

к.э.н. Позднякова С.В.

ГВУЗ «ДонНТУ»

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

к.е.н. Позднякова С.В.

ДВНЗ «ДонНТУ»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Phd Pozdnyakova S.

SHEI "Donetsk National Technical University"

FORMATION AND DEVELOPMENT FEATURES OF HUMAN CAPITAL
IN MODERN CONDITIONS

Проаналізовано існуючі підходи до визначення економічної категорії «людський капітал». Розглянуто особливості формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах. Досліджена динаміка структури сукупного капіталу в європейських країнах.

Ключові слова: людський капітал, сукупний капітал, категорія, формування, розвиток.

Проанализированы существующие подходы к определению экономической категории «человеческий капитал». Рассмотрены особенности формирования и развития человеческого капитала в современных условиях. Исследована динамика структуры совокупного капитала в европейских странах.

Ключевые слова: человеческий капитал, совокупный капитал, категория, формирование, развитие.

Existing approaches to determining the economic category of "human capital" were analyzed. The features of the formation and development of human capital in the modern world were considered. The dynamics of the overall capital structure of European countries was investigated.

Keywords: human capital, total capital, the category, the formation and development.

Соціально-економічний розвиток у другій половині минулого століття і на початку нинішнього характеризується зростаючим значенням людського фактора, тому що на сучасному етапі економіка в розвинутих країнах стала технотроною, що являє собою єдність трьох елементів: людина, комп'ютер, автоматизовані засоби виробництва. У таких умовах людина, що є головною продуктивною силою, повинна бути досить освіченою. Інформаційне забезпечення виступає як спосіб передачі знань і допомагає людині в здійсненні доцільних трудових дій, але не виконує їх замість неї. В даний час все більшу цінність здобуває інтелектуальна праця, що генерує знання. Тому в сучасній економіці формування і розвиток людського капіталу відіграє визначальну роль у досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного зростання. Для досягнення успіху в сформованих економічних умовах підприємству в якості пріоритету необхідно нарощувати інтелектуальні переваги. Розвиток інтелектуального чинника є більш ефективним, ніж, наприклад, капіталомістке удосконалювання організації використання різних застарілих технологій. На думку Пітера Дракера самі по собі матеріальні ресурси, якими володіє система, не збільшуються «і держава, і фірма розвиваються енергією й інтелектом людей» [1].

В даний час проблемі формування, розвитку і використання людського капіталу приділяється значна увага. Такі українські вчені, як О.А. Гришнова, А.М. Колот, В.М. Петюх, В.М. Данюк, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, Т.І. Шпарага Я.М. Дуткевич, В.П. Антонюк, І.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженик, А.В. Кудлай досліджують сутність людського капіталу і специфіку його формування в Україні. Поява теорії людського капіталу пов'язана з науковими працями У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла. Остаточне формування теорії людського капіталу відноситься до 50-60 р. ХХ століття. Теоретичні основи були сформульовані американським економістом Т. Шульцем, а базова теоретична модель була розроблена Г. Беккером, який першим

здійснив статистично об'єктивний підрахунок економічної ефективності процесу освіти, визначивши віддачу від вкладень у навчання як відношення доходів до витрат. По оцінках Г. Беккера ефективність процесу освіти складає 12 – 14% річного прибутку [8]. Підхід автора передбачав визначення доходу від вищої освіти шляхом зіставлення доходів осіб, що закінчили коледж, і осіб, що закінчили тільки середню школу. При цьому автор припускав, що витрати навчання, поряд із прямими витратами містять недоотриманий дохід учнями за роки навчання, що вимірює цінність часу, витраченого ними на навчання.

Теорія людського капіталу придбала значне суспільне поширення і постійне визнання у світовій науковій думці. Проте, в Україні, питання, зв'язані з дослідженням проблем формування, збереження і підвищення ефективності використання людського капіталу в умовах перехідної економіки, є найменш дослідженими. Разом з тим, дослідження цієї проблеми в нашій країні було об'єктивно обмеженим, оскільки не визнавалися ринкові відносини у сфері праці і це ускладнювало можливість оцінки індивіда і визнання виробничого характеру інвестицій у галузі соціальної інфраструктури. Така думка є застарілою і вимагає перегляду й оновлення. Використання концепції людського капіталу на всіх рівнях управління в Україні могло б стати передумовою кардинального покращання головної продуктивної сили суспільства і швидкого соціально-економічного зростання.

