

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Обґрунтовано значущість людського капіталу у становленні інноваційного типу економіки. Розкрито сутність категорій «людський капітал», «якість персоналу», «якість робочої сили», поняття «людський капітал інноваційного типу». Виокремлено етапи формування та нагромадження людського капіталу. Окреслено інституціональні аспекти розвитку людського капіталу в Україні. Наведено організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу. Доведено необхідність поширення нових концептуальних підходів щодо якості персоналу та якості робочої сили.

Ключові слова: людський капітал, якість персоналу, якість робочої сили, трудовий потенціал, інноваційний розвиток.

Обусловлено значение человеческого капитала в развитии инновационного типа экономики. Раскрыта суть категорий «человеческий капитал», «качество персонала», «качество рабочей силы», понятия «человеческий капитал инновационного типа». Выделены этапы формирования и накопления человеческого капитала. Очерчены институционные аспекты развития человеческого капитала в Украине. Приведен организационно-экономический механизм формирования и эффективного использования человеческого капитала. Доказана необходимость в расширении новых концептуальных подходов относительно качества персонала и качества рабочей силы.

Ключевые слова: человеческий капитал, качество персонала, качество рабочей силы, трудовой потенциал, инновационное развитие.

Одним із стратегічних пріоритетів розвитку вітчизняної економіки є перехід до інноваційної моделі, реалізація чого можлива шляхом нагромадження та ефективного використання людського капіталу.

Проте, концепція людського капіталу в Україні мало усвідомлена як на макро-, так і на мікрорівні. В нашій державі вона поки що не стала теоретичним підґрунтям удосконалення соціально-економічної політики та практики господарювання. У зв'язку з цим виникає потреба в переосмисленні ролі нагромадження та використання людського капіталу в процесі економічного зростання, гуманізації та демократизації суспільства [1].

Інноваційний розвиток економіки передбачає зростання обсягу знань, а відтак — нагромадження людського капіталу інноваційного типу, який трактується як людський капітал, що не тільки сприймає і активно використовує інноваційні ідеї, а й продукує інновації через генерування інформації та нагромадження знань. В умовах становлення економіки знань людський капітал стає основним активом економічного зростання.

Ефективність формування й використання людського капіталу на різних рівнях обумовлена багатовекторними причинами: загальносвітовими тенденціями підвищення ролі людського капіталу в економічному зростанні, забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни в цілому; негативними наслідками три валової соціально-економічної кризи; посиленням конкуренції на ринку праці та розвитком ринку освітніх послуг, що змінює сформовані десятиріччями уявлення про роль освіти та професійного розвитку в житті людини й суспільства.

Концепція людського капіталу почала розроблятися в західній економічній науці на початку 60-х років XX століття. Розвиток цієї теорії пов'язаний з іменами відомих зарубіжних учених, передусім Т. Шульца, Г. Беккера, Х. Боуена, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Ф. Махлупа, Я. Мінсера, Л. Туроу та ін. У цих країнах теорія людського капіталу не тільки стала загальноновизнаною та довершеною, а й сприяла масштабному інвестуванню в економіку.

В Україні методологічні питання людського розвитку, відтворення та використання людських ресурсів досліджують такі провідні вчені, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Шаульська, Л. Шевченко, Л. Шевчук. Дослідженню проблем формування та використання людського капіталу присвячено роботи таких науковців, як Б. Данилишин, В. Куценко, О. Грішнова, Л. Іванова, І. Каленюк, Л. Лісогор, В. Лич, І. Новак, У. Садова та ін.

Узагальнення поглядів учених дозволяє визначити сутність категорії «людський капітал» як сформований чи розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивацій, що цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє росту продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника. Інакше кажучи, людський капітал — це запас розвинутих чи нагромаджених у результаті інвестицій якостей людини, які використовуються в економічній діяльності задля одержання матеріальних і нематеріальних вигід.

Варто звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з наведеного визначення. Інвестиції і нагромадження формують запас здоров'я, знань, навичок, здібностей і т.д., що, у свою чергу, забезпечує одержання корисного результату і зростання продуктивності праці. У результаті відбудеться збільшення заробітків (доходу власника людського капіталу), що і буде стимулом до здійснення наступних інвестицій [6].

У теоретичному аспекті поняття людський капітал розглядається на трьох рівнях — особистісному, мікроекономічному та макроекономічному — і характеризується відповідними критеріями та показниками [4].

