

УДК 331.101.262

ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

Ткачук І.І., Немашкалова А.А.

Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено підходи до визначення поняття «людський капітал», виявлено основні переваги та недоліки поглядів. Надано характеристику рівнів функціонування людського капіталу. Розглянуто зміст позитивного та негативного людського капіталу. Виділено найбільш комплексний підхід до визначення поняття «людського капіталу». Представлено сучасне бачення поняття «людський капітал».

Ключові слова: людський капітал, інвестиції в людину, соціально-економічний розвиток, природний та придбаний потенціал, людські ресурси, позитивний людський капітал, негативний людський капітал.

Постановка проблеми. Головною метою процесу виробництва та споживання є задоволення потреб суспільства. Людина створює блага і використовує їх, тобто забезпечує безперервність процесу купівлі-продажу (обміну) товарів/послуг в країні.

Кожен громадянин має певний запас навичок (фізичних, розумових), які він перетворює або має перетворити у форму капіталу. Лише в цьому випадку можна забезпечити процес обміну. Людина має використовувати свої вроджені та придбані можливості на благо інших людей, таке втілення називають людським капіталом.

Україна багата на людські ресурси, які необхідно перетворювати в капітал, бо лише в цьому випадку, вони стають визначним фактором економічного, політичного, соціального, технічного, технологічного, екологічного прогресу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Майже всі відомі вчені прямо або опосередковано висловлювали своє уявлення про людський капітал, його формування, визначення, значення, розрахунок та ін. Найбільш відчутний вклад в розвиток теорії людського капіталу зробили такі зарубіжні вчені, як Г. Беккер, Т. Шульц, У. Петті, А. Сміт, Дж. Мілль, Н. Сеніор, Д. Рікардо, Дж. Маккуллох, Л. Туроу, О. Нордхога, П. Друкера. Ж. Б. Сей.

Із українських та російських авторів проблеми людського капіталу вивчали: О. Амоша, Б. Данілишина, Г. Аширова, С. Бандура, М. Долішній, А. Корицький, І. Калабихіна, Е. Лібанова, О. Новікова, С. Дятлов, С. Валентея, О. Левченко, Е. Галаєва, Р. Капелюшнікова, Т. Заяць, А. Колота, І. Гнибіденко, О. Бородіна та інші. Не дивлячись на велику кількість праць, присвячених дослідженням сутності людського капіталу, вчені і досі не мають спільної думки про його сутність.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. За рахунок стрімкого науково-технічного розвитку, з кожним днем на міжнародний ринок виходить все більше розробок, новітніх товарів та послуг, які мають на меті покращити якість життя людей. Такий результат досягається за допомогою втілення потенціалу (наявного, придбаного) у матеріальну форму. В сучасних умовах постає питання про формування відповідного визначення поняття «людський капітал», найбільш повного, різностороннього, актуального, яке буде відповідати умовам сьогодення.

Мета статті. Метою цієї роботи є вивчення підходів до визначення поняття людського капіталу та формування сучасного погляду на нього.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Фундаментом суспільного багатства, соціально-економічного розвитку й прогресу є рівень загальнокультурної й професійної компетентності, творчої, підприємницької й цивільної активності всього населення країни, що накопичується поколіннями [1].

Загалом теорія «людського капіталу» досліджує залежність доходу індивіду, підприємства, суспільства, від природних здібностей людини, їх навичок і знань. Із багатьох характеристик були виділені переважно ті, які відносяться до здоров'я, творчого потенціалу, освіти, професійних навичок, підприємництва, мобільності.

У другій половині 20-го століття, стає зрозуміло, що трактування поняття капіталу, не може бути обмежене лише фізичною частиною. Якщо розглядати людський капітал лише з одного боку, то виникає низка питань, пов'язаних з державним управлінням та загальним розвитком суспільства (економічний, соціальний). В умовах, коли освіта, інновації й інформатизація стали визначальними факторами економічного розвитку країни, коли лідируючі позиції на ринку займають високотехнологічні компанії, у яких фізичний капітал перестав бути визначальним. Саме в цей період підвищується зацікавленість у дослідженнях людського, соціального, інтелектуального та інших видів капіталу [1].

