

## ДЕМОГРАФІЯ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.101

JEL: J1, J21, J24

DOI: 10.35774/rarrpsu2020.25.133

**Євген КАЧАН,**

к.е.н., професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу,  
Західноукраїнський національний університет  
ORCID ID: 0000-0003-3499-0746

**Наталія КОШІЛЬ,**

к.філол.наук, доцент кафедри іноземних мов  
та інформаційно-комунікаційних технологій,  
Західноукраїнський національний університет  
E-mail: koshil@wunu.edu.ua  
ORCID ID: 0000-0003-2539-3122

### ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ

#### АНОТАЦІЯ

**Вступ.** Упродовж останніх десятиліть в Україні постійно зменшується її трудовий потенціал. Скорочується чисельність економічно-активного населення, яке є основою трудового потенціалу, тому виникає занепокоєння з приводу перспектив забезпечення національної економіки ресурсами живої праці. Сьогодні людський фактор став пріоритетним у системі «людина-економіка», і тому проблема формування трудового потенціалу та його трансформації в людський капітал набули особливої актуальності. Розглядаючи трудовий потенціал як можливості економічно активного населення забезпечити національну економіку ресурсами живої праці вже сьогодні викликають занепокоєння характер демографічних і міграційних процесів в країні і зокрема у більшості регіонів. У результаті цих процесів відбувається, не бажане для суспільства, погіршення якості структури трудового потенціалу: скорочується чисельність населення у працездатному віці, відбувається ріст масштабів еміграції, особливо осіб молодих вікових категорій, з метою вигідного працевлаштування та на навчання.

**Мета статті.** Звернути увагу науковців та спеціалістів на необхідність поглиблення досліджень особливостей формування людського капіталу в регіонах з урахуванням демографічної ситуації і тенденцій розвитку їхнього трудового потенціалу

**Результати.** Розглядаючи трудовий потенціал як природну основу людського капіталу, автори приходять до висновку, що в умовах демографічної кризи інвестиції в людські ресурси є запорукою економічного зростання і подолання дефіциту робочої сили, посилення кадрового потенціалу суспільства.

У статті розглянуті методологічні підходи до економічної оцінки людського капіталу, запропоновано методичні підходи для розрахунку індексу людського капіталу. Пропонуються напрями цільового інвестування в трудовий потенціал для забезпечення його розширеного відтворення.

**Ключові слова:** робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, індекс людського капіталу, економічно-активне населення, демографічна криза.

**Формули 1; рис. 0; табл. 0; бібл. 8**

*Eugene KACHAN, Natalia KOSHIL*

**PECULIARITIES OF LABOR POTENTIAL TRANSFORMATION IN HUMAN CAPITAL IN THE CONDENSE OF DEEPENING DEMOGRAPHIC CRISIS**

**ABSTRACT**

**Introduction.** *The employment potential has been steadily declining in Ukraine for the recent decades. The number of economically active population, which is the basis of labor potential has been declining, so there are concerns about the prospects of providing the national economy with living labor resources. Today, the human factor has become a priority in the system of "man-economy" and therefore the problem of labor potential formation and its transformation into human capital has become especially relevant. Considering the labor potential as an opportunity for the economically active population to provide the national economy with living labor resources, the nature of demographic and migration processes in the country and in particular in most regions is a matter of concern. As a result of these processes, there is an undesirable for the society, deterioration of the quality structure of labor potential: the working age population is reduced, there is an increase in emigration, especially of young people, for favorable employment and training. In recent years, there is no simple reproduction of labor potential. The number of people retiring is higher than the number of those entering working age. Existing trends in the reproduction of labor potential, especially the process of depopulation, in the near future require increased investment in the economically active population and the introduction of labor-saving technologies is the main direction to prevent labor shortages.*

**Goal.** *To pay attention of scientists and specialists to the need to deepen research on the peculiarities of human capital formation in the regions, taking into account the demographic situation and trends in the development of their labor potential.*

