

УДК: 331.101.262:330.322

Переверзєва А.В.

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ ТА ЦІННОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Досліджено поняття цінності та вартості, визначається їх відмінність і схожість, взаємо-зв'язок і взаємовплив. Дається обґрунтування вартості та цінності людського капіталу в сучасних умовах.

Ключові слова: цінність, економічна цінність, вартість, людський капітал.

The notion of value and cost is explored, their difference and likeness, intercommunication and mutual influencing is determined. Explanation is given to the cost and value of human capital in modern terms.

Keywords: value, economic value, cost, human capital.

Останніми роками в сучасній економіці людський капітал відіграє визначальну роль у досягненні конкурентних переваг та забезпеченні якісних параметрів останньої, тобто сприяє повноцінному розвитку економіки. Перспективи цього розвитку пов'язані саме з людським капіталом.

Слід зазначити, що 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 значення людського капіталу зростає. Тому природним є питання про визначення вартості та цінності людського капіталу в сучасних умовах.

Основною метою статті є: дослідження поняття вартості та цінності, визначення відмінності та схожості, взаємозв'язку, а також обґрунтування вартості та цінності людського капіталу в сучасних умовах.

Формування 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, С. 7]. Людський капітал – це категорія, що на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі під впливом глобалізації. Найбільш повним є визначення людського капіталу як економічної категорії, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [1, С. 16].

Основні концепції економістів з питання про вартість товару сформувалися протягом XVIII і XIX ст. А.Сміт зводив вартість до праці, що витрачається на виробництво товару, до праці, що купується, сумі заробітної платні, прибутку і земельної ренти. Д.Рікардо і Д.Р. Мак-Куллох визначали її витратами виробництва, Ж.Б. Сэй – корисністю речі, Д.Лодердель – пропозицією і попитом. К.Маркс і Ф.Енгельс, розглядаючи їх полеміку, зробили висновок, що вартість є речова форма витрат суспільної абстрактної праці і виражає відношення витрат виробництва до корисності. Тривала суперечка в економічній науці ведеться і з величини вартості товару, і, відповідно, його ціни. А.Сміт приймав за міру вартості іноді робочий час, необхідний для виробництва товарів, а іноді вартість праці, Д.Рікардо – робочий час на виробництво товару у відносно гірших умовах виробництва. С. Сисмонді величину вартості зводив до відношення між потребою всього суспільства і кількістю праці, якої достатньо, щоб задовольнити цю потребу. В роботах П. Самуельсона, Б.Кларка і інших розглядається формування ціни з урахуванням впливу граничних витрат, як додаткових витрат, пов'язаних

з виробництвом додаткової одиниці товару (або додаткової кількості товарів). Фактично вони розглядають зміну ціни в умовах відтворення [2].

Аналіз всіх цих поглядів дозволяє виділити зв'язок категорій «вартість» і «цінність». Перш за все відзначимо, що вартість товару є окремим випадком прояву економічної цінності в певних, історично конкретних умовах.

Людство не може існувати без економічної діяльності, а економічна діяльність – без економічної цінності як єдності мети і засобу. В умовах товарного виробництва економічні цінності приймають форму вартості. Економічна цінність лежить в основі вартості, будучи початковою категорією по відношенню до вартості.

Отже, цінність – це певна економічна діяльність, яка включає мету (результат) і засіб (витрати). Економічна цінність є у свою чергу єдністю результату (корисності) і витрат. Економічна цінність – це єдність економічної корисності блага і економічних витрат на його виробництво.

Цінністю володіють лише обмежені блага. Тому рідкість (обмеженість) блага є елементом цінності.

Тематиці людського капіталу присвячено багато публікацій. Однак, незважаючи на наявність значної кількості досліджень, з даної тематики та їх глибину, проблема визначення цінності та вартості людського капіталу залишається невирішеною.

Метою дослідження є вивчення проблеми визначення цінності та вартості людського капіталу.

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.

Таким чином, на сучасному етапі, проблема визначення поняття цінності та вартості є актуальною, що пов'язано з постійним розвитком та змінами, які відбуваються в усіх сферах життя. Вартість і цінність - два окремих поняття. В ніякому випадку вони не є і не можуть бути замінними поняттями. Ані за своїм обсягом, ані за змістом, вони не ідентичні, не тотожні. «Вартість» - це поняття надрядне; «цінність» - поняття підрядне, якщо йдеться тільки про обсяг. «Вартість» - це точне поняття, яке визначає оцінку будь-якої якості предмета (позитивної чи негативної). «Цінність» – визначає (переважно суб'єктивно) частину кваліфікованої якості, отже, тільки одну групу об'єктів, які з невідомих причин (переважно суб'єктивних) кваліфіковані як «цінність».