Першу спробу оцінити людський капітал провів один із засновників політекономії У. Петті в праці «Політична арифметика» (1690 рік). Він визначав, що багатство суспільства залежить від характеру занять працівників, розрізняючи даремні (нікчемні) і ті, які «підвищують кваліфікацію і мають у своєму розпорядженні їх до того чи іншого виду діяльності, яка сама по собі має вагомий значення». Також У. Петті вбачав необхідність у рівності між різними класами громадян [2].

Німецький статистик Е. Енгель і англійський економіст Дж. Николсон зацікавились цим поняттям майже через 200 років, а ще пізніше така форма капіталу була досліджена засновником кембриджської школи політекономії А. Маршалом. Також розробкою безпосередньо теорії «людського капіталу» ретельно займались прихильники вільної конкуренції і ціноутворення – Т. Шульц, Г. Беккер [3].

А. Сміт відобразив ідею людського капіталу у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.). Продуктивні якості працівника він розглядав, як фундамент

та рушійну силу (двигун) економічного прогресу. Основна ідея його дослідження: «збільшення продуктивності праці в першу чергу залежить від поліпшення навичок та вмінь працівника, а потім вже від удосконалення машин та інструментів (засобів праці), за допомогою яких він створює блага». Ця думка стала і є однією з ключових для розвитку теорії людського капіталу. Вчений розкриває своє бачення і встановлює зв'язок між витратами (інвестиціями в людину), що сприяють зростанню продуктивності праці, і доходом, який у майбутньому відшкодовує їх.

Такі економісти як Дж. Маккуллох, Ж. Б. Сей, Дж. Мілль, Н. Сеніор, вважали, що набуті навички до праці, в ході навчання, перетворюються на специфічну форму людського капіталу.

Погляд на дану категорію Т. Шульца полягає у наступному: «людський капітал є безпосереднім джерелом, майбутніх доходів та благ, які найбільшою мірою задовольняють суспільні потреби, а людським він стає тому, що є невід'ємною частиною самої людини». На думку вченого, природний ресурс плюс речовий капітал в сумі складають людські ресурси.

Сам по собі ресурс не є капіталом і його подальше перетворення, залежить від певних вкладень. Тобто відразу після народження людина, не приносить ефекту подібно природним ресурсам. Тільки після обробки ресурс може принести дохід і корисний результат, таким чином набуваючи властивостей капіталу. Головна думка полягає в постійному інвестуванні в робочу силу на підприємстві, бо саме вона виступає первинним фактором виробництва. Особливістю цього капіталу є те, що незалежно від джерел формування (власних, державних або приватних) його використання контролюється самими власниками [3].

Г. Беккер вважав, що при вкладенні коштів в профпідготовку і освіту учні та їх батьки діють раціонально, враховуючи всі вигоди і витрати. Подібно «звичайним» підприємцям, вони порівнюють очікувану граничну норму віддачі від

таких вкладень з прибутковістю альтернативних інвестицій (відсотками на банківських вкладах, дивідендами від цінних паперів). Залежно від того, що економічно доцільніше, вони приймають рішення: продовжувати освіту або припинити його. Таким чином, він здійснив практичний розрахунок економічної ефективності освіти. Наприклад, дохід від вищої освіти визначається як різниця в довічних заробітках між тими, хто закінчив коледж, і тими, хто не пішов далі середньої школи. Серед витрат на навчання головним елементом були визнані «втрачені заробітки», тобто заробітки, недоотримані студентами за роки навчання. Співставлення переваг і витрат на освіту дало можливість визначити рентабельність вкладень в людину [3].

Т. Шульц та Г. Беккер отримали дві Нобелівські премії за вагомий вклад в розвиток теорії людського капіталу. Таким чином, наукове суспільство оцінило значення людського капіталу для світової економіки.

Г. Беккер проводив досить різносторонню оцінку людського капіталу. Він як прихильник ринкової економіки написав чимало праць: «Економічна теорія дискримінації», «Людський капітал», «Навчання, праця, якість робочої сили і економіка», «Трактат про сім'ю» «Раціональне очікування і ефект ціни споживання» та ін. І саме ролі людського капіталу та його формування в умовах ринку він приділяв особливу увагу. Систематизувавши інформацію про погляди різних вчених він виділив декілька трактувань людського капіталу: традиційні, альтернативні, розширені (табл. 1).

