

УДК: 331.101.262 (477)

Прушківська Е.В., Переверзева А.В.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті досліджується стан, основні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу, визначаються властивості, притаманні цій економічній категорії. Дається обґрунтування основних видів знань як важливої компоненти освітнього потенціалу.

The state, basic problems and prospects of development of human capital, is researched in the article, properties inherent to this economic category are determined. The ground of basic types of knowledges is given as important components of educational potential.

Упродовж усієї історії людства одним із найважливіших інструментів впливу на окремих людей і суспільство в цілому була соціальна система та її головна складова — людський капітал. В умовах постіндустріального суспільства значущість людського капіталу зростає. Тому природним є питання про механізми використання людського капіталу в період глобалізації українського суспільства.

Останніми роками концепція людського капіталу стає дедалі популярнішою. Вивчення людського капіталу із залученням цієї категорії до наукового вжитку мало міждисциплінарний характер і відбувалося у межах соціології, економічної теорії й культурології.

Основною метою статті є: дослідження проблем розвитку людського капіталу; аналіз особливостей і умов функціонування основних складових людського капіталу з метою визначення майбутніх перспектив; обґрунтування необхідності державної підтримки та розвитку людського капіталу країни.

Передумови до розробки теорії людського капіталу були закладені в роботах представників класичної політичної економії, які приділяли дуже серйозну увагу цій проблемі. Вони започаткували науковий аналіз людських здібностей до праці, їх формування, відтворення й ефективне функціонування.

Створення теорії людського капіталу стало однією з найвизначніших подій в історії економічної думки останніх десятиріч. Значний вплив цієї теорії на весь подальший розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці [1].

Поняття *людський капітал* увійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі. Виникнення і розвиток теорії людського капіталу пов'язані з іменами відомих американських учених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Туроу, Я. Мінсера [2-5]. На думку О.А. Грішної [1] існують дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал є "найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності" [6].

Розвитку теорії людського капіталу, дослідженню його соціально-економічних аспектів присвячені роботи вітчизняних вчених Богині Д.П., Близнюк В.В., Грішної О.А., Дудкевича Я.М., Куценко В.І., Євтушенко Г.І. [7-12] та ін. В роботі О.А. Грішної [1] детально аналізується сутність та відмінність таких понять, як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал. Ці поняття мають загальний об'єкт —

людину – як фактор виробництва. Проте, їх зміст відображає певну еволюцію в оцінці ролі і місця людини в економічній системі суспільства.

Сучасний погляд на людину як носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить доход, але з яскраво вираженою специфікою, без урахування якої потенціал людини може і не реалізуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів індивідуального в людській природі, в задатках, поведінці, потребах, бажаннях людини, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів.

Тематиці людського капіталу присвячено багато публікацій. Слід зазначити, що систематизацію теорій людського капіталу не завершено й дотепер, до того ж, українське суспільство ще недостатньо знайоме з розробками в цій сфері. Однак, незважаючи на наявність значної кількості досліджень, присвячених даній тематиці та їх глибину, проблема необхідності інвестування з метою збереження надбаних здібностей та розвитку нових.

Метою дослідження є вивчення стану проблем та перспектив розвитку людського капіталу.

Поняттю “людський капітал” почали приділяти увагу ще з давнини. Навіть існують приклади економік, для яких “людський капітал” був більш вагомим фактором, ніж для сучасної економіки. Прикладом такої економіки є давньоримська, де дуже широко вживався термін “економіка, заснована на знаннях”. “Людський капітал” або як його називали “річ, яка говорить”, використовувався не тільки для виконання самої важкої роботи.

На рубежі 90-х років ХХ століття почався активний процес формування так званої нової економіки, або економіки, заснованої на знаннях. Її відмінною рисою є прискорений розвиток нематеріальної сфери і нематеріального середовища господарської діяльності. Знання, а не капітал, стають основним економічним ресурсом, що визначає конкурентоспроможність будь-якої організації.

Теорії людського капіталу на сучасному етапі приділять багато уваги, оскільки вона дозволяє із загальних позицій вивчати багато явищ ринкових відносин, виявити ефективність вкладених в людський фактор фінансових коштів.

Вживання поняття “людський капітал” дозволяє зрозуміти роль соціальних інститутів, з'ясувати не тільки соціальні параметри, але і провести економічний аналіз впливу соціального фактора на ринкову економіку.

