

УДК331.108

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Ю.О.РУСІНА

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті запропоновано розглянути деякі аспекти з розвитку теорії людського капіталу. Крім того, були представлені властивості, що мають вплив на формування людського капіталу

Із зростанням значення соціалізації на засадах науково-технічного прогресу у житті суспільства змінюються акценти у проблематиці відтворення людини. Тепер особистість, її відтворення розглядається вченими у значенні створення якісно нової робочої сили, а не використання наявної робочої сили.

Ці зміни в економічній науці відбулися відповідно до структурних змін в економіці розвинутих країн і стали передумовою для виникнення сучасної теорії людського капіталу.

Об'єкти та методи дослідження

Джерелами для остаточного формування теорії людського капіталу у 50–60-х роках ХХ століття слугували роботи У. Петті «Политическая арифметика», А. Сміта «Исследование о природе и причинах богатства народов», Д.С. Мілля, Ж.Б. Сея, Н.Сеніора, Ф. Ліста, У. Багехота, Е.Енгеля, Г. Сиджвика, У. Фішера та інших економістів минулих сторіч.

У 90-х роках ХХ століття теорія людського капіталу відокремилась у самостійний розділ економічного аналізу. Висунення теорії людського капіталу належить як заслуга американському економісту, лауреату Нобелівської премії Т. Шульцу. Але базова теоретична модель була розроблена Г. Беккером у праці «Человеческий капитал» (перше видання 1964 рік) [1]. Ця книга стала основою для усіх наступних досліджень у даній галузі.

У подальшому розвитку теорії людського капіталу сприяли дослідницькі праці Б. Вейсброда, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, Р. Лейярда, Дж. Мінцера, Ш. Розена, Л. Хансена, Ф. Уелча, Б. Чизуїка, Дж. Псахаропулоса, Е. Лезера та інших. Розвиток теорії людського капіталу йшов у руслі неокласичного напрямку економічної теорії.

В Україні дослідженнями проблем людського розвитку, теорії людського капіталу займаються такі дослідники як: Е. Лібанова, В. Куценко, А. Гальчинський, С. Львовчкін, Д. Богиня, О. Макарова, В. Шишкін, О. Грішнова

Постановка завдання

Метою цієї статті є розгляд розвитку теорії людського капіталу та визначення особливостей формування власне людського капіталу.

Результати та їх обговорення

«Людський капітал розуміється, як втілений у людині запас здібностей, знань, навичок та мотивацій. Його формування, подібно накопиченню фізичного або фінансового капіталу, потребує відвертання засобів від поточного споживання заради додаткових доходів у майбутньому» [2].

Більшість західних економістів визначають людський капітал таким, що складається з набутих знань, навичок, мотивацій та енергії, якими наділені людські істоти, і які можуть використовуватися на протязі певного періоду часу у цілях виробництва товарів та послуг [3].

Аналізуючи, вищезазначені визначення людського капіталу, можна зробити висновок, що важливими є особистісні чинники, які залежать від духовного багатства та етапу соціально-економічного розвитку суспільства.

У 80-ті роки ХХ століття економісти школи «нової теорії зростання» довели, що наука і техніка перетворилися на найважливіші чинники суспільного прогресу. Ефективне функціонування виробництва потребує робочої сили високої кваліфікації, з навичками управління сучасними технологічними засобами, з відповідним інтелектуальним рівнем. Наука, освіта, культура стають новими продуктивними силами, що включаються у процес виробництва [4].

Найбільш повна характеристика людського капіталу надана українськими вченими Богинею Д.П. та Грішновою О.А.: «людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника» [5]. В ньому приділяється увага не лише характеристиці людського капіталу, а і констатуються наслідки у зв'язку із зростанням обсягів інвестицій у трудовий потенціал.

Таким чином, беручи до уваги вищезазначені характеристики людського капіталу, можна констатувати, що людський капітал – це результат інвестицій та накопичень у вигляді освіченості, стану здоров'я, здібностей, кваліфікації, майстерності, що реалізується людиною за допомогою праці, її професійної діяльності. Ефективність, якість та конкурентоспроможність кожної людини, як працівника на підприємстві, є прямим наслідком від капіталовкладень на підприємстві, в регіоні, в країні, взагалі в даному суспільстві у розвиток людського капіталу. Саме в цьому заключається соціально-економічна сутність людського капіталу.

В теорії людського капіталу у єдиних межах аналізуються такі явища, як: внесок освіти в економічне зростання, попит на освітні та медичні послуги, вікова динаміка заробітків, гендерна різниця між оплатою праці, передавання економічної нерівності з покоління в покоління тощо.

