

УДК 331.101

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-70>**Демченко О.В.**

кандидат економічних наук,
докторант кафедри торговельного підприємництва,
товарознавства та управління бізнесом,
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0796-7164>

Demchenko Oleksandr
Odesa National University of Technology

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ІНВЕСТИЦІЙ У ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Стаття присвячена обґрунтуванню складу та взаємозв'язку інструментів організаційно-економічного механізму інвестицій у формування та розвиток людського капіталу. Інвестиції у людський капітал є ключовими для сталого соціально-економічного розвитку суспільства. Вони підвищують продуктивність праці через освіту та кваліфікацію працівників, стимулюють інновації та технологічний прогрес, забезпечуючи конкурентоспроможність економіки. Також такі інвестиції у людський капітал зменшують соціальні нерівності та покращують якість життя, надаючи доступ до освіти, охорони здоров'я та інших важливих ресурсів, необхідних для розвитку кожної людини. Це сприяє загальному добробуту і стабільності в суспільстві. Доведено, що науково-технічний прогрес і гуманізація суспільних відносин є ключовими чинниками перетворення фактору виробництва «робоча сила» у фактор «людський капітал». Дані процеси виступають як каталізатори, які стимулюють інвестиції в людину, що формують запас здоров'я, знань, умінь, навичок, здібностей та мотивацій. Це забезпечує отримання доходу їх носію, підвищує продуктивність праці та сприяє зростанню добробуту суспільства. Науково-технічний прогрес і гуманізація спричиняють позитивні зміни через організаційно-економічний механізм інвестицій, заснований на соціальному партнерстві між приватним сектором і державою для забезпечення фінансування людського капіталу. Визначено, що організаційно-економічний механізм формування та розвитку людського капіталу сільських територій України передбачає поєднання науково-технічного прогресу і гуманізації суспільних відносин на основі соціального партнерства, а саме поєднання інвестиційних зусиль приватного сектору і держави, спрямованих на забезпечення повноцінного фінансування складових, що формують людський капітал.

Ключові слова: інвестиції, робоча сила, людський капітал, механізм інвестицій, науково-технічний прогрес.

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF INVESTMENTS IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

The article is devoted to substantiating the composition and interrelationship of the tools of the organizational and economic mechanism of investment in the formation and development of human capital. Investments in human capital are critical to the sustainable socio-economic development of society. They increase labor productivity through the education and qualification of workers, stimulate innovation and technological progress, ensuring the competitiveness of the economy. Also, such investments in human capital reduce social inequalities and improve the quality of life by providing access to education, health care, and other vital resources necessary for the development of each person. This contributes to the general well-being and stability of society. It is proven that scientific and technical progress and humanization of social relations are critical factors in the transformation of the factor of production "labor force" into the factor "human capital." These processes act as catalysts that stimulate investment in a person, forming a stock of health, knowledge, abilities, skills, abilities, and motivations. This ensures the income of their bearer, increases labor productivity and contributes to the growth of society's welfare. Scientific and technological progress and humanization cause positive changes through an organizational and economic investment mechanism based on a social partnership between the private sector and the state to ensure human capital financing. It was determined that the organizational and economic mechanism for the formation and development of human capital in rural areas of Ukraine involves a combination of scientific and technical progress and the humanization of social relations based on social partnership, namely a combination of investment efforts of the private sector and the state, aimed at ensuring total financing of the components that form human capital. The organizational and economic mechanism for the formation and development of human capital in rural areas of Ukraine involves a combination of scientific and technical progress and humanization of social relations based on social partnership – a combination of investment efforts of the private sector and the state, aimed at ensuring total financing of the components that form human capital.

Keywords: investment, workforce, human capital, investment mechanism, scientific and technological progress.

JEL classification: D25, E24

Постановка проблеми. Наразі темпи науково-технічного прогресу настільки високі, що у розвинутих країнах знань здобутих у процесі навчання у закладах вищої освіти вистачає лише на перших 3–4 роки роботи. Якщо фахівець претендує на пристойну заробітну плату та бажає бути конкурентоспроможним на

ринку праці, він мусить періодично підвищувати свій рівень кваліфікації. Цього можна досягти лише постійним набуттям нових знань, умінь та навичок в процесі безперервного навчання – участю у стажуванні, курсах підвищення кваліфікації, здобутті додаткової освіти, самонавчання тощо. І, знову ж таки, при цьому необ-

хідно мати хороше фізичне та психічне здоров'я. Що передбачає наявність достатнього доступу до усіх компонентів повноцінної соціальної інфраструктури, системи освіти та охорони здоров'я.