Сучасний економічний розвиток потребує переосмислення існуючих теоретичних основ концепції людського капіталу, викликає необхідність аналізу людського капіталу за рахунок напрямків, що відображають специфіку використання сукупності творчих здібностей людини як активів її капіталу. Роль людського капіталу в сучасних економічних процесах на відміну від традиційних факторів виробництва зростає, виявляючи зміни в актуальній структурі людської діяльності. У той же час людський капітал показує підвищення значущості широкого спектру творчих здібностей працівників для економічного розвитку на відміну від попередніх етапів господарства, коли використовувалася переважно фізична праця. Так унаслідок швидкого технологічного розвитку, що зумовив інтелектуальну насиченість виробничого процесу на усіх рівнях, відбулася актуалізація інтелектуальної складової людського потенціалу, що привело до виділення інтелектуального капіталу. Окрім того, підвищення значущості єдності трудового колективу, довіри між працівниками різних рівнів і включення в систему відносин для зростання економічного ефекту теоретично знайшло відгук у виникненні поняття “соціальний капітал”; “культурний капітал” відобразив актуалізацію здібностей

людини розпізнавати стратегії та принципи поведінки інших господарчих агентів і відповідно діяти за правилами (як формальними, так і неформальними), що є нормальними для того чи іншого господарського порядку, і за допомогою цього підвищувати ефективність своєї економічної діяльності. Розглядаючи процеси, що відбуваються у межах трансформаційної економіки, дуже важливо осмислювати людський капітал як цілісне відображення інтерспецифічних ресурсів людини і фундаментальну основу для виділення та функціонування інтелектуального, соціального і культурного капіталів, адже саме це сприяє визнанню необхідності інвестування в повноцінний розвиток потенціалу людини, не допускаючи відхилень у той чи інший бік. Людський капітал, що повинен за своїми якісними і кількісними характеристиками стати адекватним господарській системі соціально-ринкового типу, у той же час є провідним чинником самого перехідного процесу. Але важливою особливістю трансформаційного суспільства є те, що існуюче господарське середовище не сприяє інтенсивному формуванню та використанню сукупного людського капіталу, що відбивається на його накопиченні та зумовлює його недостатню частку у національному багатстві.

Людський капітал — капітал у формі інтелектуальних здібностей і практичних навичок, отриманих у процесі утворення і практичної діяльності людини. Засновники теорії людського капіталу Г. Беккер і Т. Шульц та їх послідовники трактують людський капітал як надбані знання, навички, а інвестиціями в людський капітал називають затрати на здобуття освіти, кваліфікації, виховання тощо. Відповідно до концепції людського капіталу освіта розглядається як ключовий фактор зростання соціального благополуччя нації і держави. Теорія людського капіталу, відповідно до якої індивідуальні характеристики людини визнають особливою формою капіталу.

Людський капітал можна визначити як накопичений людиною запас здібностей, знань, навичок, умінь, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і тим самим впливають на збільшення доходів цієї особи. Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій задля отримання додаткових прибутків у майбутньому. До найважливішого виду інвестицій у людський капітал належить освіта [13].

Г. Беккер першим виконав статистично коректний розрахунок економічної ефективності освіти. Інвестиції в людський капітал не тільки сприяють збільшенню доходів індивіда, а й зумовлюють підвищення продуктивності праці. Наприклад, освіта, окрім формування професійних знань і навичок, розвиває також підприємницькі таланти, зменшує опір нововведенням, спрощує сприйняття змін; підготовка й підвищення кваліфікації на виробництві (накопичення виробничого досвіду) сприяє швидкому й безболісному переходу на нові технології [14].

Запроваджене Беккером розрізнення між спеціальними і загальними інвестиціями в людину (і ширше — між загальними і специфічними ресурсами взагалі) має величезне теоретичне значення. Спеціальна підготовка наділяє працівників знаннями і навичками, що становлять інтерес лише для тієї фірми, де вони були одержані. Під час здобуття загальної підготовки працівник набуває знань і навичок, які можуть знайти застосування і на безлічі інших фірм. Беккер показав, що загальну підготовку у непрямий спосіб оплачують самі працівники, коли, прагнучи до підвищення кваліфікації, вони погоджуються на нижчу в період навчання заробітну плату і мають із цього зиск у майбутньому.

Серед основних структурних елементів людського капіталу є освіта. Освіта дає не тільки знання і уміння, що становлять основу інтелектуального капіталу, але і певний престиж в суспільстві, причому тим більший, чим більшим соціальним капіталом володіє

відповідна освітня установа. Сьогодні все більш виразно простежується зворотна дія, наприклад участь в добровільній діяльності (волонтер), спонсорство, добродійність надають вплив на економічні результати, інтелектуальну або політичну кар'єру.