Треба зазначити, що науковці займають різні позиції при розкритті поняття «людський капітал». Він є рушійним фактором у всіх сферах життя людини, підприємства та країни в цілому, тому доцільно виділити декілька рівнів функціонування людського капіталу (табл. 2).

На нашу думку, найбільш комплексним є визначення людського капіталу як фактору

Таблиця 1

Порівняння поглядів на трактування терміну людський капітал

Трактування	Автори	Зміст погляду	Переваги	Недоліки
Традиційне	Дж. Мілль, Р. Рошер, Ф. Ліст, Х. Сіджуїк, Н. Сеніор	– відбувається оцінка не самої людини, а лише її здібностей, які використовують як засіб за допомогою якого створюються блага, результат залежить від інтенсивності праці людини.	– капітал включає в себе освіту, кваліфікації, постійне самовдосконалення навичок, набуття професійного досвіду.	– капітал не включає вроджені навички, генетичні особливості людини; – не розглядаються витрати на формування капіталу.
Альтернативне	Р. Фішер, Л. Вальрас, Дж.М. Карк, У. Фарр	– людина є природним (не створена штучно) і вічним (кожне покоління створює собі подібних) капіталом.	– враховує вроджені та набуті навички.	– на першому місці стоять вроджені здібності, а потім вже освіта, кваліфікація та досвід; – не має чіткого визначення змісту поняття і як саме природний фактор стає людським капіталом.
Розширене	Дж. Кендрік, Г. Джонсон	– формування людини найбільшим чином залежить від витрат та інвестицій, важливе місце відведено теорії національного багатства.	– детальний розгляд особливостей вкладу в розвиток людини (освіта, охорона здоров'я та ін.); – увага приділяється окупності вкладів.	– розгляд людського капіталу лише зі сторони витрат та їх покриття.

Розроблено авторами за даними [4]

Таблиця 2

Розподіл поняття людського капіталу за рівнями функціонування

Назва	Місце функціонування	Характеристика
Мікрорівень (Індивідуальний)	Поняття на рівні окремих індивідів та підприємства	В процесі праці людина накопичує певний запас знань (особливі, спеціальні, професійні і т.д.), які дозволяють індивіду отримати додаткові доходи та інші блага
Мезорівень (Корпоративний, регіональний)	Поняття на рівні великих корпорацій та регіонів країни	Накопичений підприємством запас знань, умінь і навичок індивідів у порівнянні з безпосередніми конкурентами (ноу-хау, інтелектуальний капітал, особливі управлінські та інноваційні технології, включаючи комп'ютерні та інформаційні технології), який підвищує її конкурентоспроможність
Макрорівень (Національний)	Поняття на рівні національної економіки	Частина інноваційних (креативних) трудових ресурсів, провідні фахівці, накопичені конкурентоспроможні і високопродуктивні знання, накопичена креативна (інноваційна) частка національного багатства від інвестицій в освіту, культуру, здоров'я людей, інноваційна система, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, а також якість життя, що забезпечують в сукупності розвиток конкурентоспроможності інноваційної частини економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації

Розроблено авторами за даними [5]

економічного розвитку країни. Воно охоплює всі рівні, які були представлені і тому визначає загальну сутність поняття «людський капітал».

Економічний підхід, базується на принципах раціональної оптимальної поведінки людини, а також забезпечує проведення кваліфікованого аналізу таких проблем, як економічне зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї і ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та інші [6].

В наш час розрізняють поняття негативного, пасивного та креативного (інноваційного) людського капіталу.

Негативний людський капітал поділяють на:

- індивідуальний (накопичений запас особливих і специфічних знань, навичок, моральних і психологічних відхилень індивідуума, що дозволяють йому отримувати для себе доходи та інші блага за рахунок протиправної, аморальної, шахрайської або некомпетентної діяльності, що заважає творчій діяльності інших осіб і створення ними нових благ і доходів;

- корпоративний (накопичений організацією негативний індивідуальний людський капітал, застарілий, неефективний або помилковий інтелектуальний капітал, застарілі і зношені управлінські та інтелектуальні технології, що знижують конкурентоспроможність організації і призводять до збитків, до неконкурентоспроможною продукції і послуг, до негативних результатів для працівників, для організації, для економіки і суспільства);

- національний (негативні частки індивідуального і корпоративного, корумповані державні інститути, некомпетентні і корумповані чиновники, неефективні державні управлінські технології і системи, неефективна частина систем

виховання, освіти, науки, охорони здоров'я, безпеки, низька якість життя і застарілий і неефективний інструментарій інтелектуальної праці).