Інвестиції у формування та розвиток людського капіталу є ключовим фактором для сталого соціально-економічного розвитку суспільства. Перш за все, ці інвестиції сприяють підвищенню продуктивності праці, оскільки кваліфіковані, освічені працівники здатні досягати більш високих результатів. Крім того, вони стимулюють інновації та технологічний прогрес, що в свою чергу забезпечує конкурентоспроможність економіки та її адаптацію до змін у глобальному середовищі. Нарешті, інвестування у людський капітал сприяє зменшенню соціальних нерівностей та підвищенню якості життя через забезпечення доступу до освіти, здоров'я та інших ресурсів, необхідних для розвитку кожної людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз досліджень і публікацій свідчить про те, що проблема інвестування в людський капітал розглядають такі вітчизняні вчені, як Богиня Д.П., Гойло В.С., Губенко О.П., Гріценко Н.Н., Грішнова О.А., Льїнський І.В., Колот А.М., Коровський А.В., Критський М.М., Левчук О.В., Мазманова Б.Г., Марцинкевич В.І., Осецкий В.Л., Ушенко Н.В. Втім, проблематика раціонального поєднання інструментів інвестицій у формування та розвиток людського капіталу через формування відповідного механізму залишається дискусійною та потребує подальших наукових розробок.

Метою статті є визначення основних інструментів та архітекtonіки організаційно-економічного механізму інвестицій у формування та розвиток людського капіталу.

Виклад основних результатів дослідження. В контексті науково-технічного прогресу, на справедливості поступового переходу від категорії «робоча сила» до категорії «людський капітал» вказує і парадокс Леонтьєва. Так, американський економіст Леонтьєв В. у середині 1950-х років, використовуючи модель міжгалузевого балансу «витрати-випуск», побудовану на основі даних економіки США за 1947 р., перевіряв висновки теорії Гекшера-Оліна. Він виявив, що США, яких розглядали як країну, де капітал був відносно надлишковим фактором виробництва, експортували переважно не капіталомісткі, а трудомісткі товари. Хоча згідно з теорією Гекшера-Оліна, в експорті США мали б переважати капіталомісткі товари. Цей емпірично отриманий результат назвали парадоксом Леонтьєва. Подальші дослідження виявили, що у США капітал не є найбільш надлишковим фактором. За рівнем надлишковості вище капіталу перебувають науково-технічні кадри та оброблювана земля. США справді переважно експортували товари, у виробництві яких інтенсивно використовуються надлишкові фактори. Водночас економісти дійшли висновку, що, пояснюючи міжнародну спеціалізацію країни, необхідно, по-перше, виокремлювати фактори виробництва на окремі їхні підвиди і враховувати рівень надлишковості цих підвидів у країні. Наприклад, робоча сила, як фактор виробництва помітно диференціюється за рівнем кваліфікації. Тому в експорті розвинутих країн може відображатися відносна надлишковість висококваліфікованої робочої сили, в той час як країни, що розвиваються, екпорту-

ють продукцію, яка потребує значних затрат некваліфікованої праці [1].

Разом з тим, самого лише фактора науково-технічного прогресу, як причину, що пояснює трансформацію робочої сили у людський капітал, цілком очевидно – недостатньо. Наприклад, в другій половині XIX та на початку XX ст., коли відбувся особливо стрімкий розвиток західного промислового виробництва і зростає попит роботодавців на фахівців із хорошою технічною освітою, ніхто всерйоз не говорив про людський капітал. На нашу думку, в даному контексті, не менш важливою, ніж науково-технічний прогрес, рисою сучасного Західного суспільства є гуманізація суспільних відносин, насамперед, трудових [2–6].