Інтелектуальні ресурси особи — це сформовані в процесі формального і неформального знання, інформація і креативні здібності людини. Інтелектуально багатими є люди, які демонструють успішні риси, володіють хорошою загальною і професійною підготовкою, тактичними здібностями, вміють приймати правильні рішення, вирішувати проблеми і забезпечувати виконання цих рішень. Ефективність використання людського капіталу у виробництві в значній мірі залежить від чинників суспільного середовища.

Властивості які притаманні людському капіталу:

- людський капітал невідчужений і, відповідно, неліквідний. Якщо людина має у своєму розпорядженні невикористані матеріальні ресурси, вона може здати їх в оренду, взяти позику під заставу цих матеріальних цінностей, врешті-решт — утримати до кращих часів, що неможливо по відношенню до інтелектуальних здібностей і знань;

- людський капітал не зберігається (за виразом Маршалла). Він існує тільки в теперішній час, і час, протягом якого він не використовувався, упущено назавжди. Для людини, що не працює за фахом, вартість освіти є відповідною часткою неявних витрат його нинішньої діяльності;

- інтелектуальні ресурси є ресурсами подвійного призначення. Вони використовуються не тільки у виробничій (економічній) діяльності, але і в повсякденному житті, що йде за межами робочого часу. Тому інвестиції у формування інтелектуальних ресурсів, як і людського капіталу взагалі, не відокремлені від витрат на споживання;

- інтелектуальні ресурси особи подвійні з погляду їх ринкової вартості. Лейф Едвінсон вводить, зокрема, поняття «базова вартість людського капіталу» і «потенційна вартість людського капіталу». Базова вартість людського капіталу розглядається як дисконтована ринкова вартість майбутнього доходу, на яку орієнтується індивід, визначаючи доцільність інвестицій в освіту. Потенційна вартість людського капіталу — це та вартість, на яку орієнтується підприємець, що наймає індивіда, тобто орендуючий його людський, зокрема інтелектуальний, капітал. При формуванні ціни робочої сили на ринку праці вона залежить від прибутковості ресурсу праці і витрат підприємця на його оплату;

- в процесі формування інтелектуальних ресурсів були задіяні спадкові і сформовані в процесі виховання здібності особи.

Раніше вже говорилося про спадкоємство соціального капіталу. Очевидно також, що певною мірою успадковується і біофізичний капітал. Певні спадкові психологічні передумови має і інтелектуальний капітал. Разом з цими загальними властивостями, характерними для людського капіталу, інтелектуальний капітал володіє низкою специфічних особливостей. Такими специфічними для інтелектуального капіталу рисами є: старіння знань, співвідношення явного і неявного знання в структурі інтелектуальних ресурсів особи.

Під процесом старіння знань розуміється не втрата знання, пов'язана з біофізичним старінням працівника, а явище, аналогічне моральному зносу устаткування.

Альберт Шапіро висунув *гіпотезу про напіврозпад знань* (дослівно — про «половину життя знання»), що отримала широкий відгук серед фахівців з управління людськими ресурсами. Це визначення запозичене з фізики, де існує поняття періоду напіврозпаду радіоактивності. Мається на увазі, що інтенсивність випромінювання радіоактивної речовини поступово скорочується, але ніколи не зникає остаточно. Тому визначається період, за який випромінювання скорочується наполовину.

Стосовно знання дана аналогія справедлива. Людина ніколи нічого не забуває остаточно, і при певному збігу обставин з його пам'яті впливає щось, здавалося б, давно, забуте. Період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності. Сьогодні вважається, що період напіврозпаду знань у сфері науки і проектування складає близько 5 років.

Окрім природного витіснення з активної пам'яті індивідуума частини знань, які не використовуються, процес їх зносу має ще одну сторону. Це моральне старіння низки відомостей і положень під натиском новітніх досягнень науки і техніки.

Книхт П. [14] говорить про знання з довгим періодом напіврозпаду і про знання з коротким періодом напіврозпаду як межах тієї шкали, на якій розташовується те або інше знання. Знання з коротким періодом напіврозпаду відповідають умовам діяльності приватного сектора і, зокрема, в області фінансів. Знання з довгим періодом напіврозпаду фундаментальні і більш стійкі до дії чинників морального старіння, є базою для придбання багатьох видів знання з коротким періодом напіврозпаду. Більш тривалим періодом життя володіють знання, адаптовані до умов суспільного сектора економіки і державного управління.

Особливості кожного з двох типів знань були показані в таблиці 1

Таблиця 1.

