

д. е. н., проф. Мартякова О.В., Мудра О.В.
АДІ ДонНТУ, м.Горлівка

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розвиток в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки змінює роль та місце людини в сучасній системі господарювання. Людський капітал є найважливішим ресурсом суспільства, без якого неможливий інноваційний розвиток економіки. Саме людина, притаманні їй соціальні характеристики, мотиви, бажання самоутвердитись, здатність до навчання, безперервне прагнення удосконалюватися та впроваджувати нове формує розвиток як окремого підприємства, так і країни в цілому.

Людина стає не тільки найважливішим чинником суспільного виробництва, його ресурсним потенціалом, вона стає метою цієї соціально-економічної системи, ефективність розвитку якої в першу чергу залежить від умов життя, формування її професійно-кваліфікаційних якостей, стану здоров'я, рівня культури та освіченості. Тому питання розвитку людського капіталу відповідно до умов модернізації національного господарства та соціальних перетворень і змін, що відбуваються на ринку праці, є досить актуальним напрямком економічних досліджень. Це підтверджується тим, що сучасна та майбутня економіка змінює модель праці, потребує постійного освоєння нових спеціальностей та кваліфікаційних вимог, індивідуалізації процесу праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показує, що серед вітчизняних та закордонних вчених існують різні думки щодо сутності та форм виявлення поняття людський капітал, принципів та чинників його формування і розвитку.

Метою статті є визначення концептуальних основ формування та розвитку людського капіталу відповідно до сучасних умов господарювання.

Біля витоків теорії людського капіталу стояли відомі американські економісти, – лауреати Нобелівської премії Т. Шульц і Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Л. Гансен. Пізніше значний внесок у її розробку зробили М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порет, Р. Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б.Чізвік та ін.

До вітчизняних дослідників які займались проблемами розвитку людського капіталу можна віднести: Д. Богиня, З. Варналій, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Євтушенко, Є. Лібанова, В. Куценко, С. Писаренко, Л. Семів, Л. Шевчук та інші.

Поняття «людський капітал» виникло в ринковому середовищі і відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростання значення інтелектуальної діяльності

для відтворення суспільного життя, визнання необхідності й високої ефективності вкладень у людину [5].

Т. Шульц визначав людський капітал як «здібності, вміння, можливості, що дозволяють покращити продуктивність людської праці». Г. Беккер дає інше визначення цього поняття: «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни та доходи» (рис. 1) [6,12].

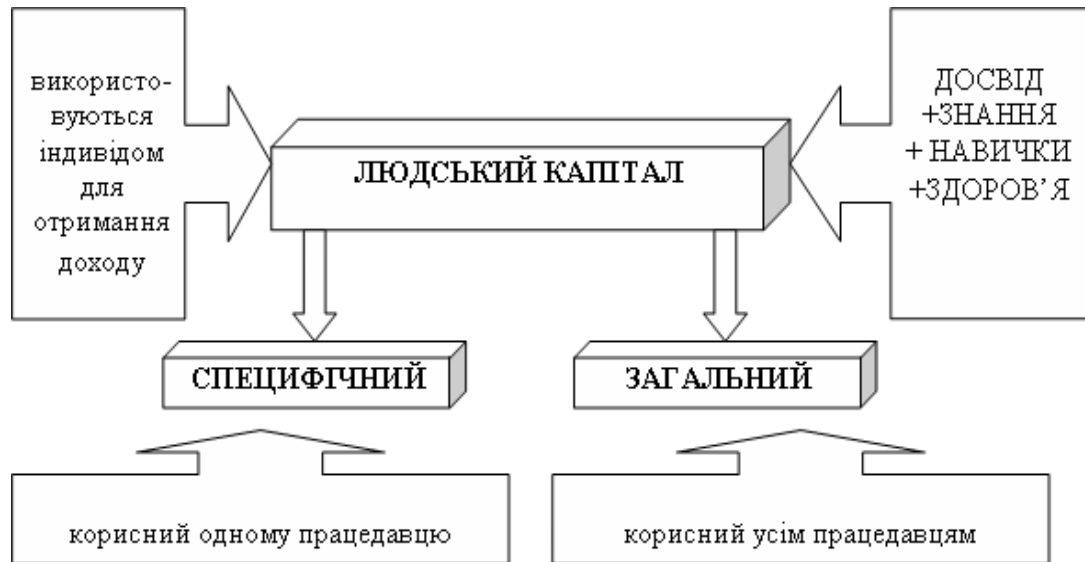


Рис. 1. Зміст та види людського капіталу, за Г. Беккером [8]

Початок ХХІ століття характеризується підвищеною увагою до питань визначення місця і ролі людського чинника в суспільному виробництві. «Можна виділити 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» [6, с.7].

