УДК 331.1

Г. В. Гаман, канд. екон. наук,
доцент кафедри управління персоналом
та економіка праці
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЙ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ГЕНЕЗИСУ ЕКОНОМІЧНОГО МИСЛЕННЯ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено концепції людського капіталу, визначено їх відмінність від концепцій людського розвитку, обумовленого еволюційними поглядами на людину та особливістю їх економічного мислення, а також сформульовано особливості формування складових людського капіталу та ефективність їх інвестування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: концепції людського капіталу, людський розвиток, економічне мислення, інвестиції в людський капітал.

АННОТАЦИЯ. В статье исследованы концепции человеческого капитала, определены их отличия от концепций человеческого развития, обусловленного эволюционными взглядами на человека и особенностями их экономического мышления, а также сформулированы особенности формирования составляющих человеческого капитала и эффективность их инвестирования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: концепции человеческого капитала, человеческое развитие, экономическое мышление, инвестиции в человеческий капитал.

ANNOTATION. The article analyses the human capital conceptions, determines their differences from the human development conceptions that are effected by evolutional views at the human and peculiarities of its economic thinking. It also formulates the peculiarities of the formation of human capital components and their investment effectiveness.

KEY WORDS: human capital conceptions, human development, economic thinking, human capital investment.

Постановка проблеми. Сучасні концепції людського капіталу передбачають створення основних напрямів розвитку вітчизняного людського капіталу, де пріоритетне місце в суспільстві відводиться людині з чітким визначенням її прав і обов’язків, а також за умов формування конкурентоспроможної робочої сили шляхом отримання гідної оплати праці. У порівнянні до інших концепцій соціально-економічного розвитку, вона охоплює всі напрями співіснування людини в державі.

© Г. В. Гаман, 2012

Аналіз останніх джерел і публікацій. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі зміни економічного мислення є системою поглядів науковців, вчених на дослідження людського капіталу в економічній системі зі стародавніх часів до сучасності [1—8]. Дані концепції сприяють більш повному аналізу сучасного соціально-економічного стану країни, визначає проблемні питання пов'язані з добробутом населення, сприяє розробці механізму їх вирішення та зумовлює подальші перспективи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В концепції людського розвитку пріоритет належить людині, її сім'ї та суспільству в цілому за умов створення сприятливого середовища (соціального, демографічного, економічного, фінансового, організаційного, екологічного та ін.).

Сучасна концепція людського розвитку розглядає формування особистості як основний критерій суспільного прогресу, де на першому місці знаходиться можливість прожити довге і здорове життя, отримання відповідного рівня освіти й знань, досягнення відповідного рівня фінансової стабільності та сімейного благополуччя.

Концепції людського розвитку та людського капіталу мають багато спільного, однак вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за свої змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинена благополучна людина — це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як компонент їхнього добробуту [5, с. 458].

Економічне мислення безпосередньо пов'язане з економічним життям суспільства, засвоєння людьми нагромаджених суспільством економічних знань. Його зміна забезпечує ефективне формування людського капіталу, що випливає з теорії залежності доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, умінь і природних здібностей людини, а також сприяє виділенню інвестиційних аспектів у поведінці всіх суб'єктів на ринку праці. Також дала пояснення таким явищам, як вклад освіти в економічне зростання, попит на послуги освітньої і медичної сфер, вплив доходів на мотивацію трудової діяльності, взаємозалежності розвитку людини і продуктивності її праці.

Еволюція наукової думки щодо людини як суб'єкта економічного життя прослідковується через зміну категоріального апарату: робоча сила — трудові ресурси — трудовий потенціал — людський потенціал — людський капітал (табл. 1).

Таблиця 1

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ЛЮДИНУ ЯК СУБ'ЄКТА ЕКОНОМІЧНОГО ЖИТТЯ

Категорія	Період використання в науці	Розкриття суті
1. Робоча сила	XIX ст. — теперішній час	Людина як носій властивостей, що можуть активно залучатись до трудової діяльності
2. Трудові ресурси	20-ті рр. XX ст. — теперішній час	Людина як планово-облікова одиниця та пасивний об'єкт управління
3. Трудовий потенціал	70—80-ті рр. XX ст. — теперішній час	Людина як об'єкт аналізу зі своїми потребами та інтересами у сфері праці
4. Людський потенціал	сер. 80-х рр. — поч. 90-х рр. XX ст. — теперішній час	Людина як ефективний засіб зростання обсягів виробництва
5. Людський капітал	сер. 90-х рр. XX ст. — теперішній час	Людина як об'єкт найефективніших вкладень і джерело економічного зростання

Дані структурні зміни в економіці за умов формування ринкового господарства стали тією об'єктивною основою, на якій виникла сучасна концепція людського капіталу. Біля джерел сучасної теорії людського капіталу (кінець 50-х — початок 60-х років XX ст.) знаходились відомі американські економісти, представники так званої «чикагської школи», і лауреати Нобелівської премії — Т. Шульц і Г. Беккер.