Тривалий час мав місце механістичний гранично цинічний підхід до ролі людини в процесі суспільного виробництва – найманій працівник це «гвинтик» виробничого процесу, який у більшості випадків мав навіть порівняно меншу цінність, ніж шестерня, вал чи натяжний ремінь. Якщо він стає непридатним – його з легкістю міняють на інший. Гідна заробітна плата, прийнятні умови проживання, охорона здоров'я, культурний відпочинок та інші важливі елементи відтворення найманого працівника в період інтенсивного зростання промислового капіталу в Старому та Новому світі у XIX столітті були популярними проблемами хіба що в творах відомих письменників-реалістів – Чарльза Діккенса, Оноре де Бальзака, Марка Твена, Стівена Крайна, Теодора Драйзера, Гарріет Бічер-Стоу та ін.

Однак, наростання частоти соціальних конфліктів у системі суспільного виробництва усе більше сигналізували про невідповідність виробничих відносин рівню розвитку продуктивних сил. По мірі усвідомлення найманими працівниками власного значення, поступово зростала їх згуртованість та рішучість до протестних дій. Кількісні зміни призвели до утворення нової якості – профспілок, які розпочали боротьбу за права найманих працівників.

В XIX ст. робочий час найманих працівників здебільшого тривав 12-15 годин, а подекуди і 20, що виснажувало людей, які за свою працю отримували мізерну зарплату. Зрештою робітники почали вимагати і збільшити оплату праці, і встановити робочий час із розумною тривалістю. Через відсутність зворотної реакції з боку роботодавців, 1 травня 1868 року американські профспілки вивели на вулиці м. Чикаго робітників, які вимагали встановити восьмигодинний робочий день. Хвиля протестів прокотилася країною, що спричинило зіткнення з поліцією, жертвами яких стали і протестувальники, і правоохоронці. Далі протести охопили багато країн. І 14 липня 1889 року в м. Париж на II конгресі II Інтернаціоналу після доповіді американських делегатів про робітничий рух у США, було ухвалене рішення про організацію «інтернаціональної демонстрації, коли у всіх країнах і містах в один визначений день маси трудівників вийдуть на вулиці з вимогою офіційного скорочення робочого дня до 8 годин» [7].

Зрештою, найбільш повчальним прикладом фатального ігнорування інтересів найманих працівників став більшовицький переворот у російській імперії в 1917 р., що занурив 180-мільйонну країну в жахливу соціально-економічну катастрофу.

Отже, теоретичне обґрунтування категорії «людський капітал» пройшло довгий історичний шлях роз-

витку. Що логічно з точки зору еволюції робочої сили та її переродження у нову якість – людський капітал, під дією науково-технічного прогресу та гуманізації соціально-трудова відносин. В даному контексті Хромов М.І. справедливо відмічає, що категорія «людський капітал» не є суто економічним явищем, а носить явно виражений соціальний і суспільний характер, є соціально-економічною категорією [8]. Таку ж ідею просуває і Подра О.П. відмічаючи, що поняття людського капіталу передбачає відхід від традиційних ресурсних і трудових підходів до новітніх, де людина розглядається як один із найцінніших виробничих ресурсів, актив, що здатен забезпечувати отримання індивідуальних та колективних ефектів [9]. На соціогуманістичний аспект відтворення найманого працівника, як ключового носія людського капіталу вказують також Гальків Л.І. та Кравчук Л.М. [10].

Досліджуючи роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки, Точиліна Ю.Ю. цілком справедливо зауважує: «Людський капітал має важливе значення для розвитку інноваційного складника національної економіки. Він бере участь у створенні приблизно двох третин національного багатства країни, тому, відповідно, виступає головним фактором економічного зростання та умовою конкурентоздатності національної економіки, що насамперед досягається за рахунок інноваційного розвитку...» [11]. Схожий підхід знаходимо в Кундєєвої Г.О., Решетник Н.І. і Хусайнова Р.В., які відмічають: «Знання, як і інформація, перетворюються на безпосередню продуктивну силу, на визначальний фактор економічного зростання та розвитку. Перетворення системи знань людини на основний виробничий ресурс означає, що створення вартості... забезпечується не стільки на основі фізичних зусиль працівника, скільки завдяки його інтелектуальному потенціалові, застосуванню його знань...» [12]. Нарешті, Носик О.М. вказує на безальтернативну роль людського капіталу для інноваційного розвитку економіки: «...Людський капітал як вартість запасу накопичених людиною знань, здібностей, вмінь та навичок, що зростає у процесі його використання у різних сферах суспільної життєдіяльності... є базовим ресурсом інноваційного розвитку» [13]. Таку ж точку зору знаходимо і у Антохова А.А. [14].