Досить цікавими є дослідження, які стосуються перекладу понять «цінності» та «вартості». З німецькою мови «Wert» доцільно перекладати як «цінність», а «Preis», як «вартість». Аналогічно за перекладом з англійської мови «value» - це цінність, «cost» - вартість. Таким чином поняття вартості і цінності не можна ототожнювати. Розмежування вартості та цінності людського капіталу дозволяє визначити ефективність вкладених в людину фінансових коштів.

Існує значна кількість підходів до визначення вартості та цінності. Згідно деяких з них, вартість – це те, що ми витратили для отримання даного блага, а цінність – це те, що ми отримали. Отже, вартість завжди визначається витратами ресурсів, а цінність визначається корисністю. Досить поширеною є думка про те, що цінність та вартість відрізняються лише тим, що вартість є кількісною величиною і визначається грошима засобами, а цінність – якісна і її не можна виміряти за допомогою грошей.

Отже, на нашу думку, вартість людського капіталу – це сума грошових засобів, які інвестуються у основні складові елементи людського капіталу, а цінність – величина очікуваної вигоди (як матеріальної, так і нематеріальної) від інвестицій. Можна розглядати три випадки (рис. 1)



Рис. 1. Співвідношення між вартістю та цінністю людського капіталу

Таким чином, можна виділити такі види цінності та вартості людського капіталу (рис. 2).



Рис.2 – Види цінності та вартості людського капіталу

Отже, розмежування цінності та вартості дозволяє визначити ефективність інвестування у людський капітал на різних рівнях: індивідуальному, мікроекономічному (на рівні підприємства) та макроекономічному (на рівні держави).

Цінність людського капіталу визначається тим, наскільки він здатний приносити дохід, а його якість такими показниками як природжені здібності, таланти людей, стан здоров'я, довголіття (очікувана тривалість життя при народженні людини), рівень знань (утворена дорослих і середня кількість років навчання), кваліфікація, професійний досвід, рівень і якість життя, доходи (ВВП на душу населення в доларах), здібність до виживання і ін.).

Досить цікавим є дослідження Уолша, який перевіряв, чи є витрати на освіту людини для його професійної кар'єри інвестиціями в капітал, вироблюваними з метою отримання прибутку, зі встановленням ринкової рівноваги і чи є вони відгуком на ті ж мотиви, які приводять до інвестицій в звичайний капітал. Він стверджував, що вони є такими. Для перевірки своєї гіпотези він узяв дані про заробітну плату людей з різними рівнями освіти. Їх капітальна оцінка була отримана за допомогою методу капіталізації заробітної плати для кожного вікового рівня, в якому закінчується освіта.

Вартість різних рівнів освіти Уолш обчислював методом вартості виробництва і потім порівнював цю вартість і капітальну цінність, припускаючи, що вони прагнуть одна до одної. Уолш дійшов висновку, що цінність освіти в коледжі перевершує вартість його придбання. Він обчислив також капітальну цінність і вартість професійного навчання і знайшов, що вартість перевершує цінність для людей, що мають наукові ступені магістра, доктора і т.д.

Причину Уолш бачив в тому, що розглядається тільки грошовий оборот, а учені з цими ступенями одержують особливе задоволення і споживацькі цінності, наприклад, можливість подорожувати, тривалі відпустки і канікули, різного роду послуги. Облік цих чинників збільшуватиме капітальну цінність і наблизить оцінку цінності до вартості. Цінність перевершує вартість для інженерів, людей із ступенем бакалавра і юристів, оскільки має місце короткострокове перевищення попиту на ці професії над їх пропозицією і з часом, у міру підготовки фахівців за даними професіями буде навчено більше людей і цінність буде дорівнювати вартості [2].

Досліджуючи питання про вартість людського капіталу, слід визнати наявність двох аспектів: економічного і духовного. Ми можемо апіорі погодитися з тим, що духовна цінність людей вкрай важлива, і зосередитися на економічному боці питання. Насправді, всі вимірювання вартісного вкладення є вимірюванням вартості людей як економічних одиниць і як духовних істот. Тільки люди створюють вартість шляхом використання свого

успадкованого людського потенціалу (гуманності, мотивованості до діяльності), придбаних умінь і здібностей до управління інструментами. Отже, на нашу думку, доцільно розглянути співвідношення між людським потенціалом та людським капіталом, які тим чи іншим чином впливає на цінність та вартість людського капіталу.