Аналізуючи існуючі визначення економічної категорії людський капітал з'ясувалося, що “людський капітал” є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють росту продуктивності праці і впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства і національного доходу [2, с. 34]. Таким чином, людський

капітал варто розглядати на національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства й окремої людини. На макроекономічному рівні людський капітал складається з інвестицій регіону, країни в рівень освіти, професійної підготовки і компетентності, здоров'я тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни. Цей рівень являє собою сукупність людського капіталу всього населення регіону, або країни. На рівні підприємства людський капітал представляє собою сукупну кваліфікацію і продуктивні здібності всіх його працівників. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом суб'єкта господарювання, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу. На рівні індивіда людський капітал представляє собою знання, уміння, навички, накопичений досвід і інші виробничі характеристики, що людина одержує в процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду за допомогою яких вона може одержувати доход. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, що приносить доходи.

Людський капітал може існувати як в речовинній, так і в нематеріальній формі. До речовинного капіталу, втіленого в людях, відносяться витрати, необхідні для фізичного формування людини, тобто витрати виховання дітей (без обліку витрат на їх освіту). До нематеріального людського капіталу можна віднести накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частину накопичених витрат на охорону здоров'я і витрати на переміщення робочої сили. Такої думки дотримується американський вчений в області людського капіталу Дж. Кендрік, який вважає, що поняття «людський капітал» відбиває не тільки кількісну оцінку кваліфікаційно-освітнього потенціалу, але і розширює границі поняття «капітал», зображуючи всіх трудящих такими, що мають власність, яка приносить доход. У такому трактуванні кожен трудящий, маючи визначений і зростаючий рівень освіти і практичного досвіду, стає тим самим власником «індивідуального капіталу», вкладення в який збільшують його майбутні

доходи. При цьому стирається принципова грань між суспільними класами, залишаються тільки розходження в масштабах капіталістичної власності, а не у відсутності такої в трудящих. Більш того, у такому випадку роль підприємництва безупинно зменшується і власниками все більшої частини капіталу стають працюючі [7, с.15]. Людський капітал є самозбагачення життєдіяльності людей, що реалізується в якості їх життя [6, с.117].

Однією з найважливіших особливостей людського капіталу є його динамічний характер. Тобто у людський капітал постійно додаються додаткові елементи під впливом тих чи інших обставин, а значення вже існуючих елементів зменшується, збільшується, або вони і зовсім зникають. Так змінюється розмір самого людського капіталу. Тим часом, звичайно розглядається тільки позитивна динаміка людського капіталу, тоді як негативна динаміка оказує на виробничий процес і на успішність підприємства в цілому не менший вплив [3, с. 5]. Ще однією особливістю людського капіталу є характер ризику, що приймає на себе підприємець, наймаючи робочу силу.

Теорія людського капіталу поділяє його на загальний і специфічний. Загальний капітал складається з загальної підготовки працівника, що оплачується ним самим і дозволяє йому працювати по різних профілях у багатьох підприємствах. Специфічним же капіталом являється підготовка, зв'язана безпосередньо з діяльністю визначеного підприємства, що її сплачує [4, с. 5]. При звільненні працівника втрати несуть обидві сторони, підприємство через даремно витрачені кошти на навчання, а працівник тому, що придбані знання не можуть бути перенесені в інше підприємство. Специфічним людським капіталом являються працівники наукомісткої промисловості, такої як атомна, авіабудівна та ін., тому закриття такої промисловості приводить до знецінення специфічного людського капіталу.

Дуже переконливі фактичні дані про кардинальні зміни в пропорціях інвестицій, що відбулися за останні сторіччя, приводяться В. Щетиніним [5, с.43]. Якщо в XVII-XVIII ст. у загальній масі капіталу питома вага людського

капіталу не перевищувала 10%, то до 1913 р. піднялася майже до 33%. Ці позиції різко змінилися в другій половині ХХ ст. і особливо за останні два десятиліття в зв'язку з інформаційною революцією. По країнах Заходу частка накопичених інвестицій у людський капітал у сукупному фонді їх капіталізованих витрат на розвиток піднялася до 56 – 57% у 1973 р. і 67 – 69% (у США до 74 – 76%) у 1997 – 1998 р., рис.1.

