

УДК 331.524

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент

Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОГЛЯДІВ НА СПЕЦИФІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ**

У статті здійснено оцінку теоретичних та методологічних підходів до формування та розвитку людського капіталу, як соціально-економічної категорії в умовах посилення глобалізації та зростання ролі кваліфікованої праці на міжнародних ринках.

**Ключові слова:** людський капітал, ринок праці, робоча сила.

Dziamulych M., Potiomkina O.

### **FEATURES OF FORMATION OF VIEWS ON THE HUMAN CAPITAL SPECIFICITY AS SOCIO-ECONOMIC CATEGORY**

The article assesses theoretical and methodological approaches to the formation and development of human capital as a socio-economic category in the conditions of strengthening globalization and increasing the role of skilled labor in international markets.

**Key words:** human capital, labor market, labor.

Дзямулич Н.И., Потемкина Е.В.

### **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЗГЛЯДОВ НА СПЕЦИФИКУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ**

В статье осуществлена оценка теоретических и методологических подходов к формированию и развитию человеческого капитала, как социально-экономической категории в условиях усиления глобализации и роста роли квалифицированного труда на международных рынках.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, рынок труда, рабочая сила.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Новітня еволюція робочої сили, зумовлена зростанням ролі технологічного прогресу, інформаційних комунікацій, а також глобалізації світової економічної системи, призводить до серйозних соціально-економічних наслідків, оскільки впливає на відносини влади та власності у виробництві. Зокрема, власники знань розцінюють їх як найважливіший ресурс сучасного виробництва та як свою інтелектуальну власність. Разом з тим, в умовах значного розповсюдження інформаційних технологій, одночасно вони розглядають професійну компетентність як обґрунтування свого права на присвоєння праці, а не її відчуження, як інтелектуальний капітал, поєднаний з матеріальними та фінансовими ресурсами власників виробництва [1, р. 67]. Відповідно, можна стверджувати, що праця набуває економічного змісту лише тоді, коли її суб'єкт – робоча сила – є носієм інформації (кваліфікована праця) або ж переносником інформації у випадку простої кваліфікованої праці. Таким чином, набуває особливого значення поняття «людського капіталу», як елементу новітнього соціально-економічного укладу в умовах інтенсивних технологічних та інформаційних змін, що безпосередньо впливають на ринок праці як у світовому масштабі, так і на ринок праці України зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми.** Наявне різноманіття підходів щодо розуміння та визначення сутності «людського капіталу» спричиняє потребу більш детального осмислення досліджень у даній сфері. Значні напрацювання стосовно дослідження процесів формування і розвитку людського капіталу опрацьовані такими дослідниками, як Г. Беккер, А. Сміт, Л. Туроу, Т. Шульца, І. Фішера та ін. Разом з тим значний масив напрацювань у даній сфері мають і вітчизняні науковці, такі як: Д. Богиня, В. Геєць, Н. Голікова, О. Грішнова, М. Долішній, М. Ніколайчук, Р. Пустовійт, Г. Яловий. Водночас, залишаються потреба у вирішенні певних теоретико-методологічних аспектів формування та розвитку людського капіталу.

**Цілі статті.** Метою роботи є дослідження основних тенденцій теоретико-методологічних поглядів на природу людського капіталу, а також особливості його формування та розвитку в умовах ринкових трансформацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Нові вимоги до робочої сили, пріоритет кваліфікованої праці потребує перегляду традиційних концепцій ринку праці. Р. Маршалл та В. Брігс в даному аспекті звертають увагу на зростання ролі найманого працівника як “продавця” інтелектуальних здібностей і результатів розумової праці. Через це працівник розглядається вже не як “ресурс” чи “фактор” виробництва, а як економічний агент зі своїми інтересами, що укладає контракт на рівних правах і взаємовигідних умовах [2, р. 112]. Таким чином, можна зробити висновок, що кваліфіковані працівники для сучасних корпорацій є важливішим фактором економічного зростання, ніж капітал в традиційному його розумінні.