Один із найбільш авторитетних вітчизняних дослідників людського капіталу Грішнова О.А. вважає, що необхідно розрізняти людський, інтелектуальний та соціальний капітал. При цьому, на думку вченої, під людським капіталом слід розуміти сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [15].

На наше переконання саме науково-технічний прогрес та гуманізація суспільних відносин стали головними чинниками трансформації фактору виробництва «робоча сила» у фактор виробництва «людський капі-

тал». Жодні інші пояснення, включно із акцентом на інвестиціях в людину, не дозволяють провести чіткого розмежування між цими двома науковими категоріями.

Отже, людський капітал – це детермінований науково-технічним прогресом і гуманізацією суспільних відносин сформований у результаті інвестицій запас здоров'я, знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, який забезпечує отримання доходу їх носію, сприяє зростанню продуктивності праці та добробуту суспільства.

Науково-технічний прогрес та гуманізація суспільних відносин запустили причинно-наслідковий ланцюг позитивних змін. Вони виконують роль своєрідних спонукальних імпульсів, що приводять в рух організаційно-економічний механізм інвестицій у формування та розвиток людського капіталу на основі соціального партнерства – поєднання інвестиційних зусиль приватного сектору і держави, спрямованих на забезпечення повноцінного фінансування складових, що формують людський капітал (рис. 1).

Суспільство, яке хоче бути конкурентоспроможним в умовах прискорених інноваційних перетворень та формування постіндустріальних виробництв, змушене, в хорошому сенсі цього слова, будувати не декларативну, а реальну соціально-орієнтовану ринкову економіку в якій усебічний розвиток кожного його члена стає завданням найбільшої ваги. Адже лише так можна виявити, розвинути та застосувати із максимальною граничною корисністю у процесі суспільного виробництва таланти кожного громадянина, що є безальтернативною умовою максимізації добробуту усієї нації.

Висновки. Людський капітал – це детермінований науково-технічним прогресом і гуманізацією суспільних відносин сформований у результаті інвестицій запас здоров'я, знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, який забезпечує отримання доходу їх носію, сприяє зростанню продуктивності праці та добробуту суспільства.

Науково-технічний прогрес та гуманізація суспільних відносин стали головними чинниками трансформації фактору виробництва «робоча сила» у фактор виробництва «людський капітал». Жодні інші пояснення, включно із акцентом на інвестиціях в людину, не дозволяють провести чіткого розмежування між цими двома науковими категоріями. Тому, людський капітал – це детермінований науково-технічним прогресом і гуманізацією суспільних відносин сформований у результаті інвестицій запас здоров'я, знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, який забезпечує отримання доходу їх носію, сприяє зростанню продуктивності праці та добробуту суспільства.

Організаційно-економічний механізм формування та розвитку людського капіталу сільських територій України передбачає поєднання науково-технічного прогресу і гуманізації суспільних відносин на основі соціального партнерства – поєднання інвестиційних зусиль приватного сектору і держави, спрямованих на забезпечення повноцінного фінансування складових, що формують людський капітал.

