

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ВИЗНАЧЕННЯ, ОСОБЛИВОСТІ, ВІДТВОРЕННЯ

У статі досліджено категорію «людський капітал»: з'ясовано різницю у підходах до визначення людського капіталу; узагальнені та систематизовані особливості людського капіталу; досліджено процес його відтворення.

В статье проведено исследование категории «человеческий капитал»: определена разница в подходах к трактовке человеческого капитала; обобщены и систематизированы особенности человеческого капитала; исследован процесс его воспроизводства.

In the article the research of category «human capital» is conducted: the difference in approaches to interpretation of human capital is determined; the features of human capital are generalized and systematized; the process of its reproduction is explored.

**Вступ.** Перехід економічно розвинутих країн світу до постіндустріального етапу розвитку має тісний зв'язок з процесом накопичення та зростання людського капіталу. У XXI столітті лідером буде не та країна, яка має більше природних ресурсів або основних фондів і навіть фінансів, а та, яка володітиме більшим і якіснішим людським капіталом. В Україні, на жаль, склалась така ситуація, коли люди для багатьох державних діячів, керівників підприємств, підприємців втрачають цінність. Західна теорія та практика також не відразу стала цінити людину, але коли склались відповідні обставини і західна система вичерпала ресурси індустріального етапу розвитку, раціональний західний менталітет зробив ставку на людину. Зараз ми маємо можливість не проходити десятиріччями той шлях, який подолали західна наука та практика, а зробити значний стрибок уперед, скориставшись позитивним досвідом. Тому нам необхідно осмислення теорії людського капіталу та досвіду її практичного використання.

Теорія людського капіталу виникла у 60-х роках на Заході. Цей науковий напрям створили та розвинули такі відомі американські та англійські вчені як: Г. Беккер, Т. Шульц, Л. Туроу, М. Блауг, С. Боуле, У. Боуен, Б. Кикер, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Ф. Уелч та ін.

У 90-х роках дана проблематика набула свого розвитку у працях російських, українських та білоруських вчених: В. Автономова, В. Антонюка, Ю. Биченко, А. Добриніна, С. Дятлова, П. Дьоміна, Р. Капелюшнікова, М. Критського, І. Кокарева, Н. Кротової, Л. Лісогор, І. Нікітіної та ін.

Але категорія «людський капітал» є досить новою для вітчизняної науки, і тому існує багато питань, які потребують аналізу та подальшої теоретичної розробки, зокрема ті, які і будуть розглядатись у статті. Завдання статті полягає у

тому, щоб: пояснити різницю у підходах до визначення категорії «людський капітал»; узагальнити та систематизувати особливості людського капіталу; проаналізувати процес його відтворення.

**Викладення основного матеріалу.** Виникнення теорії людського капіталу було пов'язане з двома моментами. По-перше, з тим, що і науковці і менеджери стали визнавати визначальну роль людини у процесі виробництва, забезпеченні конкурентних позицій як окремого підприємства, так і країни у цілому. Стало зрозумілим, що без значних інвестицій у розвиток людини, тобто її освіти, підвищення кваліфікації, творчих здібностей, а також у її здоров'я підприємство не буде мати стабільного розвитку та лідерства на ринку. І, по-друге, з необхідністю економічної оцінки інвестицій у розвиток людського потенціалу.

Дотепер не існує єдиного визначення цієї складної категорії. Але усі автори підкреслюють декілька важливіших ознак:

- це активи, які є у людини у вигляді природжених якостей: фізичних, психологічних, інтелектуальних, а також ті якості, здібності, які набуває людина протягом життя (знання, вміння, навички, мотивація);

- це активи, які потребують значних інвестицій;

- це активи, які генерують на протязі певного періоду часу доход.

Так, один із класиків теорії людського капіталу Г. Беккер визначав, що «людський капітал – це сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навичок, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)» [1, с. 162]. Також він підкреслював, що «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можливо назвати

навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни та доходи» [1, с. 29].

Едвін Дж Долан під людським капіталом розуміє «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіти, або через практичний досвід» [2, с. 250]. С. Фішер дає наступне визначення: «людський капітал – це ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності, талант, освіту, набуту кваліфікацію» [3, с. 303].