Особливостями людського капіталу є наступні положення:

1) За теорією людського капіталу (неокласичне трактування) витрати (інвестиції) на виробництво людського капіталу є такими:

- прями витрати (освіта, зміна місця роботи, зміна місця проживання);
- втрачений заробіток (наприклад, зміна місця роботи тягне за собою втрату доходів за певний період);
- моральна шкода.

2) У теоретичному плані людський капітал має особистісний, мікро- та макроекономічний рівні [6]. Така градація дає змогу більш глибоко вивчити можливості формування і нагромадження кожного з них, обґрунтувати економічну об'єктивність поведінки щодо інвестицій:

- на особистісному рівні людський капітал представляє собою знання, вміння, майстерність, кваліфікацію, імідж: все те, що формує людину, що особистість отримала за допомогою освіти, професійного та практичного досвіду. Ефективно використовуючи дані аспекти

власної життєдіяльності людина може надавати послуги іншим людям, взагалі суспільству. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи. Саме тому, його називають приватним людським капіталом [4];

— на мікроекономічному рівні людський капітал – це сукупна кваліфікаційна підготовка та професіоналізм всіх працівників підприємства, їхні досягнення щодо ефективного функціонування підприємства;

— «на макроекономічному рівні людський капітал включає нагромаджені вкладення в такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів тощо. Він є істотною частиною національного багатства країни і називається національним людським капіталом» [6].

3) Людський капітал може мати за характеристику показник рентабельності. Рентабельність (прибутковість) людського капіталу являє собою віднесення доходів від власне людського капіталу до його вартості. Цей показник у теорії людського капіталу має назву «норми віддач».

4) Людський капітал може реалізовуватися лише в процесі праці власника цих знань, здібностей, майстерності. Людський капітал не є аналогічним до основного капіталу. Хоча схожість у формуванні і основного, і людського капіталів є безперечною. При формуванні основного і людського капіталів обидва потребують значних коштів на поточне споживання; від обох видів капіталів залежить розвиток економіки країни та етап розвитку суспільства; і основний, і людський капітали орієнтовані на отримання у майбутньому тривалого виробничого та економічного ефекту; людський капітал і основний капітал можуть застаріти ще до того, як настане їхній фізичний знос. Відмінність людського капіталу від основного капіталу полягає по-перше, в тому, що в сучасних ринкових умовах людина не є власне об'єктом купівлі-продажу, а лише її знання, навички, професіоналізм можуть виступати у якості товару; по-друге, людський капітал може ефективно діяти як у ринковому секторі економіки, так і на внеринковому (дохід може приймати як грошову, так і негрошову форми).

5) Ще однією з особливостей формування людського капіталу є виробнича підготовка. У трактуванні теоретиків людського капіталу вона охоплює як формальне навчання в середині підприємства, так і накопичення досвіду безпосередньо у процесі трудової діяльності [2].

Г. Беккером було введено розподіл на спеціальні та загальні інвестиції у людину. Спеціальні знання представляють собою той досвід, навички, професійну підготовку, що отримує працівник на підприємстві і ця спеціальна підготовка має значення лише для даної організації. Ці знання за своєю суттю є досить специфічними. Загальна підготовка працівників припускає придбання знань, які можна використовувати в процесі праці і на інших підприємствах. Таким чином, можна передбачити, що працівники із спеціальною підготовкою будуть інвестуватися власне підприємствами, але при цьому і основний дохід від даного виду виробничої підготовки буде отримувати підприємство. Також, якщо розглядати на перспективу фактор спеціальної підготовки працівника на підприємстві, можна зазначити, що в даній організації плінність кадрів буде меншою, ніж на інших підприємствах, де практикують лише загальну підготовку.

За загального виду підготовки працівник, намагаючись отримати підвищення кваліфікації, може втрачати частину власного доходу – зниження на період навчання заробітної плати. Але при цьому у подальшому він буде отримувати дохід від цих загальних інвестицій. За дослідженнями Дж. Мінцера обсяг інвестицій на виробництві у підготовку працівника є тотожним обсягу інвестицій на формальну освіту. Норми віддачі у такому разі не поступаються нормам віддачі від формального виду навчання.

Завдяки теорії людського капіталу вкладення у людину почали розглядатися як джерело економічного зростання, не менш важливі, аніж «звичайні» капіталовкладення. Т. Шульц, Е. Денісон, Дж. Кендрікта ін. розробили кількісну оцінку внеску освіти в економічне зростання. Було встановлено, що на протязі XX століття нагромадження людського капіталу випереджало темпи нагромадження фізичного капіталу.