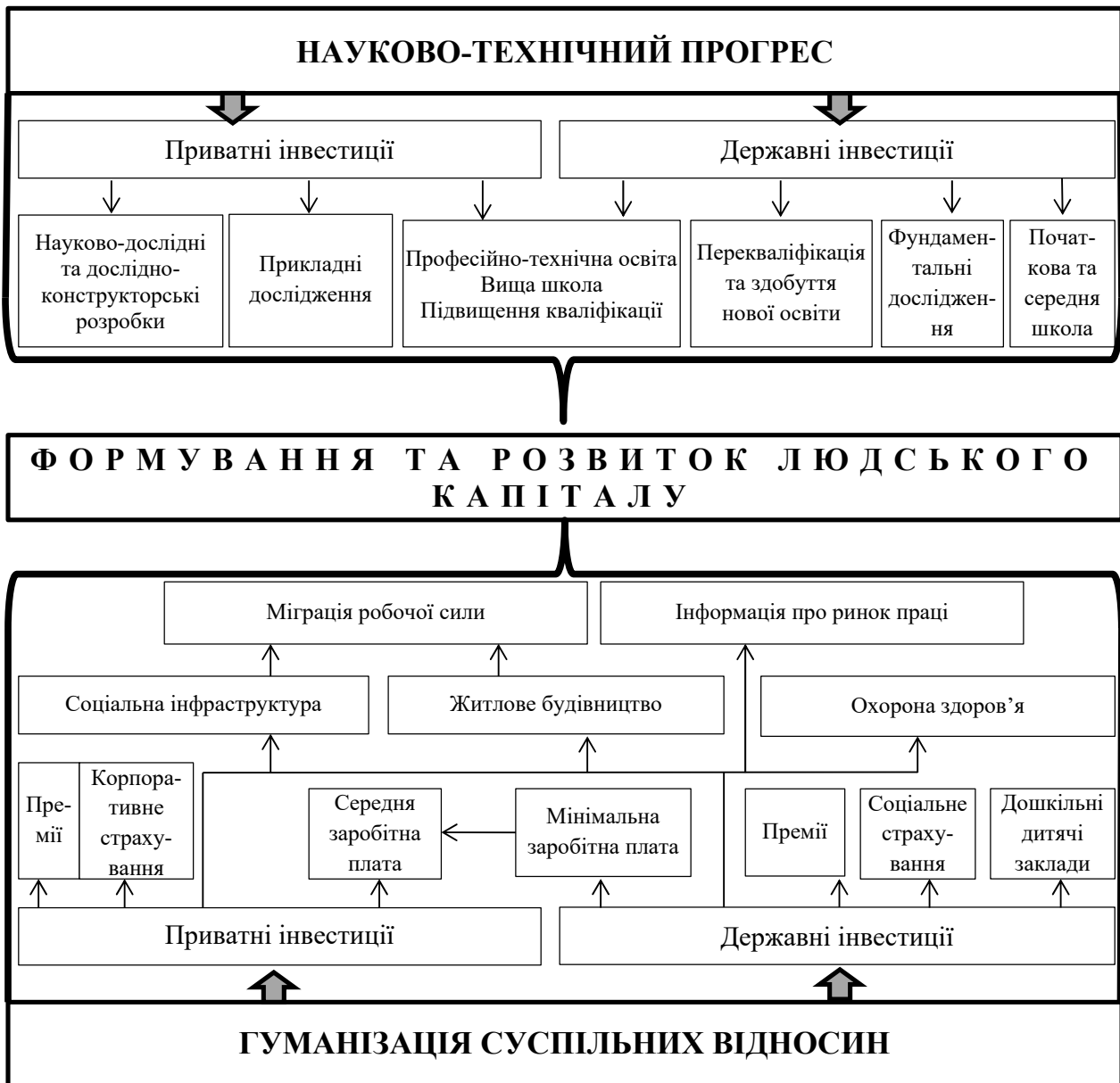


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм інвестицій у формування та розвиток людського капіталу

Джерело: власна розробка автора

Список використаних джерел:

1. Edward E. Leamer. The Leontief Paradox, Reconsidered. *Journal of Political Economy*. 1980. Vol. 88. No. 3. P. 495–503.
2. Воронкова В. Гуманізація освіти, науки, політики, влади, суспільства. *Філософія освіти*. 2008. № 1–2(7). С. 204–220.
3. Лисенко Ю.В. Гуманізація соціальної політики в контексті демократизації. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 643–648.
4. Буковинська М.П. Гуманізація праці як імператив XXI століття. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5158/1/1.pdf>
5. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія. [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.
6. Недюха М.П. «Суспільні відносини» та «соціальні відносини» як поняття політико-правової науки. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2018. Випуск 2. С. 188–200.
7. День праці – 1 травня: перші демонстрації були протестними. URL: <https://poglyad.tv/den-pratsi-1-travnya-pershi-demonstratsiyi-buly-protestnymu-article>
8. Хромов М.І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності. *Економіка промисловості*. 2010. № 2. С. 188–195.
9. Подра О.П. Визначення ризиків інвестування в людський капітал в умовах переходу до інформаційного суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 2. Серія економічна. С. 101–110.
10. Гальків Л.І., Кравчук Л.М. Втрати людського капіталу в контексті соціогуманістичної парадигми збереження людського капіталу. *Регіональна економіка*. 2011. № 1. С. 126–133.