Знання з тривалим і коротким періодами напіврозпаду

	Знання з тривалим періодом напіврозпаду	Знання з коротким періодом напіврозпаду
Типи знання	Академічне, базове, теоретичне	Професійне, практичне
Час формування	Довге — роки, місяці	Коротке — дні, тижні, місяці
Період окупності:	Тривалий (через тривалий час)	Швидкий
Соціальні ефекти	Високі	Низькі
Джерела фінансування	Родина, держава	Працівники, бізнес
Приклади	Базові дисципліни, цивільне право, мова, математика, логіка, теоретична частина професійного навчання	Індустріальні процеси, використання програмного забезпечення, певні технічні і професійні навички

Довготривалі знання даються людині академічною базовою освітою, яка вимагає достатньо довгого періоду і фінансується сім'єю і державою. Знання з коротким періодом напіврозпаду вимагають набагато більш короткого періоду навчання, яке фінансується самим працівником і (або) працедавцем. Обидва ці типи знання характеризуються різною економічною віддачею. Короткочасні знання можуть і повинні окуповуватися за короткий термін, витрати на їх придбання виявляються даремними через старіння. Довготривалі

знання мають вельми тривалий цикл віддачі. Більш того, вони є базою для інтенсивного оновлення короткострокових знань. Саме з цієї причини вкладення у фундаментальну загальну освіту кінець кінцем приносять суспільству значний економічний ефект.

Особливості процесу придбання і використання знання визначають зв'язок індивідуума з організацією, інтелектуальний капітал якої він формує. З одного боку, працівник потребує організації, особливо через спеціалізацію знання, яке може бути застосоване тільки в організації і через організацію, що продовжується. З другого боку, працівник кваліфікованої праці, знання і уміння якого утворюють його унікальний капітал, значно відрізняється від звичайного промислового робітника. Його капітал (знання) і засоби виробництва (інтелектуальні інструменти аналізу, синтезу, моделювання і т. п.) зумовлюють положення працівника як внутрішнього підприємця.

В залежності від способу використання зазвичай виділяють дві категорії знань. Перша – знання у вигляді інформації і без втрати змісту передаються за допомогою різних носіїв у вигляді формул, текстів, символів, друга – знання, втілені в людині і належать їй: здібності, інноваційні риси характеру [14].

Найважливішими формами внеску в людину західні економісти вважають освіту, підготовку на виробництві, медичне обслуговування, міграцію, пошук інформації щодо цін і доходів, народження дітей і догляд за ними [12]. Освіта та підготовка на виробництві підвищують рівень знань людини, тобто збільшують обсяг людського капіталу [13].

Наприклад, розглянемо домогосподарство, визначальною функцією якого є відтворення людського капіталу (Рис.1)



Рис. 1. Домогосподарство як механізм відтворення людського капіталу

Швеке В. (William Schweke), автор книги "Розумні гроші" (Smart Money) вважав, що країни світу повинні, перш за все, інвестувати гроші в "людський капітал". На його думку інвестиції в охорону здоров'я, освіту і професійне навчання здатні позитивно вплинути не

тільки на продуктивність праці, але і істотно зменшити соціальні проблеми (такі, як алкоголізм, наркоманія, злочинність, бідність і ін.), які тяжким тягарем лягають на національні економіки.

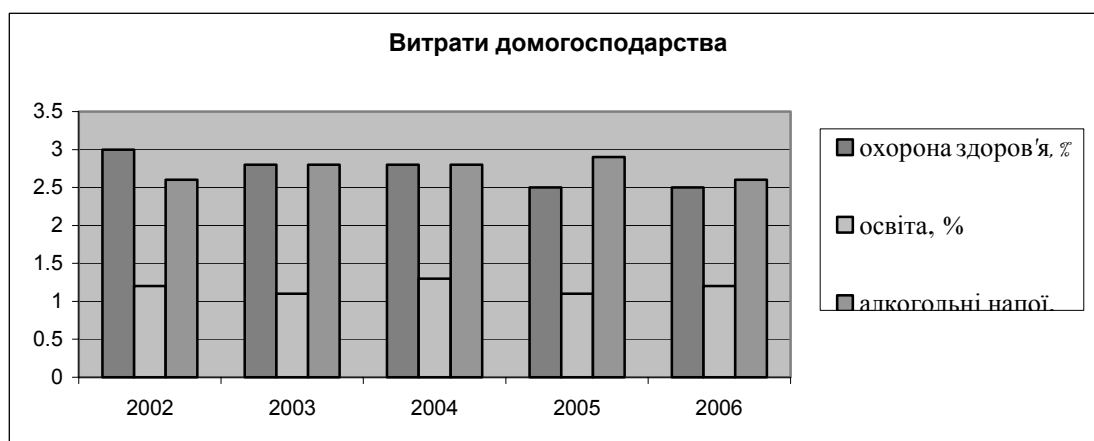
Таблиця 2

Витрати домогосподарства

	2002	2003	2004	2005	2006
охорона здоров'я, %	3	2,8	2,8	2,5	2,5
освіта, %	1,2	1,1	1,3	1,1	1,2
алкогольні напої, тютюнові вироби, %	2,6	2,8	2,8	2,9	2,6