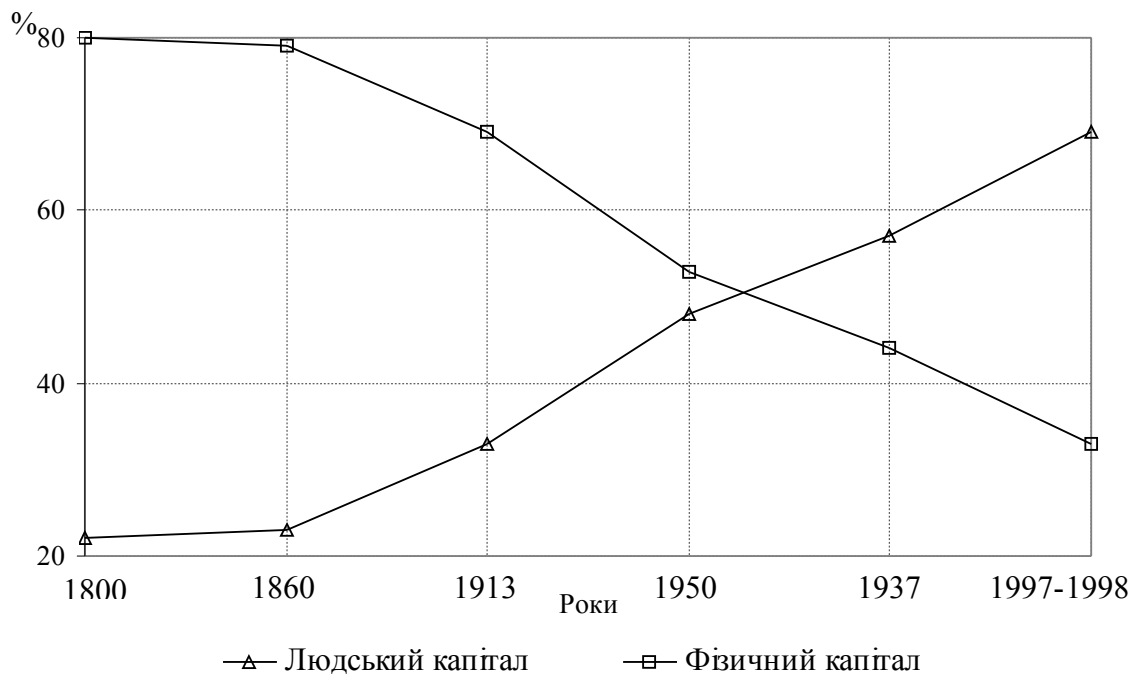


Рис. 1 – Динаміка структури сукупного капіталу в європейських країнах

Звичайно, первісні витрати західних і інших країн на розвиток людського потенціалу працівників були незначні. Це пов'язано з тим, що працівники виконували важку фізичну і рутинну роботу, що не вимагала великих інвестицій у людський капітал. Кардинально ситуація змінюється з початком інформаційної революції і поступовою трансформацією індустріального суспільства в постіндустріальне, а саме приблизно із середини минулого сторіччя. Саме в 50 - 60 рр. ХХ ст. склалася концепція людського капіталу.

Визнання теоретиками людського капіталу першорядної ролі людини в суспільному виробництві пов'язано з посиленням ролі освіти, що стає основним ресурсом і джерелом формування високорозвиненої робочої сили. Вітчизняні підприємства в даний час мають у своєму розпорядженні досить

високий потенціал людського капіталу. У 2006 р. приблизно 26% усіх працівників економіки України закінчили вищі навчальні заклади, у промисловості питома вага таких працівників була 16,9 %. Випуск фахівців різного рівня вищими навчальними закладами Донецької області щороку збільшується. У 2005 році він становив 46,3 тисячі фахівців, з них 3,4 тис. (7,3%) отримали кваліфікацію магістра, 18,6 тис. (40,1%) отримали кваліфікацію спеціаліста, 3,2 тис. (7%) – кваліфікацію бакалавра, 21,1 тис. (45,6%) – кваліфікацію молодшого спеціаліста. Серед випускників вищих навчальних закладів найбільш вагомі групи складають фахівці з галузей знань «економіка, комерція та підприємництво» (39,5% у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації, 25,8% – I–II рівнів) та «інженерія» (відповідно 26,2% та 42,3%). Напрямок на роботу одержали лише 31% з навчених, або 14,4 тис. випускників [9].