**Results.** *Considering the labor potential as a natural basis of human capital, the authors conclude that in a demographic crisis, investment in human resources is the key to economic growth and overcoming labor shortages, strengthening the human resources of society.*

*To draw the attention of scientists and specialists to the need to deepen research into the features of the formation of human capital in the regions, taking into account the demographic situation and trends in the development of their labor potential.*

*The article considers methodological approaches to the economic evaluation of human capital, methodological approaches for calculating the human capital index are proposed. Areas of targeted investment in labor potential to ensure its expanded reproduction are proposed.*

**Key words:** *labor force, labor resources, labor potential, human capital, human capital index, economically active population, demographic crisis.*

**Formula 1; Fig. 0; table. 0; bibl. 8**

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** Протягом останніх трьох десятиліть в Україні постійно зменшується чисельність населення, особливо працездатного віку, яке становить основу економічно активного населення. Обсяги такого скорочення значною мірою залежать від еміграційної активності працездатного населення. Внаслідок процесів депопуляції та від'ємного сальдо міграційного руху населення істотно зменшився трудовий потенціал суспільства, погіршилася його якісна характеристика.

Сьогодні трудовий потенціал суспільства і особливо його економічно активна частина є основою формування персоналу організацій підприємств і закладів соціальної сфери. Теперішні тенденції розвитку трудового потенціалу викликають занепокоєння з приводу можливостей забезпечення національної економіки ресурсами живої праці. Правда, зменшення чисельності трудових ресурсів можна частково компенсувати поліпшенням їх якісних характеристик за рахунок інвестицій в освіту, професійну підготовку, забезпечення практичної підготовки.

Здійснюючи інвестиції в людські ресурси, ми отримуємо людський капітал, який робить людину вирішальним фактором економічного зростання, забезпечуючи її конкурентоспроможність на ринку праці, й йому тим самим актуалізується проблематика людино-центризму в економіці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем формування трудового потенціалу суспільства, розвитку людського капіталу, причин і наслідків демографічної кризи в Україні присвячено чимало монографій, наукових статей, публікацій у ЗМІ. У працях відомих українських вчених С. Бандура, Д. Богині, О. Богуцького, В. Васильченка, О. Грішнкової, М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, В. Онікієнка й інших глибоко висвітлено теоретико-методологічні основи сутності та структури трудового потенціалу його розподіл і використання. Однак в умовах погіршення демографічної ситуації і скорочення чисельності економічно-активного населення потребують дослідження питання взаємозв'язку трудового потенціалу території і формування персоналу організацій, які там функціонують. Заслужують уваги: проблема якісної оцінки трудового потенціалу в умовах сучасної демографічної ситуації; проблема збалансування ринку праці в регіонах масштабного скорочення трудового потенціалу; проблема впливу трудового потенціалу на формування людського капіталу в регіонах країни.

**Мета статті.** Звернути увагу науковців та спеціалістів на необхідність поглиблення досліджень особливостей формування людського капіталу в регіонах з урахуванням демографічної ситуації і тенденцій розвитку їхнього трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Людина як суб'єкт економічної діяльності завжди перебувала у центрі економічної науки. Поняття «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський фактор», «людський капітал» були предметом дослідження багатьох учених-економістів. Так, ще у IX ст. вони вивчали робочу силу як основного виробника матеріальних благ. Однак, уже у 20-х роках XX ст. в умовах адміністративної економіки для планування її розвитку був уведений термін «трудова ресурси». Тоді, людину розглядалися як об'єкт забезпечення народного господарства робочою силою. Основний акцент робили на кількості носіїв робочої сили, а її якість не завжди відповідала потребам. Наприклад, кваліфікованих спеціалістів готували на так звані «робфаки», вчителів – у інститутах з дворічним терміном навчання, основою підготовки робітничих кадрів були ФЗО (заклади «фабрично-заводського навчання»).