На нашу думку, в період трансформації всієї системи економічних, соціальних, політичних і культурних відносин найсуттєвіші зміни відбуваються в сфері трудових відносин. На зміну індустріальному типу економічного зростання приходять гуманітарний, рушійною силою якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал особистості. Всі ці зміни відображають інноваційну модель економічного розвитку, що супроводжується зростанням ролі людини в соціально-економічних відносинах суспільства. Відповідно, на зміну категорії “робоча сила”, що відображає сукупність фізичних, розумових, організаторських здібностей людини, набутих знань і досвіду приходять категорія «людський капітал», що являє собою сформований і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується в певній галузі суспільного виробництва і сприяє зростанню продуктивності праці, завдяки чому впливає на зростання доходів його власника. Можна стверджувати, що така зміна зумовлюється зростанням ролі знань у трудовій діяльності людини та виокремлення їх як фактору зростання доходів індивіда. Сама сутність категорії «робоча сила» не надає великого значення розумовій діяльності людини, її здатності за допомогою цієї діяльності активно впливати на процес формування власного доходу та сукупного національного продукту.

Теорія людського капіталу, авторами якої є Т. Шульц та Г. Беккер [3, р. 12], досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людини і дає можливість кількісної оцінки впливу освіти на ефективність праці та виробництва. Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань, пов'язаних із забезпеченням раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал.

Саме поняття «людський капітал» виникло в ринковому середовищі, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього ходу відтворення суспільного життя, визнання необхідності та високої ефективності вкладень у людину [4, с. 71].

Слід зазначити, що в сучасних умовах саме людський капітал, а не заводи, обладнання та виробничі запаси є основою конкурентноздатності, економічного росту та ефективності. Функціонування людського капіталу, ступінь віддачі від його застосування обумовлені вільним волевиявленням індивіда, його індивідуальними інтересами, матеріальною та моральною зацікавленістю, а також загальним рівнем культури, в тому числі й економічної. Так, за даними обстеження Світового банку, 16 % росту обсягів виробництва зумовлено фізичним, 20 % – природним і 46 % – людським капіталом [6, с. 12].

Говорячи про інвестиції в людський капітал, ми маємо на увазі, перш за все, інвестиції, пов'язані з освітою людини. Тому особливістю такої специфічної форми «вкладень» у людину є те, що інвестиційний період (тривалість навчання) сягає від 12 до 20 років, в той час, як інвестиційний період у фізичного капіталу складає 1-2 роки. Але одночасно, вкладення у людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Якщо поглянути на сутність інвестицій в людський капітал, то їх можна поділити на речові та неречові. До перших відносяться всі затрати, необхідні для фізичного формування та розвитку людини, а до других – накопичені затрати на загальну освіту та спеціальну підготовку, частина накопичених затрат на охорону здоров'я та переміщення працівника. Особливістю неречових вкладень є те, що, не дивлячись на свій неосяжний характер, ці затрати, примножуючи знання та досвід людини, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях і тому є головними.

Однак, існують певні особливості поняття «людський капітал», врахування яких набуває важливого значення при створенні умов для розвитку інтелектуального потенціалу країни. Так, права власності на людський капітал не підлягають передаванню. Водночас, розмежовуються носії людського капіталу – конкретні особи, його власники і користувачі – інвестори в людський капітал. А з іншого боку, придбання певних знань не тільки сприяє підвищенню продуктивності праці і доходів індивіда, але й водночас може викликати втрату можливого блага для людини – скорочення її вільного часу [7, с. 132].

В даному аспекті варто зауважити, що з точки зору економічного розвитку будь-якої країни, важливим є всебічне сприяння становленню та розвитку саме національного людського капіталу, адже його віддача безпосередньо відображається на макроекономічних показниках діяльності держави і завдяки цьому можна оцінити якість інвестицій в розвиток інтелектуального потенціалу країни.