Дослідження людського капіталу у процесі формування, використання і розвитку дає можливість сформулювати його сучасні особливості:

- формування і розвиток людського капіталу вимагає значних фінансових витрат, в умовах збільшення вимог до людського капіталу, які мають тенденцію до суттєвого зростання при одночасному збільшенні економічного та соціального ефекту від інвестицій у персонал;

- інвестиції в людський капітал можуть призводити до його накопичення у вигляді знань, умінь, навичок. В умовах інформаційної економіки є необхідним, оскільки сучасні технологічні процеси на підприємствах потребують використання інтелектуальної праці, яка є головним чинником конкурентоспроможності;

- людський капітал підданий фізичному і моральному зносу в процесі його використання, що в сучасних умовах відбувається більш швидкими темпами внаслідок динамічного старіння отриманих знань;

- людський капітал формується як результат інвестицій у персонал, і разом з витраченими коштами потребує значних зусиль самої людини, що в сучасних умовах зростання вимог до робітника потребує наявності

особистої зацікавленості у високопродуктивній праці, що, в свою чергу, потребує розвитку індивідуального людського капіталу;

- людський капітал може мати як позитивну, так і негативну динаміку, у людський капітал постійно додаються нові елементи, а значення існуючих може зменшуватися, збільшуватися, або зовсім зникати; якщо раніше кваліфікація базувалася на особистих уміннях людини, які здобувалися переважно назавжди на початку трудової діяльності, то в теперішній час передумовою високої якості робочої сили стає відповідність вимогам виробництва, що постійно змінюються;

- в процесі формування і розвитку у людському капіталі можуть відбуватися як якісні, так і кількісні зміни, а саме якісні зміни відбуваються при переході людського капіталу на новий рівень управління: індивід, підприємство, держава; кількісні зміни відбуваються в людському капіталі під час його розвитку разом з появою нових знань, умінь, навичок. У теперішній час новий рівень управління людського капіталу спричиняє у ньому нові кількісні зміни, оскільки при переході від індивідуального рівня на рівень підприємства працівник повинен оволодіти специфічними знаннями й уміннями, що є властивими для окремого підприємства;

- людський капітал має подвійний характер: по-перше, його можна розглядати як соціально-економічну форму сучасної якості людського потенціалу в межах визначеного суспільства, по-друге, як капітал, що продуктивно використовується підприємцями для отримання прибутку, який у сучасних умовах може бути значно більшим за обсягом і більш тривалим за часом;

- формування людського капіталу може відбуватися у загальній та специфічній формах, з яких у сучасних умовах більш значущим є специфічний тому, що для досягнення цілей підприємства йому потрібен персонал з інтегрованим людським капіталом, який являє собою найважливіший ресурс підприємства;

- в процесі формування на людський капітал впливає велика кількість факторів: екологічні, демографічні, економічні, соціально-економічні, інституціональні, соціально-ментальні, виробничі, інтеграційні, серед яких найбільш впливовими в сучасних умовах є чисельність економічно активного населення, рівень освіти, стан здоров'я населення, тому, що саме вони відображають вплив економічних та соціальних процесів у державі.

Формування і розвиток людського капіталу має бути одним з пріоритетних напрямків країни, що обумовлено наступними причинами. За умов кількісного зростання освітнього рівня населення в цілому має місце погіршення якості освіти в частності. Застаріла технічна база більшості підприємств України потребує докорінної модернізації на основі сучасної техніки і технології, що неможливе без наявності відповідного рівня людського чинника виробництва, для забезпечення якого необхідним є постійний розвиток людського капіталу як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства та держави в цілому.

Література:

- 1) Дракер П. Эффективное управление. – М: ГРАНД, 2001.
- 2) О.Грішнова, Л.Тартична “Економічна природа і значення категорії людський капітал” // Україна: аспекти праці. №7, 2003. с. 33 – 37.
- 3) Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // «Менеджмент в России и за рубежом» №6, 2004. с. 3 - 11.
- 4) А. Зуев, Л. Мясникова «Интеллектуальный капитал» // РИСК, №4, 2002. с. 4 - 13.
- 5) Щетинин В. «Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки» // МЭиМО. №12, 2001. с. 42 - 49.
- 6) Критский М.М. Человеческий капитал - Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – С.120.

- 7) Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование. Пер. с англ./ М.: Прогресс, 1978. - С. 275.
- 8) Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: The National Bureau of Economic Research, 1964.
- 9) Економічна доповідь “Підготовка кадрів та підвищення кваліфікації робочої сили Донецької області у 2005 році” // Управління статистики праці. – 2006. – 17 с.