

УДК 330.322:331.522.4

**ТОМАШЕВСЬКИЙ А. С.**, магістрант

Науковий керівник – **РИБАК Н.О.**, канд. екон. наук

*Білоцерківський національний аграрний університет*

## **ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЕКОНОМІКИ**

Розвиток інноваційно-інвестиційної моделі економіки залежить від рівня людського капіталу та інвестицій в нього. Ефективність сумарних інвестицій в людський капітал необхідно визначати за інтегрованим підходом, що і є актуальним завданням формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

**Ключові слова (Keywords):** людський капітал, інвестиції, рівень людського розвитку, ефективність інвестицій, інноваційна економіка освіта, охорона здоров'я.

Одним із найбільш важливих досягнень економічної науки другої половини ХХ ст. стала розробка теорії людського капіталу. Це період часу протягом якого в економічно розвинутих країнах відбувся перехід від індустріальної стадії економічного розвитку до постіндустріальної. Характерною ознакою цієї стадії є домінуюча роль в економічному зростанні людського чинника: знання, освіта, інтелект людини, наука стають основною продуктивною силою сучасних підприємств.

Формування людського капіталу здійснюється через інвестування в людину та її знання. Основним чинником розвитку людського капіталу є інвестиції в нього, ефективність яких слід оцінювати з позиції наявного в даний час рівня добробуту.

Інвестиції в людський капітал мають характерні особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить від часу, що залишився до закінчення працездатного віку людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людський капітал, тим довший термін можна буде використовувати їх, причому слід враховувати, що тривалі інвестиції будуть приносити більший і триваліший ефект. Масштаби, характер і види інвестицій у людський капітал зумовлені певними особливостями: історичними, національними, культурними та традиціями суспільства.

Забезпечує стійке економічне зростання країни якість людського капіталу. На якість людського капіталу країни вирішальний вплив робить якість освіти і сучасний стан науки. Разом з тим, визначальним чинником відтворення людського капіталу є й система охорони здоров'я, яка безпосередньо впливає на здоров'я нації, а, отже, і на якість людського капіталу.

Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [4].

Дані структури видатків Зведеного бюджету України на освіту підтверджують тенденцію зростання бюджетних асигнувань на освіту (виключення складає 2022 р.), але частка видатків в ВВП залишається низькою та починаючи з 2021 р. знижується. З 2018 по

2021 рр. видатки на вищу освіту стабільно зростали, в 2021 р. видатки зросли, в порівнянні з 2018 р., майже в 1,5 рази. Хоча в 2021 р. частка ви датків на вищу освіту і в загальних видатках на освіту, і у ВВП зменшилось на 0,5% та 0,1% відповідно [2].

В 2022 р. відбулося зменшення фінансування вищої освіти, що пов'язано з повномасштабною збройною агресією росії проти України, коли в першу чергу фінансується обороноздатність країни. «Фінансування сфери вищої освіти з державного бюджету після початку повномасштабної збройної агресії було секвестровано. Обсяг фінансування за окремими бюджетними програмами, головним розпорядником яких є Міністерство освіти і науки України, було зменшено на 10%. Зокрема, за бюджетною програмою «Підготовка кадрів закладами вищої освіти та забезпечення діяльності їх баз практики» обсяг фінансування було зменшено на 2,107 млрд. грн.» [2].

Взагалі за період 2018-2022 рр. планові показники фінансування вищої освіти за рахунок зведеного бюджету не були виконані жодного разу. Так, в 2018-2019 рр. виконання планових показників становило 89,18%, в 2020 р. - 89,3%, в 2021 р. - 91,49%, в 2022 р. - 87,15%. Станом на 1 серпня 2023 р. Планові показники фінансування вищої освіти за рахунок Зведеного бюджету виконані лише на 51,94% [1].