Як вже зазначалося, віддача від інвестицій в людський капітал на особистому рівні впливає на збільшення доходів власників цього капіталу. Важливо оцінити дану залежність, адже стимулювання зростанню кваліфікації працівників, що призводить до зростання їхніх доходів є одним з шляхів вирішення масштабних проблем, що існують на ринку праці. Однак, розрахунок збільшення рівня доходу працівника від зростання його кваліфікації є досить проблемним з огляду необхідності врахування таких елементів, як «втрачені заробітки» за період навчання, сукупність необхідних витрат на підтримання життєдіяльності працівників протягом навчання, визначення цінності «втраченого вільного часу», «втрачених можливостей» тощо. Так, Р. Маршалл зазначає, що важко точно підрахувати норму віддачі інвестицій на навчання для індивіда, тому, що вигоди від освіти мають не тільки грошову форму. Освіта покращує всі форми

життєдіяльності людини: навчання на робочому місці, охорону здоров'я, управління домашнім господарством. Приблизна вартість цих негрошових вигод складає дві третини заробітної плати [2, р. 218].

Варто також зазначити, що на сучасному етапі розвитку суспільства поняття «людський капітал» стало логічним продовженням категорій: трудові ресурси – трудовий потенціал – людський фактор і має величезне значення для подальшого наукового дослідження не лише загальнотеоретичних проблем, а й конкретних завдань економіки [4, с. 72]. На нашу думку, важливість зазначеної паралелі полягає у зростанні ролі людських знань в забезпеченні інтенсивного розвитку економічних та, зокрема, виробничих відносин сучасного суспільства. Якщо категорії «трудові ресурси» та «трудовий потенціал» виникли, перш за все, на етапі інтенсивного промислового розвитку країн світу, то перехід до інформаційного суспільства на фоні досить швидких темпів науково-технічної революції виводить на перший план продуктивні знання людини, її здатність до ефективного засвоєння та використання цих знань. Тому, варто використовувати поняття «людський капітал» не як часткову характеристику робочої сили, а як узагальнену її властивість накопичувати та використовувати свої знання і отримувати вигоди від володіння ними.

Таким чином, сучасне розуміння категорії «людський капітал» значно розширюється за рахунок зростання значення людини як особистісного фактору виробничих відносин, який має здатність до самовдосконалення та продуктивного використання набутих знань. Якщо повернутися до сутності людського капіталу, то ми бачимо, що дана економічна категорія трактується як «сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [5, с. 16-17].

З іншого боку, деякі дослідники, розглядаючи внутрішній склад людського капіталу, не включають до нього людину, як фізичну істоту. Пояснюється це цінністю здібностей та навичок, а не людини самої по собі. В той же час теорія людського капіталу динамічно вивчає людину в системі таких факторів, як економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні тощо. Тобто функціонування людини у сфері праці поєднується із динамічним функціонуванням ринку праці. Категорія робоча сила є більш статичним поняттям, що виражає лише здатність людини до створення певного продукту в процесі праці без врахування інших факторів.

Разом з тим, на нашу думку, не існує антагонізму між поняттями «робоча сила» та «людський капітал». Варто зауважити, що вперше людські здібності капіталом назвав М. Фрідмен, визначаючи їх як властивість такого фактору виробництва, як робоча сила. Разом з тим, у період становлення економічної теорії різні дослідники при вивченні природи робочої сили та особливостей її функціонування висловлювали думки, які пізніше яскраво відобразилися в теорії людського капіталу (Сеніор, Ліст, Харрод, Фрідмен та інші). Вихідним моментом єдності цих понять є визнання людських здібностей продуктивною силою, що дозволяє створювати продукт і отримувати від цього матеріальний зиск. Фактично ж робоча сила і людський капітал відображають різні моменти трудової діяльності людини. Якщо теорія людського капіталу визначальними факторами людської діяльності визнає освіту та набуті знання і навички, то категорія робоча сила включає у себе всі здібності людини до трудової діяльності. Такі розбіжності зумовлені швидким розвитком науково-технічного прогресу та наростанням складності праці, що ставить інтелектуальну складову людської діяльності на перший план.