Серед останніх публікацій слід виділити такі: російські науковці М. Г. Светуньков і О. В. Ямбарцева розглядають людський капітал як джерело розвитку й успішності сучасного підприємця [1], управління людським капіталом за допомогою персональних збалансованих систем показників досліджують О. В. Акімова і О. А. Каменська [2], інноваційні підходи до ефективного відтворення людського капіталу на основі методики оцінки ефективності інвестицій в людський капітал вивчає І. В. Цапенко [3], вплив комунікацій на якість людського капіталу розглядають А. О. Блінов, В. Я. Захаров і І. В. Захаров [4].

Як зазначають сучасні українські автори, людський капітал – це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. О. Грішнова людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають на зростання доходів як свого власника, так і національного доходу в цілому [6,8]. Л.Т. Шевчук, підходячи до трактування людського капіталу як капітальних ресурсів суспільства, вкладених у людей, людину чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття "людського капіталу" розкриває як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [9].

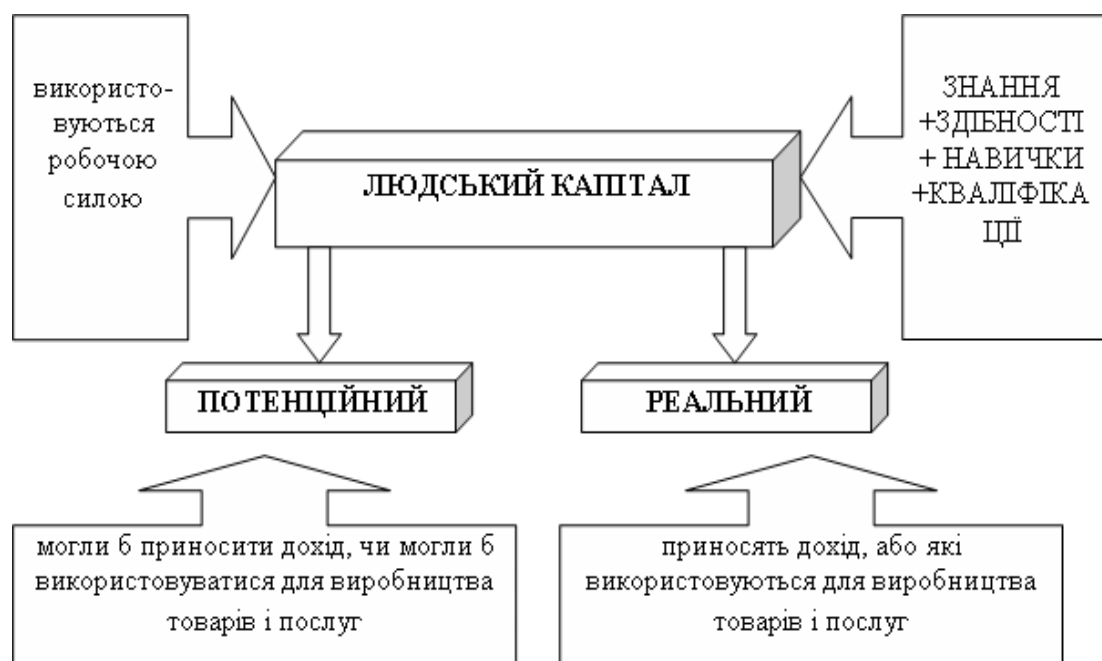


Рис. 2. Зміст та види людського капіталу, за Л. Шевчук

Розглядаючи питання, чи можна вважати людським капіталом абсолютно незадіяні здібності та кваліфікації непрацюючих носіїв робочої сили, абсолютно незадіяні здібності та кваліфікації носіїв робочої сили при залученні осіб до некваліфікованих робіт, де використовується лише їх м'язовий (біологічний) потенціал, або частково незадіяні здібності та кваліфікації носіїв робочої сили при використанні особами під час трудової діяльності лише тієї чи іншої частки отриманих під час

професійного навчання знань, автор говорить про потенційний та реальний людський капітал (рис. 2).

Потенційний людський капітал територіальної суспільної системи (населеного пункту, регіону, держави, світу) автор оцінює як вартість здобутої особами, що проживають в межах досліджуваної територіальної суспільної системи професійної освіти (середньої спеціальної, неповної вищої та вищої), незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки. Реальний (фактичний) – як вартість здобутої особами, що беруть участь у виробництві товарів, послуг і благ, освіти, незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки. Реальний (фактичний) людський капітал за обсягом у грошовому еквіваленті менший за потенціальний [9].