Джерело: Державний комітет статистики України

Аналізуючи дані таблиці можна зробити висновок, що дуже мала увага приділяється освіті та охороні здоров'я (Рис. 2). Витрати на алкогольні напої та тютюнові вироби перевищують витрати на освіту, у 2005 - 2006 році перевищують витрати на охорону здоров'я, що викликає велике занепокоєння, адже здоров'я є невід'ємною частиною людського капіталу, інвестиції в яке виражаються в збереженні працездатності за рахунок зменшення захворюваності і збільшення продуктивного періоду життя. Рівень здоров'я багато в чому залежить від якості послуг охорони здоров'я, яка супроводжує людину з самого народження до його пенсійного віку. Інвестиції в здоров'я забезпечують нормальне відтворення робочої сили у виробництві. Зниження здоров'я, захворюваність, інвалідність виражаються в непрацездатності.



Джерело: Державний комітет статистики України

Рис. 2 Витрати домогосподарств

Висновки.

1. Місце України в світі, як і будь-якої іншої країни визначає рівень розвитку науки, освіти, культури. Від того, як держава фактично буде фінансувати створення нового людського капіталу, тим самим отримуючи право на отримання майбутніх прибутків від його використання, і визначає її майбутнє.

2. Зважаючи на те, що основними джерелами фінансування знань є родина, держава, працівники, бізнес, тому слід звертати увагу на розвиток людського капіталу на всіх

рівнях, починаючи з найнижчого і до найвищого. Доречним є питання про те, що потрібно залучати і в якому обсязі, щоб зміни призвели до покращення добробуту. Причинами ж того, що приватні рішення не можуть забезпечити кращий рівень освіти, як одну з компонент людського капіталу, можуть бути:

- фірми, інвестуючи кошти у нову технологію не можуть знати, чи мають працівники потрібні навички для роботи з нею;
- не можна знати напевно, які знання та навички будуть потрібні в майбутньому.

3. Ми вважаємо, що потрібна розробка мотиваційного механізму до інвестування з метою підвищення рівня освіти, причому інвестування це може бути як матеріальне (грошові інвестиції), так і нематеріальне (прагнення, бажання, наполегливість заради отримання додаткових знань та здібностей). Основними причинами недостатнього вкладання коштів можуть бути: по-перше, індивідууми не мають коштів для отримання необхідного рівня освіти, по-друге, людині важко передбачити, які знання і здібності будуть користуватися високим попитом у майбутньому. Тому важливою є здатність використовувати наявні знання для отримання нових знань, що є одним з вирішальних чинників адаптації до трансформаційної економіки.

Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Тов-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Schultz T. Human capital: Policy Issues and Research Opportunities. – In Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquium VI, 1975.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ., сост., науч. ред-р послес-я Р.И. Капелюшников; предис-я – М.И. Левин. – М.: ГУВШЭ. – 2003. – 672 с.
4. Tnurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – P. 86.
5. Mincer J. Investment in Human capital and Personal Income Distribution// The Journal of Political Economy, 1958.
6. Сулейманова В.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ.- 2005.- №1.- С.193-197.
7. Богиня Д.П. Стимули і анти стимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001. - №3. – с.3-10.
8. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність)//Економіка і прогнозування.- 2005.- №2. – С. 32-37
9. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
10. Дудкевич Я.М. Формування та використання людського капіталу (соціально-економічний аспект): Авторефер. дис. канд. екон. наук. – К., 1997. – 47 с.
11. Куценко В.І., Шпагара Т.І. Людський капітал: місце і роль у реалізації економічних реформ // Вісник НАН України. – 1997. - №1-2. – С.27-32.
12. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. - №10. – С. 54
13. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посібник. – К.: Знання – Пресс, 2000. – 313 с.
14. Зуев А., Мясникова Л. Интеллектуальный капитал. // Риск - Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция (Москва).- 30.12.2002.- 004.- С.4-13.
15. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н.,проф. Галушко О.С. 04.06.07*

*Надійшла до редакції
27.05.07*