Крім того, на сучасному етапі розвитку суспільства, організаторські здібності людини, її властивість до економічного мислення відіграють досить значну роль у процесі виробництва. В даному аспекті мається на увазі, що до процесу створення економічних благ залучаються всі здібності, властивості й риси людини, відповідно, в такому випадку поняття людського фактору у виробництві збігається з поняттям людини як соціальної істоти. Фактично те ж саме можна сказати і про категорію «людський капітал», оскільки він являє собою часткові характеристики людини, як фактору економічних та, зокрема, виробничих відносин. Таким чином, виникають нові динамічні характеристики людини відповідно до ступеня розвитку виробничих технологій, відносин власності у суспільстві та розвитком самої людини.

**Висновки.** Однак, виходячи із сучасних поглядів на людський капітал, як соціально-економічну категорію, зазначимо наступні аспекти:

1. Вимоги до людського капіталу в умовах становлення постіндустріального суспільства передбачають наявність у працівників достатньої кількості знань для здійснення своїх виробничих (трудових) завдань, тобто певного рівня людського капіталу.

2. Людина, як носій робочої сили в умовах ринку змушена не просто використовувати свої фізичні та розумові здібності у трудовій діяльності, але й вдосконалювати їх в процесі праці, формуючи таким чином, власний людський капітал.

3. Вартість відтворення людського капіталу залежить, перш за все, від рівня якісного застосування фізичних та розумових здібностей людини, а якісне їх застосування залежить від вдосконалення цих здібностей шляхом набуття знань та досвіду.

Таким чином, ми можемо зазначити, що на етапі становлення постіндустріального суспільства сутність економічного розуміння категорії «робоча сила» зливається з категорією «людський капітал». Це означає, що рівень фізичних та розумових здібностей людини, який є основним у визначенні категорії «робоча сила», виражає собою рівень людського капіталу людини, а вартість відтворення функціонуючої робочої сили виражається у рівні доходу, який отримує індивід від використання свого людського капіталу. Варто також зазначити, що в загальному розумінні дані категорії є по суті ідентичними, однак, оскільки поняття «людський капітал» є більш ємним при відображенні ролі людини в процесі суспільного виробництва, то фактично категорія робоча сила включається в нього і виступає складовою частиною людського капіталу. При цьому, людський капітал являє собою, з одного боку, рівень фізичних і розумових здібностей людини, а з іншого – певний запас здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, який сформований внаслідок інвестування в людину і впливає на зростання доходів його власника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Drucker P. F. Post-Capitalist Society / P. F. Drucker. – New York: Harper Business, 1993. – 326 p.
2. Marshall R., Briggs V.M.Jr. Labor economics: Theory, Institutions, and Policy. Sixth Edition / R. Marshall, V.M.Jr. Briggs. Homewood, LL – Boston, MA, 1989. – 430 P.
3. Shultz T. Investing a People / T. Shultz. – London; University California Press, 1981. – 342 P.
4. Грішнова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / О.А. Грішнова // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 71-80.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Адамовський М.Г., Магазинщикова І.П. Моніторинг підготовки фахівців як засіб підвищення продуктивності витрат на освіту та соціального захисту випускників навчального закладу / М.Г. Адамовський, І.П. Магазинщикова // Науковий вісник: Сучасна економічна теорія та проблеми її застосування / Збірник науково-технічних праць. – Львів: УкрДЛТУ. – 2002, вип. 12.6. – с. 235-240.
7. Сизоненко В.О. Теорія людського капіталу і сучасне підприємництво / В.О. Сизоненко // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 131 – 134.

*Рецензент: д.е.н., доцент Шубалий О.М.*