У економічній літературі, яка присвячена управлінню персоналом і людському капіталу часто між поняттями «людський капітал» і «людський потенціал» ставиться знак рівності. На наш погляд ці два поняття схожі, але не ідентичні. Не дивлячись на те, що визначення людського капіталу і людського потенціалу схожі, між ними існує істотна різниця. Поняття людського потенціалу входить в поняття людський капітал, оскільки в обох випадках розглядається людина з певною освітою, здоров'ям, вихованням, мотиваційними перевагами, але поняття людського капіталу відноситься в більшій мірі до економічної діяльності, тоді як людський потенціал це більше соціологічне і психологічне поняття.

Деякі фахівці вважають, що людський потенціал - це людський капітал (в його реальному значенні) плюс соціально-економічні умови його формування, розвитку і використання. Іншими словами, тут враховується не тільки економічний аспект інвестицій в людину, але і характеристика соціального середовища, яке формує особистість, систему її цінностей і переваг, структуру інтересів, ступінь активності і т. ін., а також якість життя населення, яке разом з рівнем охорони здоров'я і освіти характеризується такими соціально-економічними показниками, як ступінь зайнятості населення, його платоспроможність, доступ до участі в політичному житті. Наявний сформований людський потенціал залежно від існуючих умов може розкриватися, реалізовуватися різною мірою [3, 188].

Основним у визначенні людського капіталу є поняття капіталу як само зростаючої вартості. З цих позицій людина розглядається як певний об'єкт, який в результаті інвестицій в нього є економічним об'єктом з певною вартістю. На даному етапі людина не є капіталом і є поки тільки певним потенціалом. В зв'язку з цим людський потенціал можна також трактувати як набір інвестицій (освітніх, охорон здоров'я і виховних) в людину. Капіталом людина стає тільки тоді, коли є суб'єктом економічної діяльності, тобто коли інвестиції починають працювати і приносити прибуток.

В умовах соціальної і економічної справедливості, більш кваліфіковані, більш активні працівники одержують більш високу заробітну плату, таким чином, одержуючи більш високу віддачу від свого людського капіталу.

Величина людського потенціалу (в запропонованому вище економічному трактуванні) залежить як від обсягу і якості інвестицій, так і від безпосереднього бажання людини споживати інвестиції (тобто, в більш активному засвоєнні матеріалу під час навчання, більш ефективному використанні часу навчання, зміцненні здоров'я, фізичних вправах і таке інше).

Людський потенціал слід розглядати як стратегічну складову людських ресурсів, оскільки він являє собою потенційні можливості розвиватися і адаптуватися до ринкових змін [4].

Дії потенційних носіїв людського капіталу повинні характеризуватися прийняттям відповідних рішень, передбаченням нестандартних ситуацій. Важливим є не тільки обсяг знань та здібностей, але й вміння ними користуватися.

Для того щоб людський потенціал міг реалізуватися в людський капітал підприємства або суспільства в цілому необхідні відповідні передумови. Тобто на сучасному етапі розвитку важливою є мотивація людей до використання свого людського потенціалу.

Мотивація працівника означає надати можливість реалізувати накопичений досвід, професійні навички і життєві цінності, працюючи на користь підприємства. Винагорода за працю повинна відповідати внеску працівника, окрім того необхідно дотримуватися відповідного балансу між матеріальною та нематеріальною винагородою.