Р. В. Яковенко дає наступні характеристики людського капіталу [10]:
накопичений запас навичок, знань, здібностей;

запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва;

доцільне використання людського капіталу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) працівника;

збільшення доходів стимулює, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти та ін., збільшити, накопичити новий запас навиків, знань і мотивацій для подальшого його ефективного застосування.

Визначення концептуальних основ формування та розвитку людського капіталу повинно враховувати його особливості та напрямки розвитку. Особливості людського капіталу [10]:

у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;

формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;

людський капітал у вигляді навиків і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;

людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;

людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;

людський капітал невіддільний від його носія – живої людської особи;

незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

Основним напрямком розвитку людського капіталу є інвестиції у його формування та відтворення. Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Отже, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробітки [10].

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал особливої уваги потребує вкладення в освіту. Якщо загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу, то інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання.

Концепція як «система поглядів на ті або інші явища; спосіб розгляду яких-небудь явищ, розуміння чого-небудь» охоплює «комплекс ключових положень (ідей, принципів), що дають цілісне уявлення про яке-небудь явище і подію, сприяють досить глибокому їх розумінню, визначають методологію і організацію практичної діяльності. Концепція формування людського капіталу повинна включати наступні структурні складові, наведені на рис. 3 [9].

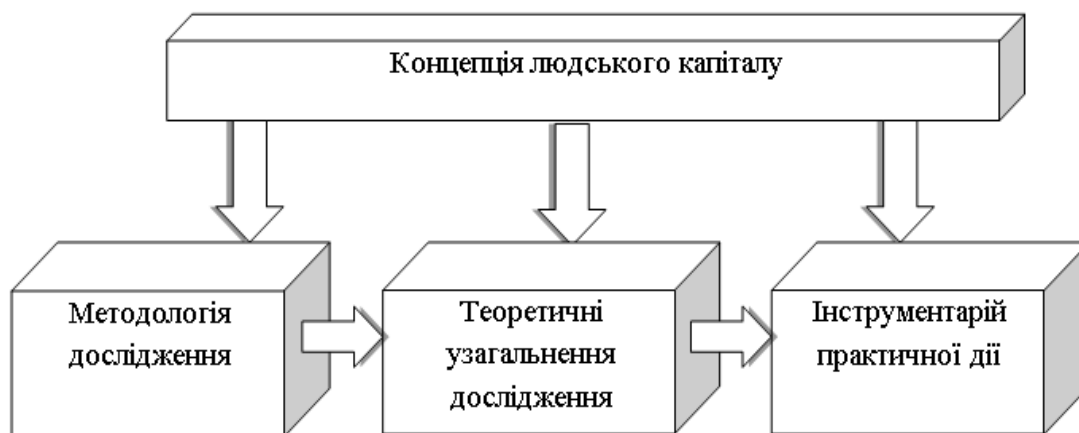


Рис. 3- Складові концепції формування людського капіталу

Концепція формування людського капіталу стосується перш за все теоретичних аспектів поняття «Людський капітал», оскільки, по-перше, призначена для пояснення даного явища; по-друге покликана дати чітке уявлення про об'єкт, що вивчається, як сформоване наукове узагальнення, що надає певну форму, закінченість категорії людський капітал в умовах соціальної орієнтованої ринкової економіки. [9]. В той же час в практиці господарювання концепція визначає стратегію дій при здійсненні проектів, планів, програм [10] та призначена «для здійснення ефективної діяльності за допомогою обліку ключових чинників успіху в їх систематизованому вигляді» [9], одним з яких є людський капітал. Оскільки «...сьогодні прогрес виробництва залежить більшою мірою від людського капіталу, ніж від закономірностей власне економічного розвитку» [6, с.5].

Оскільки основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал, серед яких головне місце займають інвестиції в освіту. Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку, підґрунтям формування інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства, виступають гарантом індивідуального розвитку. У контексті освітнього чинника необхідно виділити вплив формальної та безперервної освіти на стан і розвиток людського капіталу. Сьогодні освіта відіграє важливу роль у формуванні людського капіталу організації [15].

Аналіз поглядів ряду зарубіжних і вітчизняних науковців про суть людського капіталу і його структурні складові дозволяє нам систематизувати отримані знання та запропонувати власний варіант концептуальної моделі формування і розвитку людського капіталу (рис. 4).