Західні теоретики підкреслювали важливість інвестицій в освіту та здоров'я людини, важливість освіти протягом усього життя. Також вони розуміли важливу роль усіх ланок суспільства у формуванні людського капіталу: сім'ї, яка дає виховання та забезпечує інвестування в освіту; підприємства, яке створює умови для життя і розвитку людини як творчої особистості; і держави, яка повинна створювати умови для гармонійного розвитку людини у суспільстві, а також брати на себе важливіші функції управління людським капіталом – державні інвестиції у розвиток освіти, здоров'я, культури, регулювання заробітної плати та ринку праці, рівня майнової диференціації у суспільстві, регулювання правових відносин у цій сфері та інші.

Сучасні російські, українські, білоруські автори вносять доповнення до визначення цієї складної категорії, наведемо окремі з них.

П. Дьомін вважає, що людський капітал можна охарактеризувати, як «природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіду, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря» [4].

Н. В. Кротова пропонує включати в структуру людського капіталу не тільки здібності людей до продуктивної праці, але й соціальні, психофізичні, культурні здібності людини [5]. Ю. Г. Биченко виділяє у складі людського капіталу культурний капітал [6].

І. А. Кокарев дає таке визначення людського капіталу: це сукупність творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів, які знаходяться в їх власності, накопичуються за рахунок інвестицій та використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва на протязі усього періоду трудового життя робітників з метою отримання ними у майбутньому більшого доходу [7, с. 25].

А. І. А. Нікітіна вважає, що у визначенні людського капіталу необхідно зробити акцент на зростанні національного багатства країни [8].

Тобто, активи людського капіталу доповнюються такими важливішими якостями як культура людини, її моральні якості, а ми пропонували внести до активів капітал духовної культури людини [9].

Крім того, ми вважаємо вірним той погляд, що мова повинна йти не тільки про генерування доходу. Людина дає суспільству не тільки матеріальну користь, але і здійснює певну соціальну, культурну, виховну діяльність, яка впливає на формування духовно-моральних якостей окремої особистості та суспільства у цілому. Тому результатом функціонування людського капіталу буде також соціальна користь, збільшення національного багатства країни.

Для ефективного управління людським капіталом необхідно мати на увазі наступні його особливості.

Особливі характеристики:

- людський капітал неможливо відокремити від людини, тому купити або продати можливо лише його послуги;

- у складі людського капіталу необхідно виділяти загальний та специфічний;

- важливішими елементами якості людського капіталу, які можливо виділити як самостійні об'єкти управління, є професійний рівень, кваліфікаційний рівень, якість інтелектуальних здібностей та рівень духовно-моральної культури особистості.

На які процеси та показники впливає:

- людський капітал є основною умовою економічного зростання;

- зростання людського капіталу впливає на зростання продуктивності праці, зниження витрат та підвищення доходів підприємства, повинно підвищувати якість продукції та обслуговування, а отже впливати на підвищення ефективності діяльності та забезпечення конкурентоспособності підприємства;

- вірне використання людського капіталу повинно впливати на зростання доходів робітника та ступеня його задоволеності працею.

Витрати та визначення віддачі:

- формування людського капіталу потребує значних витрат як від самої людини, так і від організації, суспільства у цілому;

- інвестиційний період триває 12...20 років – значно більше, ніж у фізичного капіталу [7, с. 34].

- інвестиції в людський капітал пов'язані з високим ризиком;

- інвестиції у людський капітал здійснюють довгостроковий вплив на виробничий процес і їх віддача розподіляється на той час, поки робітник зайнятий виконанням доцільної діяльності. Тому гостро стає проблема закріплення персоналу, який отримав навчання за рахунок організації;

- інвестиції у людський капітал здійснюються як у грошовій, так і не у грошовій формі: витрат часу, психологічних зусиль, соціальної підтримки. Виробничий досвід, професійні навички можуть бути отримані за допомогою навчання на практиці і за допомогою досвіду колег, але для цього необхідна відповідна організаційна культура;

- інвестиції у людський капітал дають значний за обсягом, довготривалий за часом та інтегральний за характером економічний та соціальний ефект;

- рівень накопичення людського капіталу за рахунок інвестицій, а також ефективність вкладень в нього принципово не може бути оцінено з тою точністю, як віддачу від основного капіталу.