Так, Теодор-Вільям Шульц до наукового обігу увів поняття «людський капітал», під яким розумілась сукупність знань і кваліфікацій, що виконувала подвійну функцію — засобу виробництва і предмету тривалого користування. Знання та компетентність у концепції людського капіталу були визнані принципово важливим джерелом економічного зростання, і, відповідно, було визначено економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я, що до того трактувалися винятково як галузі, що споживають, але не виробляють [8]. Т. Шульц зазначав, що працівники стають капі-

талістами не від розпорошування власності через корпоративні активи (акції), як стверджують, а від надбання знань і навиків, які мають економічну вартість. В 1971 р. вийшла праця Шульца «Капіталовкладення в людський капітал: роль освіти і наукових досліджень», де автор поставив за мету показати значення розробки цієї проблеми для аналізу і управління економічними процесами, зокрема, для вивчення і регулювання механізму економічного зростання, закладаючи при цьому теоретичні основи західної економіки освіти.

Раніше, ще в 1964 р., Гаррі Стенлі Беккер видав монографію «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» [7]. Головною ідеєю цієї праці є доказ економічної доцільності великих вкладень капіталу як приватного, так і на державному рівні у «людський фактор». Беккер переконливо показав, що значні витрати на освіту й підготовку майбутніх фахівців, на медичне обслуговування, соціальні програми, спрямовані на підтримку на належному рівні кадрів, рівноцінні за своєю віддачею інвестиціям у створення нового обладнання і технологій, що забезпечать у майбутньому ще більші прибутки як приватному бізнесу, так і всьому суспільству. У 1992 р. професор Чиказького університету Беккер одержав Нобелівську премію в галузі економіки за вагомий внесок і популяризацію ідей теорії людського капіталу.

Ще один американець, лауреат Нобелівської премії Джеймс-Джозеф Хекмен у праці «Модель життєвого циклу отримання доходу» (1976 р.) наводив опис виробництва людського капіталу, згідно з яким його обсяг визначається з урахуванням часу нагромадження людського капіталу, витрат на інвестиції в людський капітал, коефіцієнту продуктивності за умов вирахування показової ставки знецінення людського капіталу (норми амортизації). Крім того, вчений вважав, що людський капітал продуктивніший лише за умови, що споживач витрачає свій час на його виробництво. При чому витрати інвестиційного часу прямують до нуля з віком людини.

Враховуючи існуючі концепції розвитку людського капіталу автором сформульовані наступні особливості формування складових людського капіталу: по-перше, може фізично зношуватись, економічно змінювати свою вартість і амортизуватись; по-друге, відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності або самовідтворення; по-третє, має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності; по-четверте, капітал втілений у людині, не може продаватися, передаватися,

залишатися у спадщину, отже він є невід'ємним від носія — живої людської особистості, тоді як інтелектуальний капітал має такі властивості; по-п'яте, він формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я та відпочинку, культурного розвитку; по-шосте, незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів може регулюватись самою людиною; по-сьоме, проходить певний цикл кругообігу впродовж тривалого періоду утримання, виховання та навчання особи (з народження) до початку трудової діяльності, упродовж якої людський капітал працівника не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації.

Капітал, втілений у людині, не може продаватися, передаватися, залишатися у спадщину без його згоди, отже він є невід'ємним від носія — живої людської особистості. Проте він може виступати як об'єкт купівлі-продажу, тобто як «товар» на ринку, що пропонує-продає свої послуги або інтелектуальні, фізичні, трудові здібності покупцю-роботодавцю. Тут доцільним, на нашу думку, є розмежування самого людського капіталу (кваліфікована робоча сила) і продукту людського капіталу — створені людиною засоби праці, технології, товари і послуги, які можуть продаватись, передаватись, залишатись у спадщину (засвідчені патентами, сертифікатами, захищені інтелектуальною власністю) або існувати окремо від його власника.