Під пасивним людським капіталом розуміють частку будь-якого рівня, яка спрямована на споживання, самовиживання, самовідтворення, а також вона не бере участі в інноваційних процесах розвитку країни. Він формується на базі негативних сторін менталітету нації, на низькій культурі населення, включаючи її ринкові складові.

Позитивний людський капітал – це професіонали, спеціалісти високого рівня, які формують економічний потенціал країни. Вони забезпечують позитивну віддачу інвестицій, підвищують якість життя, розвиток інноваційної політики країни та інституційного потенціалу [5].

Завдяки такому поділу стає можливо розділити навички та вміння людини на правомірні, неправомірні, які використовуються в процесі виробництва та незадіяні.

Таким чином, людський капітал – це знання, вміння та навички людини, вроджені, або набуті в процесі життєдіяльності (дошкільна, шкільна, вузівська освіта; самостійна освіта та ін.), розвиток яких залежить від індивідуальних зусиль, вкладу підприємства та держави (інвестицій), які в майбутньому будуть прибутковими та несуть позитивний характер (реалізуються на користь суспільства і окремого індивіда) на мікро-, мезо- і макрорівні.

Висновки і пропозиції. Людський капітал є досить специфічною категорією, бо його не можливо оцінити лише з одного боку. Розглянуті підходи до його значення не є універсальними. У подальшому необхідно продовжувати дослідження у обраному напрямку, приділяючи особливу увагу позитивним і негативним аспектам «людського капіталу».

Список літератури:

1. Поняття людського капіталу, його сутність та місце в системі економічних відносин / В. Ф. Горячук // Економічні інновації: Зб. наук. пр. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2010. – Вип. 41. – С. 53–64. – Бібліогр.: 17 назв. – укр.
2. Плячкайтене І. М. Становлення і розвиток теорії людського капіталу // Молодий учений. – 2011. – № 7. Т. 1. – С. 102–104.
3. Довбенко М. В. Сучасні економічні теорії в працях нобеліантов / М. В. Довбенко, Ю. І. Осик. М.: Академія природознавства, 2011.

4. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д. П. Мельничук; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, Житомир. держ. технол. ун-т. – Житомир: Полісся, 2015. – 563 с. – Бібліогр.: с. 527–563 – укр.
5. Корчагін Ю. А. [Електронний ресурс]: Виникнення і розвиток поняття соціально-економічної «Людський капітал» / Центр дослідження регіональної економіки. – режим доступу: <http://www.lerc.ru/?part=article&art=25&page=14>
6. Суть і особливості людського капіталу [Електронний ресурс]: Бізнес і Фінанси. Підрозділ: Банки. / Вікіатлас. – Інформаційний український сайт. – режим доступу: http://wikiatlas.org.ua/Business_Finances/Banks/

Ткачук І.І., Немашкалова А.А.

Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Аннотация

Исследованы подходы к определению понятия «человеческий капитал», выявлены их основные преимущества и недостатки. Предоставлена характеристика уровней функционирования человеческого капитала. Рассмотрено содержание положительного и отрицательного человеческого капитала. Выделен наиболее комплексный подход к определению понятия «человечески капитал». Представлено современное видение понятия «человеческий капитал».

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человека, социально-экономическое развитие, природный и приобретенный потенциал, человеческие ресурсы, положительный человеческий капитал, отрицательный человеческий капитал.

Tkachuk I.I., Nemashkolova A.A

Kharkov Trade and Economic Institute
Kyiv National University of Trade and Economics

APPROACHES TO THE STUDY OF THE CONCEPT OF «HUMAN CAPITAL»

Summary

Implemented a study near the definition of «human capital», revealed the main advantages and disadvantages of views. Characterization of levels of functioning of human capital is given. The content of positive and negative human capital is considered. The most comprehensive approach to the definition of the concept of «human capital» is highlighted. A modern vision of the concept of «human capital» is presented.

Keywords: human capital, investment in man, socio-economic development, natural and acquired potential, human resources, positive human capital, negative human capital.