Ступінь віддачі, на нашу думку, залежить від:

- суб'єктивних якостей особистості (інтереси, цінності, мотивація, світогляд, рівень культури, стан здоров'я та матеріальний стан);

- факторів, які створені на підприємстві (системи управління персоналом підприємства, у тому числі системи мотивації, стилю керівництва; організаційної культури, культури збереження та обміну інформацією, морально-психологічного стану колективу та відношенням з безпосереднім керівником);

- від соціально-економічного та морально-психологічного стану у країні.

У загальному вигляді процес відтворення людського капіталу включає наступні стадії: формування, розподіл, використання, поповнення та розвиток, інвестування [7, с. 31].

Формування людського капіталу відбувається шляхом виховання особистості в сім'ї, через механізм соціальної взаємодії і спілкування та через механізми соціалізації і професіоналізації у відповідному інституціональному середовищі (система освіти та культури, інформаційний простір, система виробництва). Мета формування людського капіталу підприємства полягає у забезпеченні достатнього для його ефективного функціонування рівня професійно-кваліфікаційних та морально-психологічних якостей працівників.

Розподіл людського капіталу відбувається через ринок праці, а використовується він в системі виробництва, яка включає підсистеми відбору та розстановки кадрів, організації, оплати, мотивації праці, умови для професійного та кар'єрного зростання.

Функціонування (використання) людського капіталу безпосередньо пов'язане з процесом праці та передбачає його утримання та підтримку через належну оплату праці, надання пільг або соціального пакету.

Поповнення та розвиток здійснюється в освітніх, інформаційних, рекреаційних, культурних системах, системі охорони здоров'я.

Усі стадії процесу відтворення потребують значних інвестицій, які повинні здійснюватись на усіх рівнях: особистість, сім'я, підприємство, держава. Крім цього, сам процес відтворення і окремі його стадії повинні регулюватись з боку держави. Вона повинна забезпечити умови для створення нових робочих місць, належної оплати праці, збереження та гармонійного розвитку людини через ефективне законодавство та механізми фінансування. Величезне значення має державна концепція освіти та політика держави у цій сфері.

Провідні фахівці, менеджери визнають, що цінність робітника полягає не тільки у його вузькій кваліфікації, а насамперед у загальних знаннях, ерудиції, спроможності оцінювати процеси, які відбуваються у суспільстві та в економіці. Ці знання та здібності дають можливість швидко адаптуватися до змін, приймати найбільш ефективні рішення. Більш того, окрім знань людина повинна мати високі моральні якості, духовну культуру. На жаль, ми майже кожного дня спостерігаємо залежність між низьким рівнем духовної культури та моральності і відповідними діями деяких державних діячів, які впливають на усе наше суспільство. Корупційність, економічні злочини, висока майнова диференціація у суспільстві, розкрадання державного майна – це наслідок саме морально-духовного стану певної частини суспільства. За роки ринкових перетворень, окрім нашої промисловості, ми майже втратили нашу освіту, а саме такий її важливіший елемент, як виховання моральності, духовної культури. Внаслідок складного становища у промисловості, на залізничному транспорті, у науці не завжди можливо забезпечити належний зв'язок між навчальними закладами, наукою та виробництвом.

Тому концепція сучасної вищої освіти повинна базуватись на сполученні таких важливіших елементів:

- підготовка повинна мати загальноосвітній характер, а на останніх курсах мати професійну спрямованість;

- у процесі підготовки важливіший елемент – це виховання культури, моральності (це стосується усієї системи освіти);

- професійна підготовка майбутнього спеціаліста повинна здійснюватись у тісному переплетінні з практикою на виробництві, дипломні роботи повинні мати насамперед практичне значення;

- держава повинна фінансувати освіту за пріоритетними та дефіцитними напрямками та спеціальностями, сприяти росту інтелектуального потенціалу нації;

- процес освіти, підвищення кваліфікації, самовиховання повинен бути безперервним і це повинні розуміти як освітяни, так і ті, хто навчається, це вимоги часу.