Кінець 1970-х і початок 1980-х років характерний бурхливим розвитком науки і техніки та впровадженням у виробництво результатів науково-технічного прогресу. Це потребувало перегляду ролі людини в суспільному виробництві, тобто людина перетворилася на його суб'єкт, який вимагав задоволення власних потреб та інтересів і насамперед у сфері праці. У цей час замість терміна «трудова ресурси» почали вживати термін «трудова потенціал», котрий, за визначенням Р. Колосової, є якісним виміром трудових ресурсів, яким властиві потенційні можливості щодо набуття певних знань, професії, практичних навиків і вмій.

1970-ті – 1980-ті роки XX ст. характерні бурхливим розвитком економіки у країнах Східної та Південно-Східної Азії, які володіли обмеженими матеріальними ресурсами, особливо сировинними, і потужними людськими ресурсами. Ефективне використання людських ресурсів і досягнень науково-технічного прогресу дало змогу цим державам «увірватися» у групу високо-розвинутих країн. Варто зазначити, що у цьому вирішальну роль відіграв людський фактор, який перетворився на провідний фактор суспільного виробництва, засіб досягнення максимальної ефективності його функціонування.

Починаючи із 60-х років XX ст. серед наукових публікацій особливо виділяються статті зарубіжних учених, присвячені ролі людського фактора, науковці досліджують питання механізму його впливу на суспільне виробництво, використання людини як об'єкта найефективніших інвестицій в її знання, професійну підготовку, розвиток творчого інтелекту. Вже на початку 1960-х років у науковому середовищі тривала дискусія про роль людини в суспільному виробництві – завдяки працям американських учених Теодора Шульца, Якоба Мінера, Гаррі Беккера, які в 1962 році опублікували низку статей, присвячених обґрунтуванню теорії людського капіталу. Фактично наукові дискусії були завершені у 1992 році, коли Нобелівську премію у галузі економіки нагородили Гаррі Беккера.

Розглядаючи та зіставляючи зміст понять «трудова потенціал» і «людський потенціал», треба наголосити на факті, що трудова потенціал – це людські ресурси у віці 15-70-ти років, які володіють потенційними можливостями: запитися здоров'ям, знаннями, отримати практичні

навички та вміння. Людський капітал є реалізованими потенційними можливостями у вигляді фізично здорових людей, висококваліфікованих робітників і спеціалістів, потужних науково-дослідних інститутів, ефективних органів державного управління та місцевого самоврядування. Фактично держава і приватний капітал здійснюють інвестиції у трудовий потенціал, у результаті чого одержують високоякісний продукт, який отримав назву «людський капітал». Оскільки ця назва є загальною, суспільство завжди диференціює свої потреби. Наприклад, сучасний розвиток територіальної децентралізації супроводжується зростанням потреби у фахівцях для забезпечення ефективного функціонування близько 1500 об'єднаних територіальних громад. Щоб забезпечити ці потреби, держава мала б заздалегідь оцінити цю потребу і організувати підготовку відповідних кадрів, перекваліфікацію наявних претендентів на вакантні місця. Останнє потребує відповідного фінансування, тобто інвестицію в освітні заклади для організації навчання необхідних фахівців. Власне інвестиції є тим інструментом, який дає змогу розв'язувати вирішувати проблеми забезпечення робочою силою підприємств і сфери послуг. Наприклад, в умовах пандемії виявилось, що в Україні не вистачає фахівців-вірусологів, епідеміологів, тому що у минулому недалекоглядні діячі вирішили спростити підготовку таких лікарів у медичних закладах, а санітарно-епідеміологічні станції взагалі ліквідували, залишивши в обласних центрах лише спеціалізовані лабораторії. Для відновлення діяльності санітарно-епідеміологічної служби потрібні час, а також відповідні інвестиції в медичну освіту й облаштування відповідної інфраструктури.

Під час пандемії значних втрат зазнав трудовий потенціал України в тому числі медичного персоналу. Для відновлення втраченого медичного персоналу необхідні значні інвестиції в охорону здоров'я та, особливо, в медичну освіту.