Людський капітал формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я та відпочинок, культурний розвиток, пошук інформації, що потребує від самої людини і всього суспільства значних затрат. Суб'єктами інвестування можуть виступати: носій людського капіталу, його сім'я, родина, приватний сектор, держава, міжнародні організації та ін. Як суб'єкти інвестування, так і сам носій людського капіталу, несуть певні матеріальні та моральні витрати, які з часом повинні приносити матеріальні та моральні вигоди, отже, людський капітал виступає джерелом майбутнього доходу. Важливим є той факт, що доходи повинні перевищувати вкладені інвестиції.

Сучасні конкурентоспроможні компанії працюють в умовах швидких змін, коли інвестиції в людський капітал стали одним з ключових факторів у створенні престижу та іміджу будь-якого підприємства. Віддачу від людського капіталу можна розглядати під різним кутом зору. По-перше, може виступати в грошовій формі, зокрема, у вигляді більш високих заробітків працівників з

вищим рівнем освіти, по-друге, в ній можна виділити споживчу та інвестиційну складові. Освіта представлятиме безпосередню споживчу цінність, у випадку, якщо людина отримає задоволення від самого процесу навчання. А інвестиційна цінність освіти визначається тими вигодами, які вона здатна приносити після завершення процесу навчання.

Про ефективність інвестицій у людський капітал також свідчить той факт, що в багатьох європейських країнах існують заохочення для інвестора. Так, Польський державний інститут менеджменту організував програму «Інвестор у людський капітал», яка проводиться під патронатом професора Данути Хубнер, комісара ЄС з регіонального розвитку, а також підтримується польським міністром праці і соціального забезпечення.

Програма «Інвестор у людський капітал» виявляє компанії, які енергійно розвивають здібності і вміння своїх співробітників, створюють дружню атмосферу в колективі і гарні відносини між людьми. У 2007 році переможцем стала компанія «Wood-Mizer Industries».

Людський капітал у вигляді навичок і можливостей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним. За оцінкою Шульца, людський капітал має ознаки виробничого характеру через свою властивість нагромаджуватись і відтворюватись на оновленій основі [8]. Проходить певний цикл кругообігу впродовж тривалого періоду виховання та навчання особи (з народження) до початку трудової діяльності. Упродовж трудової діяльності людський капітал працівника не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації.

Людський капітал має матеріальну — дохід його власника і нематеріальну — якість виконаної роботи, форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності. Сьогодні вартість вітчизняного людського капіталу набагато менше від її балансової вартості, хоча продуктивність праці дещо поступається економічно розвиненим країнам.

Ринкова економіка висуває нові вимоги до розробки нових концепцій розвитку людського капіталу з орієнтацією на інноваційно-інвестиційну основу суспільства, впровадження нових технологій і техніки, що сприятимуть налагодженню таких умов праці, що допомагатимуть формуванню конкурентоспроможного людського капіталу. Центр даного розвитку — людина з її потребами, проблемами і світосприйняттям. Сам же розвиток означає постійне розширення можливостей реалізації здібностей людського капіталу за умов відповідності тісного взаємозв’язку між

основними суб'єктами ринку (наймана робоча сила — роботодавець — держава).

Науково-технічний прогрес супроводжується не лише великими змінами у сфері науки та техніки, але й у трудовій діяльності. За оцінками науковців, у найближчі роки традиційна технологія поступиться місцем гнучким виробничим комплексам, наукомісткому виробництву, заснованому на комп'ютерній техніці та сучасних засобах зв'язку. А це в свою чергу змінить умови і методи праці, робочі місця й самих працівників, які зменшать фізичне навантаження на моральне, де зростає роль інтелекту, умінню вести діалог з комп'ютером, системно мислити і самостійно приймати рішення.

Висновки з проведеного дослідження. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення дала змогу сформулювати якісно нові умови значимості людини в суспільстві з індивідуальним підходом до вирішення важливих соціально-економічних проблем. На основі даної концепції можливим є практична реалізація реальної системи заходів щодо справедливого розподілу виробничих активів і доходів та орієнтації на розширене відтворення людського капіталу через збільшення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку та активну участь у житті суспільства.

Литература

1. *Богиня Д. П., Грішнова О. А.* Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.

2. *Бородіна О.* Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. — 2003. — № 7. — С. 48—53.

3. *Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І.* Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 440 с.

4. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов по экон. спец. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. — 432 с.

5. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник \ [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.

7. *Becker S. G.* Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — 3rd ed. — University of Chicago Press, 1993. — 390 p.

8. *Shultz T.* Investment in Human Capital. — N.Y.; L., 1971.

Статтю подано до редакції 17.05.2012 р.