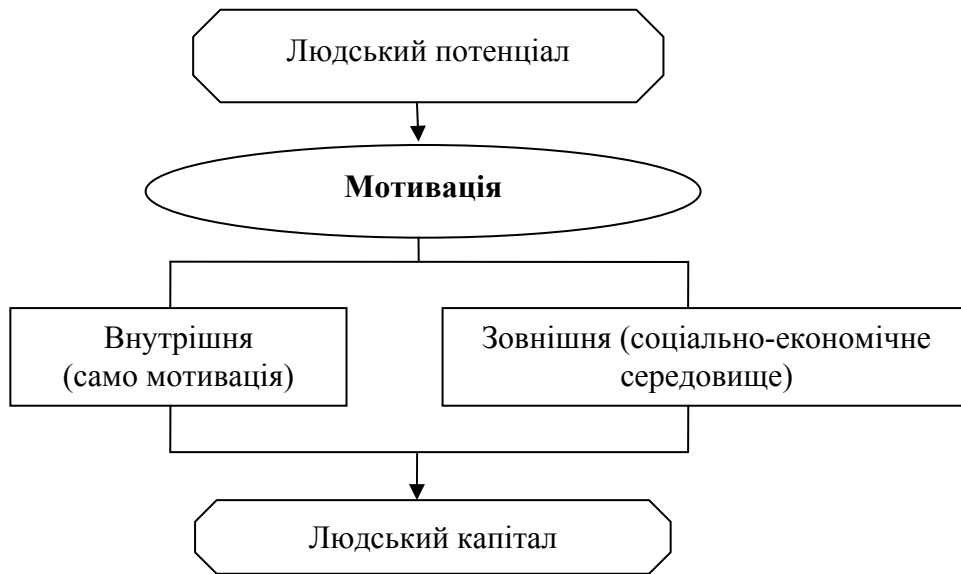


Рис. 3 – Перетворення людського потенціалу в людський капітал

У іншому випадку він втрачає інтерес до праці, його діяльність незабаром стане негативною для підприємства.

Наприклад, у Швеції витрати на оплату праці завжди були досить високими. Соціальний пакет забезпечує шведу 80% лікарняних виплат, для отримання яких робітнику навіть не потрібно підпису лікаря: йому достатньо лише попередити керівництво, що він захворів і буде відсутній декілька днів.

Ферлінг [5] стверджує, що сьогодні для багатьох шведських фірм у системі мотивації перше місце посідає саме команда, у якій працює людина (для працівника такі «м'які цінності», як дружба, партнерство та колектив мають першочергове значення). Друге місце посідає цікава робота, третє - відчуття, що працівник може сам контролювати свою діяльність, тобто ніхто не змушує його працювати, а навпаки, він сам турбується про якісне виконання своєї задачі. І на сьомому місці – розмір заробітної плати.

Насправді саме інформація, якою володіє людина, і його здатність і готовність поділитися нею визначають ціннісний людський потенціал. Сьогодні відомості і люди були пов'язані досить міцно, як ніколи раніше: одне не може з повною віддачею працювати без іншого. Люди мають значно більшу потребу у своєчасній, змістовній, інформації. Відсутність мотивації отримувати інформацію та ділитися нею — значна перешкода. Саме по собі володіння інформацією не більш корисно, ніж володіння яким-небудь іншим ресурсом, доти, поки ми не дізнаємося, як, навіщо і коли її використати. Від того, яким обсягом інформації володіє людина і наскільки ефективно її використовує залежить її цінність для працедавця, а це в свою чергу обумовлює високу вартість. Розглянемо, наприклад, які відносини формуються між працедавцем та працівником з погляду на поняття цінності та вартості. Ідеальним випадком для працівника є той, коли його вартість перевищує його цінність для працедавця, для працедавця – коли цінність працівника для нього перевищує його вартість. Але ці два варіанти враховують інтереси лише одної сторони, або працівника, або працедавця. Тому оптимальним варіантом є той, коли цінність працівника еквівалентна його вартості. Але як показали тенденції сучасного розвитку, коли для стабілізації економічного розвитку потрібно застосовувати радикальні заходи, цінність

людського капіталу може бути більшою, ніж його вартість. Слід звернути увагу на те, що співвідношення між цінністю та вартістю людей, які працюють в різних галузях теж різне.

Таким чином, у сучасних умовах перед державою, суспільством та окремою людиною постають складні завдання, вирішення яких перш за все залежить від своєчасного доступу до інформації, здатності приймати рішення, впевненість у своїх силах, здатність адаптуватися у важких умовах. Країна є сильною і конкурентоспроможною якістю свого населення.

Поняття вартості та цінності людського капіталу не можна ототожнювати, тому кожне з них характеризує особливості його розвитку, але не виключається взаємозв'язок та взаємовплив цих понять, причому ці поняття слід розглядати з різних точок зору: з боку виробника, споживача та держави.

Ефективність використання людського капіталу досягається шляхом мінімізації вартості та максимізації цінності.

Ми вважаємо, що потрібна розробка мотиваційного механізму до інвестування з метою підвищення цінності та вартості людського капіталу, 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, 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 / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
2. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала / А.В.Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
3. Мухамеджанова А.Г. Человек – исходная категория экономической теории / А.Г.Мухамеджанова // Поиск. – 2002. - С.186-197.
4. Human capital in a global and knowledge-based economy. Final report: [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/report_final.pdf.
5. Манкенко С. Немотивированный сотрудник – обуза для предприятия: [Електронний ресурс] / С. Манкенко // Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm124.html>

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Корнєв В.Л., 31.03.2009

Надійшла до редакції:
31.03.2009