Проблема людського капіталу в охороні здоров'я загострюється у зв'язку з масовою еміграцією медиків, що потребує значних інвестицій для підготовки втрачених фахівців, а також інвестицій у сферу охорони здоров'я для запобігання міграції медиків через недооцінку з боку держави їхньої праці.

Одним із фундаментальних питань дослідження трудового потенціалу і людського капіталу є їх кількісна оцінка. У питанні кількісного виміру обсягів трудового потенціалу сьогодні у наукових дослідженнях немає єдиного підходу. У статистиці обсягу зайнятого населення використовують кількісні параметри економічно-активного населення (ЕАН) у фізичних особах. Оскільки трудовий потенціал охоплює й економічно неактивне населення, яке з певних причин може бути залучене в суспільне виробництво. Таким чином, сьогодні обсяг трудового потенціалу кількісно визначають як сукупність економічно-активного та економічно неактивного населення. Щодо кількісного виміру якості трудового потенціалу, то доводиться використовувати не прямі, а опосередковані методи, визначення питомої ваги осіб з вищою освітою у структурі економічно-активного населення (15–70 років), або питома вага інвалідів у структурі працездатного населення.

Сьогодні ще не встановлені прямі показники кількісного і якісного виміру людського капіталу. В науковій літературі використовують показники інвестицій у здоров'я, освіту, професійну підготовку осіб працездатного віку й у перепідготовку безробітних. Відносні показники, що характеризують якість людського капіталу аналогічні показникам, котрі оцінюють якість людського потенціалу. Таким чином, економічна наука для практичного використання має запропонувати абсолютні показники кількісного виміру людського капіталу. На відміну від трудового потенціалу людського капіталу, показників виміру, як абсолютних, так і відносних наукою ще досі не запропоновано. На нашу думку, відносним показником, що комплексно характеризує людський капітал, можна використати індекс людського капіталу (ІЛК), який запропоновано обчислювати за методикою визначення індексу людського розвитку (ІЛР) [1]:

$$ІЛК = \sqrt[3]{I_{тр} + I_o + I_{всф}} ,$$

де  $I_{тр}$  – індекс тривалості життя;

$I_o$  – індекс освіченості;

$I_{всф}$  – індекс витрат на освіту, первинну і професійну науку, охорону здоров'я, культуру, фізичну культуру та спорт.

У цей індекс потрібно вводити і витрати підприємств на професійну підготовку працівників й охорону здоров'я та витрати приватного капіталу, тобто інвестиції фізичних і юридичних осіб в освіту й охорону здоров'я.

Розрахунок сукупних витрат на соціальну сферу можемо отримати з державного і регіональних бюджетів, а також із звітних даних Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я, Державної служби зайнятості, органів державної статистики. Індекс витрат на соціальну сферу розраховують на душу населення. Для міжнародного порівняння необхідно загальну суму витрат на соціальну сферу скорочувати на купівельну спроможність долара.

Однією з найважливіших проблем сьогодення є стабільне скорочення чисельності населення у дитячому віці як результат зниження народжуваності, що звужує можливості відтворення трудового потенціалу. Скорочення чисельності економічно активного населення звужує можливості формування людського капіталу в необхідних для національної економіки обсягах. Уже тепер є села, де нема в кого інвестувати капітал. У багатьох регіонах сільська місцевість перестала бути джерелом робочої сили. Агропромислові підприємства вимушені інвестувати значні кошти для залучення кваліфікованої робочої сили, особливо у сезонні періоди року.

В економічному плані скорочення чисельності економічно активного населення можна компенсувати масштабним зменшенням затрат живої і особливо некваліфікованої праці, що, своєю чергою потребує значних інвестицій у трудозберігальні технології, відповідну техніку, засоби захисту рослин і тварин.

Зменшення трудового потенціалу означає і зменшення можливостей для реалізації залучених інвестицій. Дефіцит економічно активного населення може істотно гальмувати залучення іноземних інвестицій, оскільки інвестор оцінює насамперед якість пропонованої робочої сили, а також ринок споживання, якщо це продукція легкої або харчової промисловості.