11. Точиліна Ю.Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26. С. 88–91.
12. Кундєєва Г.О., Решетник Н.І., Хусайнов Р.В. Людський капітал в контексті інноваційного розвитку економіки України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 24. С. 38–40.
13. Носик О.М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія. Харків : Вид-во НФаУ, 2016. 490 с.
14. Антохов А.А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2018. Вип. 1-2(44). С. 32–35.
15. Грішнова О.А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.

References:

1. Edward E. Leamer. (1980) The Leontief Paradox, Reconsidered. *Journal of Political Economy*, vol. 88, no. 3, pp. 495–503.
2. Voronkova V. (2008) Humanizatsiia osvity, nauky, polityky, vlady, suspil'stva [Humanization of education, science, politics, power, marriage]. *Filosofia osvity*, no. 1–2(7), pp. 204–220.
3. Lysenko Yu. V. (2012) Humanizatsiia sotsial'noi polityky v konteksti demokratyzatsii [Humanization of social policy in the context of democratization]. *Derzhava i pravo*, vol. 56, pp. 643–648.
4. Bukovyns'ka M.P. Humanizatsiia pratsi iak imperatyv XXI stolittia [Humanization works as an imperative of the 21st century]. Available at: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5158/1/1.pdf> (accessed May 29, 2024)
5. Kolot A. M., Hrishnova O. A., Herasymenko O. O. (2010) *Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stijkoho rozvytku* [Socialization of labor in the sphere of practice in the context of sustainable development]. In A. M. Kolot V. (Ed.). Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
6. Nediukha M. P. (2018) «Suspil'ni vidnosyny» ta «sotsial'ni vidnosyny» iak poniattia polityko-pravovoi nauky [«Mother's Notes» and «Social Notes» as a concept of political and legal science]. *Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsional'nykh doslidzhen' im. I. F. Kurasa NAN Ukrainy*, vol. 2, pp. 188–200.
7. Den' pratsi – 1 travnia: pershi demonstratsii byly protestnyymi [Day of Pratsi – 1 May: the first demonstrations were protests]. Available at: <https://poglyad.tv/den-pratsi-1-travnja-pershi-demonstratsiyi-buly-protestnyymi-article> (accessed May 29, 2024)
8. Khromov M. I. (2010) Investytzii v liuds'kyj kapital: osoblyvosti vyznachennia ta kryterii otsinky efektyvnosti [Investments in human capital: specifics and criteria for assessing effectiveness]. *Ekonomika promyslovosti*, no. 2, pp. 188–195.
9. Podra O. P. (2018) Vyznachennia ryzykiv investuvannia v liuds'kyj kapital v umovakh perekhodu do informatsijnoho suspil'stva [Significant risks of investing in human capital in the minds of the transition to information prosperity]. *Naukovyj visnyk L'vivs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav*, no. 2. Serii ekonomichna, pp. 101–110.
10. Hal'kiv L. I., Kravchuk L. M. (2011) Vtraty liuds'koho kapitalu v konteksti sotsiohumanistychnoi paradyhmy zberezhenia liuds'koho kapitalu [Spending human capital in the context of the socio-humanistic paradigm of saving human capital]. *Rehional'na ekonomika*, no. 1, pp. 126–133.
11. Tochylyna Yu. Yu. (2019) Rol' liuds'koho kapitalu v innovatsijnomu rozvytku natsional'noi ekonomiky [The role of human capital in the innovative development of the national economy]. *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, vol. 26, pp. 88–91.
12. Kundieieva H. O., Reshetnyk N. I., Khusainov R. V. (2013) Liuds'kyj kapital v konteksti innovatsijnoho rozvytku ekonomiky Ukrainy [The role of human capital in the innovative development of the national economy]. *Investytzii: praktyka ta dosvid*, no. 24, pp. 38–40.
13. Nosyk O. M. (2016) *Liuds'kyj kapital innovatsijnoho rozvytku: ekonomichni osnovy vidtvorennia* [Human capital of innovative development: economic foundations of creation]. Kharkiv: Vyd-vo NFAU. (in Ukrainian)
14. Antokhov A. A. (2018) Vzaiemovplyvy liuds'koho kapitalu ta innovatsijnoho rozvytku ekonomiky [Mutualization of human capital and innovative economic development]. *Naukovo-vyrobnychyj zhurnal «Biznes-navihator»*, vol. 1–2(44), pp. 32–35.
15. Hrishnova O. A. (2015) *Investuvannia v liuds'kyj kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi* [Investment in human capital in the system of officials to ensure good work]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)