В загальному вигляді концепція формування та розвитку людського капіталу складають чотири етапи:

визначення сутнісних характеристик поняття «людський капітал»;

визначення мети та завдань розвитку людського капіталу;

розробка моделей розвитку людського капіталу;

реалізація моделей розвитку людського капіталу та оцінка розвитку.

Отже, розвиток людського капіталу як ключового елементу соціально-економічної системи має здійснюватись з врахуванням існуючих потреб та можливостей як організації, так і окремої людини, а також умов в яких вони відбуваються.

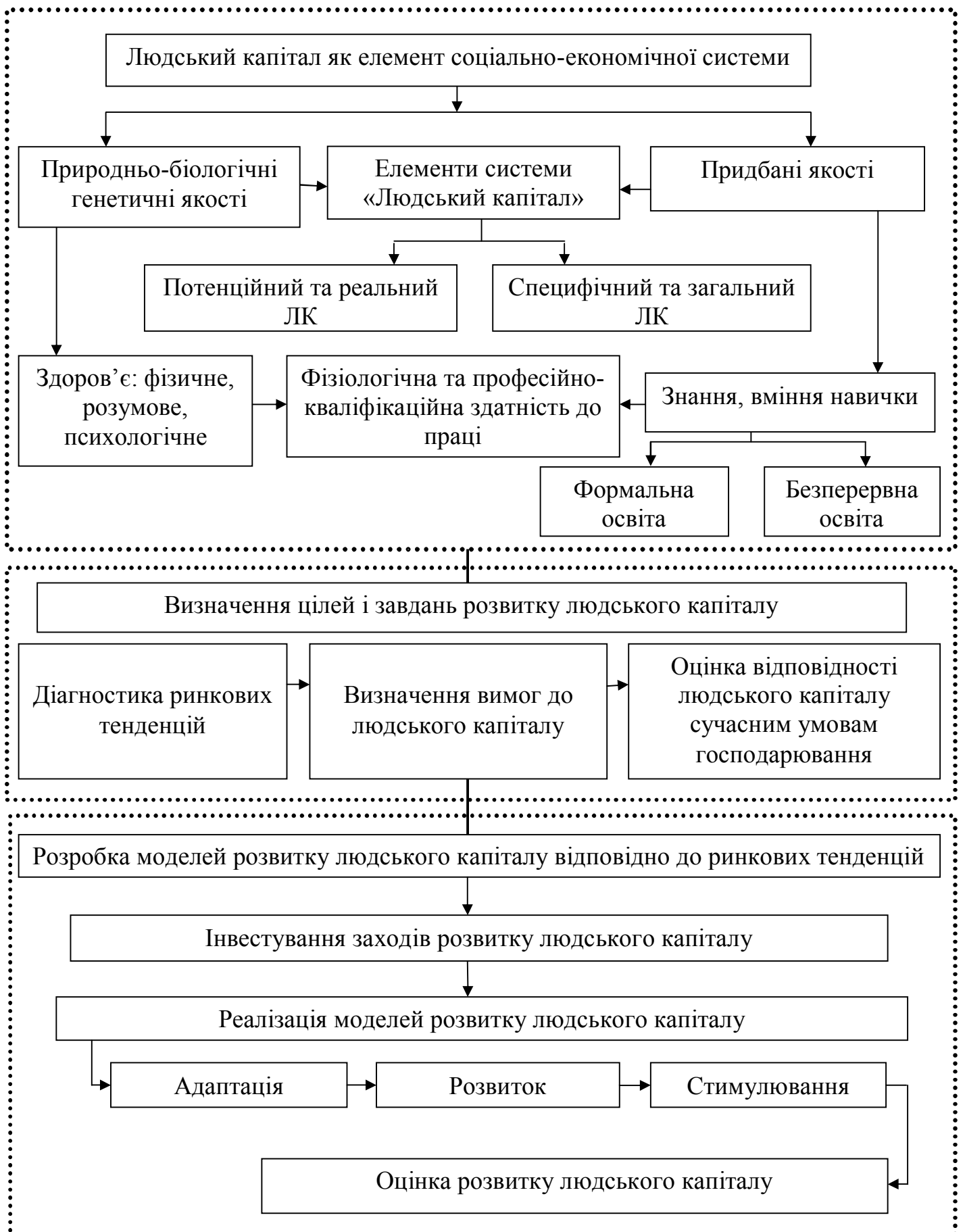


Рис.4. Концептуальна модель формування та розвитку людського капіталу

Таким чином, в ході аналізу ми виявили що, людський капітал з одного боку це - сукупність виробничих здібностей сучасного працівника, знання загальноосвітнього та спеціального характеру, навички, нагромаджений досвід, а з іншого – витрати держави, підприємств та самої людини на формування та постійне вдосконалення цих здібностей.