Інвестиції в трудовий потенціал мають бути цільовими. Наприклад, якщо у певному регіоні зростає інвалідизація населення внаслідок певного захворювання, необхідними будуть інвестиції в охорону здоров'я особливо підростаючого покоління, котре розглядати як основу формування майбутнього трудового потенціалу.

Потужних інвестицій потребує трудовий потенціал сільської місцевості. Земельна реформа, реформа відносин власності на селі, зменшення потреб аграрного сектору в робочій силі зумовило скорочення робочих місць, що змусило сільських мешканців залишити села і поповнювати потоки сезонних емігрантів, які нерідко залишаються там на постійне проживання. З метою запобігання знелюдненню сіл органи місцевого самоврядування мають дозволяти оренду земель сільськогосподарського призначення лише на умовах інвестування капіталу в соціальний розвиток села, створення робочих місць для сільських мешканців. Необхідно спонукати власників земельних «холдингів» вкладати власні кошти у підготовку кваліфікованих кадрів для аграрного сектору економіки.

В умовах демографічної кризи, наслідки якої є негативними для економіки села, посилюється напруга на ринку праці. Скорочення чисельності економічно активного населення звужує можливості розширеного відтворення трудового потенціалу, створює проблеми формування персоналу організацій, забезпечення їх кваліфікованими кадрами. Ситуація, яка складається в суспільстві, особливо на ринку праці, потребує розроблення і реалізації адекватної демографічної політики, яка б стимулювала зростання народжуваності та тривалості життя. Сьогодні політика держави має бути спрямована на забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу і нарощування обсягів інвестицій у соціальну сферу для розширеного відтворення людського капіталу, що буде запорукою економічного зростання держави.

Для ефективної трансформації трудового потенціалу в людський капітал необхідно передусім забезпечити стабільне інвестування соціальної сфери. Такі інвестиції мали би бути спрямовані на фінансову підтримку молодих сімей, матерів та дітей, забезпечення їх житлом, дошкільними закладами й закладами охорони здоров'я.

Однак щорічне недофінансування освіти, охорони здоров'я, культури, фізичної культури і спорту згідно з нормативі вами, передбаченими Бюджетним кодексом України, гальмує розширене відтворення трудового потенціалу і людського капіталу, не сприяє формуванню

конкурентоспроможної робочої сили, яка б демонструвала високу продуктивність праці, потужне зростання валового внутрішнього продукту, ефективність національної економіки.

Аналіз сучасних процесів трансформації трудового потенціалу в людський капітал свідчить про те, що Україна за останні роки втратила частину людського капіталу. Занепад багатьох галузей промисловості зумовив не тільки вивільнення тисяч висококваліфікованих спеціалістів, а й декваліфікацію сотень тисяч працівників, які знайшли роботу за межами країни.

Незважаючи на те, що Україна належить до східних держав Європи, вона продукує людський капітал і для зовнішнього ринку праці. В Україні жоден орган влади не відповідає за використання випускників закладів вищої освіти, які навчалися за державним замовленням. Викликає занепокоєння за майбутнє держави ситуація, коли в медичній сфері бракує фахівців, а вони через низьку оплату праці масово виїжджають за кордон, де отримують роботу та гідну заробітну плату.

В умовах звуження можливостей хоча б простого відтворення трудового потенціалу для запобігання тотального дефіциту трудових ресурсів єдиним шляхом економічного зростання держави є забезпечення розширеного відтворення людського капіталу. Однак, доводиться констатувати, що сьогодні в Україні спостерігається процес гальмування розвитку людського капіталу, який полягає у:

- відсутності державної стратегії розширеного відтворення людського капіталу;
- неефективному використанні людського капіталу;
- нефункціональному плануванні підготовки кадрів вищої кваліфікації;
- відсутності державної підтримки молодих фахівців та їхніх сімей;
- постійному недофінансуванні освіти, охорони здоров'я, культури, науки, фізичної культури та спорту.