Взагалі, ефективність процесу відтворення людського капіталу залежить від узгодженості між усіма його етапами (формування, розподіл, використання, поповнення та розвиток, інвестування), забезпечуючими системами (ринок праці, підприємства, система освіти та культури, охорони здоров'я, інформаційний простір), важелями (економічні, правові, ідеологічні), ланками (особистість, сім'я, підприємство, держава).

Невідповідність призведе до негативних трансформацій людського капіталу, які ми спостерігаємо в економіці України: це відтік за кордон найбільш кваліфікованих працівників, інтелектуального потенціалу країни; нестача кваліфікованих робітничих кадрів і надмірна кількість фахівців, які мають економічну чи юридичну освіту; використання отриманої освіти не за призначенням, тобто розбалансованість ринку праці; незадоволеність працею, і, як слідство, зниження її якості та ефективності, концентрація працівників на забезпеченні лише матеріальних благ без творчої реалізації. Ці негативні процеси, у тому числі, зв'язані з існуванням значного нелегального сектору в економіці України, високим ступенем соціальної та майнової диференціації у суспільстві, нерегульованістю між потребою ринку праці та підготовкою системою освіти відповідних фахівців, взагалі відсутністю у держави зваженої освітньої політики, політики розвитку виробництва та науки, без яких неможливий розвиток економіки і відповідно створення нових робочих місць.

Державна політика зайнятості повинна бути безпосередньо пов'язана з потребами ринку праці та бути динамічною. Держава повинна створювати нові робочі місця і стимулювати підприємств, які створюють ці місця у галузях, пріоритетних для розвитку держави і, насамперед, у сфері інтелектуального розвитку. Витрати держави на науку та освіту необхідно розглядати у якості довгострокових інвестицій, які у подальшому принесуть прибуток у вигляді наукових знань, навиків, досвіду народу, допоможуть здійснити духовно-інтелектуальний прорив. Приймаючи рішення сьогодні, не слід забувати, що їх результати будуть отримані через багато років, оскільки це необхідний діапазон спадкоємності поколінь.

**Висновки.** Сутність концепції людського капіталу полягає у значущості накопичення людиною знань, досвіду, кваліфікації, збереженні здоров'я, у необхідності здійснення від-

повідних інвестицій, і у тому, що цим процесом необхідно керувати на усіх рівнях: держава, галузь, підприємство, сім'я, особистість. Різниця у визначеннях цієї категорії полягає у тому, які якості людини включають в актив людського капіталу, та що саме чекають від вкладень у людину: доходів, соціального ефекту, зростання національного багатства. Підхід західних теоретиків робить акцент на людському капіталі як джерелі доходів. Тоді як підхід зазначених нами російських, українських, білоруських вчених розглядає людину як особистість з її психологічними та духовно-моральними якостями, а капітал розглядає як складну категорію: не тільки як гроші, але і як народний капітал, у складі якого є нематеріальні активи і який приносить користь усьому суспільству. Цей підхід ми вважаємо більш вірним, повним, ефективним для держави. Для ефективного управління людським капіталом необхідно мати на увазі його особливі характеристики, процеси та категорії, на які він впливає, особливості інвестування та віддачі від нього. Ефективність процесу відтворення людського капіталу залежить від узгодженості між усіма його етапами, забезпечуючими системами, важелями, ланками.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964.
2. Долан Э. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан, Д. Е. Линдсей. – СПб., 1992.
3. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М.: Дело, 1993.
4. Демин П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики // Белорусский журнал международного права и международных отношений, 2003. – № 3.
5. Кротова Н. В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры / Дисс. ... д.э.н. – М., 2000.
6. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы, 2001. – № 3.
7. Кокарев И. А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала / Дисс. ... д.э.н. – М.: РГБ, 2003.
8. Никитина И. А. Методология и методы формирования трудового потенциала предприятия / Дисс. ... д.э.н. – СПб., 1999.
9. Іванілов О. С. Людський капітал у розвитку економіки та залізничного транспорту України / О. С. Іванілов, В. В. Компанієць, І. В. Іванкова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Вип. 15-16. – Харків: УкрДАЗТ, 2006. – С. 149-151.

Надійшла до редколегії 27.03.2008.