У своїй структурі людський капітал може бути представлений як елемент продуктивних сил, тобто жива робоча сила, що володіє людським потенціалом – сукупністю фізіологічних і професійно-кваліфікаційних здібностей до спеціалізованої праці, або як елемент виробничо-соціальних стосунків, в яких людський капітал є об'єктом і суб'єктом формування доходів.

Сучасна концепція людського розвитку як особлива теоретична система має виходити з визнання людини основним складником економічного розвитку, а не навпаки. Вона повинна розглядати розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. Основні цілі людського розвитку передбачають можливість прожити довге й здорове життя, одержання належної освіти й знань, наявність необхідних засобів розширеного відтворення. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал

Запропонована нами концептуальна модель формування та розвитку людського капіталу включає чотири основні блоки: визначення сутнісних характеристик поняття «людський капітал», визначення мети та завдань розвитку, розробка моделей розвитку людського капіталу, реалізація моделей розвитку, а також оцінка результатів розвитку людського капіталу. Модель дозволила виділити структурні елементи системи «людський капітал», визначити етапи розвитку людського капіталу та відобразити наявність взаємозв'язків між структурними елементами системи. Проте невирішеними залишаються і потребують подальшого дослідження питання щодо її реалізації та впровадження в практику вітчизняних підприємств.

Бібліографічний список

1. Светушков М. Г. Человеческий капитал как источник развития и успешности современного предпринимателя [Электронный ресурс] / М. Г. Светушков, Е. В. Ямбарцев // Теория и практика общественного развития. – 2010. – № 2. – Режим доступа: [http:// www.teoria-practica.ru/index.php/2010-2](http://www.teoria-practica.ru/index.php/2010-2).
2. Акимова Е. В. Управление человеческим капиталом промышленного предприятия посредством персональных сбалансированных систем показателей / Е. В. Акимова, О. А. Каменская // Актуальні проблемі економіки. – 2010. – № 5. – С. 37–45.

3. Цапенко И. В. Проблема эффективного воспроизводства человеческого капитала и инновационные походы к ней / И. Цапенко // Инновации. – 2010. – № 4. – С. 95–98.
4. Блинов А. О. Модернизация экономики: влияние коммуникаций на качество человеческого капитала /А. О. Блинов, В. Я. Захаров, И. В. Захаров // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4. – С. 31–36.
5. Бендасюк О. О. Людський капітал як основний фактор економічного розвитку / О.О.Бендасюк // Держава та регіони.-2011.-№2.- С.10-14.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А.Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254с.
7. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран.:учеб. пособие. / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 448с.
8. Л.І. Гальків – Львівська К.А. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення / Л.І. Гальків – Львівська К.А.// Науковий вісник НЛТУ України. – 2008.- № 18.9.- С. 187-191.
9. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення/ Л.Т. Шевчук// Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України. – 2007, вип. 3 (65). – С. 9-27.
10. Р.В. Яковенко / Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко //Наукові праці КНТУ. Економічні науки.- 2010.-№. 17.
11. Е.А. Каменских / Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона / Каменских Е.А.// Экономика и управление.- 2010.- № 5 .- С. 102-110.
12. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: Монография.-Улан-Удэ:Изд-во ВСГТУ, 2006.-88 с.
13. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с.
14. Михайлова Л. І. Людський капітал як соціально-економічна категорія в системі управління трудовими ресурсами АПК / Л. І. Михайлова // Вісник ХНАУ ім. В.В.Докучаєва. – 2004. – № 10. – С. 154 – 159.
15. Борова Т. Сутнісні характеристики формування людського капіталу у вищому навчальному закладі / Т. Борова // Теорія та методика управління освітою.- 2010.- № 4.

Аннотация

Рассмотрены сущность понятия «человеческий капитал», его особенности и направления формирования. Определены составляющие концепции формирования человеческого капитала. Разработана концептуальная модель формирования и развития человеческого капитала.

Розглянуто суть поняття «Людський капітал», його особливості і напрямки формування. Визначені складові концепції формування людського капіталу. Розроблена концептуальна модель формування і розвитку людського капіталу.

The essence of concept «Human capital», his feature and direction of forming were considered. The conceptions of human capital forming was certain. The conceptual model of forming and development of human capital was developed.