економічного відродження нашої країни, але і як важливий і могутній чинник можливості покращення рівня життя населення, його трудової самореалізації, людського розвитку в найширшому розумінні. Проблема підвищення ефективності людського капіталу досліджена в роботі як система з двох блоків завдань: 1) вдосконалення формування людського капіталу України і 2) раціоналізація використання людських ресурсів у сфері праці.
8. Цілеспрямована державна політика в сфері формування людського капіталу спричиняє в суспільстві самопосилюючі прогресивні процеси, які прискорюють і економічний, і соціальний розвиток країни. Основні напрями цієї політики мають бути такими: високі державні інвестиції в освіту та професійну підготовку; заохочення підприємців та громадян до інвестування в людський капітал; забезпечення тісного взаємозв’язку між якістю робочої сили і рівнем доходів; підвищення попиту на висококваліфіковану робочу силу; формування в суспільній свідомості позитивного іміджу освіченості та професіоналізму; реформування систем освіти і професійної підготовки з метою підвищення їх ефективності. Все це створює умови і стимули для сталого економічного і соціального розвитку, покращення якості життя населення.
9. Важливим результатом проведеного дисертаційного дослідження стали науково-практичні пропозиції щодо пріоритетних напрямів раціоналізації використання людського капіталу: активної державної політики на ринку праці; реформування політики оплати праці та вдосконалення її організації на підприємствах; підвищення трудової і навчальної мотивації економічно активного населення; політики соціального захисту; налагодження системи охорони праці на виробництві.

З початком етапу економічного зростання в нашій країні набувають першочерговості завдання реалізації запропонованих заходів щодо вдосконалення системи формування й використання людського капіталу, оскільки він є не просто джерелом економічних можливостей, а й обумовлює дієздатність економіки на всіх рівнях. |

 |