Досвід реформ в Україні показує, що зростання інвестицій в людський капітал не завжди дає однозначно лише позитивну віддачу. Прикладом можуть служити низька народжуваність і висока смертність в Україні. В теперішній час сумарний коефіцієнт народжуваності дорівнює 1,23, а для простого відтворення людського капіталу, тобто простого заміщення поколінь, потрібні приблизно 2,6 народження на одну подружню пару (половина подружніх пар в країні повинна мати не менше 2-3 дітей) [3].

За показником тривалості життя у світі Україна займає 107 місце, при цьому з 70-х років минулого століття характерною є не зовсім сприятлива тенденція зниження тривалості життя, особливо серед чоловіків. Основна частина зниження тривалості життя пов'язана із зростанням смертності. Досить висока смертність в нашій країні пов'язана з цілим рядом причин, серед яких основною, на думку дослідників, є обмеженість фінансування системи охорони здоров'я. Так, в розвиток здоров'я вкладається не більше 3% ВВП, за деякими оцінками ще менше. На противагу цьому, в США частка витрат на охорону здоров'я складає 14% ВВП, а у ряді європейських державах цей показник коливається від 8-10% [3]. Якщо ситуацію не змінити на краще, то подібного роду економія на системі охорони здоров'я може стати причиною величезних демографічних втрат, що, у свою чергу, зможе спричинити значний економічний збиток, пов'язаний з втратою значної частини людських ресурсів.

Для досягнення сталого розвитку людського капіталу визначено наступні складові, покращення яких дозволить підвищити якість людського капіталу, позитивно вплинувши на економічне зростання в Україні:

- забезпечення якісних медичних послуг та рівного доступу громадян до них; реформування та вдосконалення медичної допомоги, створення нової організації системи охорони здоров'я, що базується на засадах медичного страхування

- перетворення української освіти на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних для успішного життя у сучасному світі, а науковці матимуть усі необхідні можливості та ресурси для своєї роботи;

- запровадження чесних та справедливих пенсійних виплат, де усунуто значний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями, а громадяни, які протягом свого

трудового життя сплачували внески, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації;

- поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції [5].

#### Список використаних джерел

1. Бондарчук О. М., Паустовська Т. І. Макроекономічне оцінювання ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу / О.М. Бондарчук, Т.І. Паустовська // Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 18. С. 60-64.
2. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.
3. Демографічний паспорт території / Державна служба статистики України. URL: [http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1\\_c\\_files/pasport1.htm](http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport1.htm)
4. Кравченко Н.В., Ковальчук Т.М. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства / Н.В. Кравченко, Т.М. Ковальчук // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. URL: [http:// global\\_national.in.ua/issue\\_15\\_2017](http://global_national.in.ua/issue_15_2017)
5. Розвиток людського капіталу. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>

**УДК: 658.11:005.73**

**ТОМАШЕВСЬКИЙ О.В.**, магістрант

Науковий керівник – **БАТАЖОК С.Г.**, канд. екон. наук

*Білоцерківський національний аграрний університет*

*batazhok@ukr.net*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

Метою організаційної культури є сприяння єдності, згуртованості, стимулювання ентузіазму та новаторства працівників для підвищення економічної ефективності діяльності підприємства.

**Ключові слова:** організаційна культура, кадровий персонал, ефективність діяльності, управлінські рішення, організація робочої діяльності, переконання та цінності.

Організаційна культура є нематеріальною, але рушійною силою щодо створення позитивного корпоративного іміджу підприємства, який здатний забезпечити його прибутковість.

Ознаками організаційної культури є:

1. Інновації та ризик: ступінь заохочення працівників до інновацій та ризику.
2. Увага до аналізу: від працівників очікують відповідальності, зосередженості.
3. Орієнтація на результат: керівництво зосереджується на результатах, а не на методах, які використовуються для їх досягнення.
4. Орієнтація на кадровий персонал: управлінські рішення враховують вплив результатів на працівників.
5. Орієнтація на команду: ступінь організації робочої діяльності навколо команди, а не окремих осіб.
6. Агресивність: межа, до якої працівники стають агресивними та змагаються.