#### **Висновки та перспективи подальших розвідок.**

1. Особливості трансформації трудового потенціалу в людський капітал полягають у тому, що інвестиції, за рахунок яких формується людський капітал одночасно впливають на якісну характеристику трудового потенціалу.

2. Людський капітал є продуктом інвестицій в трудовий потенціал, адже інвестиції в освіту та охорону здоров'я здійснюють у ту частину людських ресурсів, яка становить основу трудового потенціалу.

3. Сьогодні немає єдиних методичних підходів до кількісного та якісного вимірів трудового потенціалу і людського капіталу. Для комплексної характеристики людського капіталу пропонуємо обчислювати індекс людського капіталу, але при цьому використовувати методіку визначення індексу людського розвитку.

4. В умовах демографічної кризи відбуваються зміни в кількісному та якісному складі трудового потенціалу, які можуть бути компенсовані за рахунок зростання людського капіталу.

5. Особливої уваги заслуговує проблема дослідження демографічної ситуації в сільській місцевості, виявлення тенденцій, зміни структури населення і проблем ринку праці на селі.

6. В умовах зменшення трудового потенціалу необхідно для виявлення його резервів розширити і поглибити соціологічні дослідження економічно неактивного й самозайнятого населення та зайнятих у неформальному секторі економіки.

7. Уже більше двох десятиліть людський капітал зростає за рахунок приватних інвестицій у вищу освіту, тому необхідно цю частку людського капіталу ефективніше використовувати в інтересах суспільства.

#### **Література**

1. How is the Human Development Index calculated? URL: <https://ourworldindata.org/human-development-index/>
2. Беккер Г. Человеческий капитал. Москва: ГУВШЭ. 1997. 682 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб А. П. Управління трудовим потенціалом. Київ: КНЕУ. 2005. 402с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: т-во «Знання» КОО, 2001. 254с.

4. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. Київ: Юридична книга. 2005. 257с.
5. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. Тернопіль. 1996. 198 с.
6. Долішний М. І., Злупко С. М., Бандур С. І., Бідан В. Л., Воробель А. П. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. Ужгород. Карпати. 1997. 422 с.
7. Долішний М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Г. Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика). Львів. 1997. 245 с.

#### References

1. *How is the Human Development Index calculated?* URL: <https://ourworldindata.org/human-development-index/> [English].
2. Bekker, H. (1997) *Chelovecheskiy kapital [Human capital]*. Moskva: HUVSHÉ. [in Russian].
3. Vasyl'chenko, V. S., Hrynenko, A. M., Hrishnova, O. A., Kerb, A. P. (2005) *Upravlinnya trudovym potentsialom [Management of labor potential]*. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
4. Hrishnova, O. A. (2001) *Lyuds'ky kapital: formuvannya v systemi osvity i profesynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyiv: t-vo «Znannya» KOO. [in Ukrainian].
5. Kachan, YE. P., Shushpanov, D. H. (2017) *Upravlinnya trudovymy resursamy [Management of labor resources]*. Kyiv. Yurydychna knyha. [in Ukrainian].
6. Trubych, S. YU. (1996) *Trudovyy potentsial i zaynyatist' naselelnyya Ukrayiny v umovakh perekhodu do rynku [Labor potential and employment of the population of Ukraine in the transition to the market.]*. Ternopil. [in Ukrainian].
7. Dolishnyy, M. I., Zlupko, S. M., Bandur, S. I., Bidan, V. L., Vorobel', A. P. (1997) *Trudovyy potentsial i zaynyatist': teoretychni osnovy ta rehional'ni osoblyvosti [Labor potential and employment: theoretical foundations and regional features.]*. Uzhhorod: Karpaty. [in Ukrainian].
8. Dolishniy, M. I., Zlupko, S. M., Zlupko, T. S., Tokars'ky, H. B. (1997) *Trudovyy potentsial, zaynyatist' i rynek pratsi (teoriya i praktyka) [Tokarsky GB Labor potential, employment and labor market (theory and practice)]*. L'viv. [in Ukrainian].

Статтю отримано 25 жовтня 2020 року  
Article received October 21, 2020