6) Характерною для розвитку теорії людського капіталу є схема економіста А. Ліндбека щодо розподілу доходів. Поряд з працею, землею та основним капіталом в економічній теорії при розподілі доходів за факторами виробництва з'являється людський капітал, як ще один фактор.

Схема А. Ліндберга є основою для чисельних економетричних досліджень стосовно розподілу доходів в теорії людського капіталу, її досягненням є те, що було перенесено акцент проблеми розподілу з макроекономічного рівня (розподілу національного доходу між суспільними класами, групами) на рівень мікроекономіки – особистісного розподілу доходів. Вивчення взаємозв'язку якості праці з її оплатою, наскільки цей зв'язок залежить від привнесених, набутих факторів людської особистості є значним питанням. Основними факторами, що можуть мати вплив на зміну заробітної плати за теорією людського капіталу є освіта людини, мотивації, виробничий досвід, рівень здібностей, соціальне положення, стан здоров'я. «Як освіта, так і діяльність, пов'язана з підтримкою здоров'я, припускає несення поточних витрат заради майбутніх зисків і уявляється цілком явно, що індивіди відрізняються один від одного за ступенем власної готовності робити ці далекоглядні інвестиції» [2].

7) «Однією з особливостей людського капіталу є його виключна активність в системі капіталів. Він є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки всі вони без винятку підпорядковуються людині і діють відповідно її волі, спроможностей, мотивацій. Активність людського капіталу проявляється і в тому, що в процесі взаємодії з іншими видами капіталів, його дія підсилюється ними, тобто кожний вид капіталу робить свій внесок у зростання людського» [7].

8) Людський капітал за своєю сутністю є невіддільним від людини, має нематеріальний, невідчужуваний характер.

Таким чином, аналізуючи всі особливості людського капіталу, можна зробити висновок, що теоретики неокласичного напрямку акцентують увагу на факторі освіти, як на найзначущому в сучасному світі. Але, наприклад, економісти, що створили теорію фільтра (А. Берг, М. Спенс, Дж. Стигліц, П. Уїлс, К. Ерроу), під освітою розуміють механізм, що сортує людей за рівнем їх здібностей. Тобто людина або має здібності, або ж ні, а освіта лише допомагає розподілити людей за ступенем здібностей, які надані нам природою. Зростання продуктивності праці за теорією фільтра також досягається за допомогою особистісних якостей людини.

Але, з даною теорією можна не погодитись в тому моменті, що освіта лише розподіляє людей за їх здібностями. Навпаки, система освіти може допомогти людині найкраще пізнати свої здібності, розкрити їх та знайти своє місце у професійній сфері.

Висновки

Процеси розвитку людини в сучасному світі вивчаються представниками різних наук, але до сьогодні жодна з них не надала систематичного вигляду факторам, параметрам та показникам, що можуть мати вплив на розвиток працівників на рівні підприємства. За теорією людського капіталу можна побачити, що головну роль при визначенні вартості людського капіталу відіграють не фізичні характеристики людини, а інтелектуальні знання. Але для того, щоб людина була спрямована на розвиток власної особистості, для неї необхідно створити умови, що будуть забезпечувати досягнення цієї мети. Про цей бік розвитку людського капіталу мова йде у Концепції людського розвитку. Власне теорія людського капіталу і є основою для поширення в суспільстві ідеології людського розвитку. Всі ці аспекти людського розвитку пов'язані з великими інвестиціями у людський капітал. Таким чином, управління людським капіталом на мікрорівні стає філософією підприємництва, яке орієнтоване на ефективне використання можливостей, здібностей, знань власних працівників. А системна характеристика основних умов та факторів, що впливають на людський розвиток і можуть бути основними компонентами людського капіталу на мікрорівні стає змістом і завданням для подальшого дисертаційного дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y., 1964
2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. –М.: Наука, –1981. – 287с.
3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: СПбУЭФ, 1994.
4. Поплавська Ж.В., Поплавський В.Г. Економіко-філософські аспекти людського капіталу. Вісн. НАН України. – 2002. – № 12. – с. 14-21
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.– К.: Знання – Прес, –2000 – 313 с.
6. Грішнова О.А. Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання//Наук. Вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – 2001. – № 3. – с. 80–86.
7. Бородіна О.М. Роль людського капіталу в сучасному розвитку аграрного сектора економіки//Збірник доповідей та тез міжнародного економічного форуму «Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей Тисячоліття та світової глобалізації». У двох частинах. Частина друга. – К.: ВД «Корпорація», 2004. – 360с.