На особистісному рівні людський капітал — це знання та навички, що їх людина здобула за допомогою освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить дохід, і ми називаємо його особистим, або приватним, людським капіталом; на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток одержується від ефективного використання всіх видів капіталу; на макроекономічному рівні людський капітал вміщує нагромаджені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни; ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень охоплює всю суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), позаяк і національне багатство вміщує багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб [2, с. 279].

Автор поділяє точку зору тих науковців, які процес формування і нагромадження людського капіталу об'єднують у два етапи. Перший з них охоплює інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я тощо для розвитку природних здібностей, таланту, здоров'я, мобільності, мотивації праці і нагромадження знань, умінь, навичок, виробничого досвіду, що забезпечує формування людського потенціалу. Другий — трансформацію людського потенціалу у людський капітал.

Інституціональну основу розвитку людського капіталу в Україні складають наступні компоненти:

- нормативно-правове забезпечення (Конституція України, Закони України, Укази Президента України, міжнародні угоди, Постанови Кабінету Міністрів та інші документи);

- неформальні інститути, що ґрунтуються на менталітеті і культурі народу, моральних цінностях, звичаєвому праві;

- формальні інститути (сім'я, заклади освіти, науки, охорони здоров'я, культури, служби зайнятості, профспілки, асоціації працевдавців та ін.).

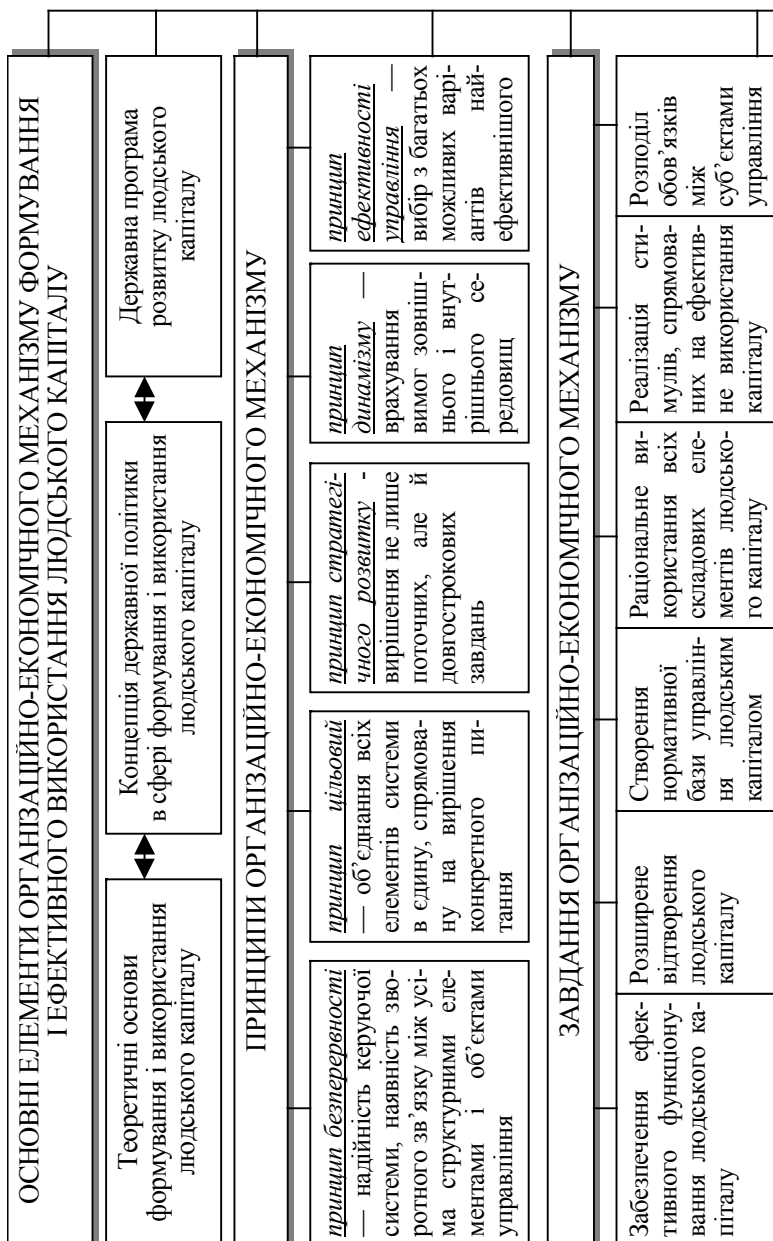
Практика підтверджує наявність негативних моментів у функціонуванні інституціональної бази: численні нормативно-правові документи не забезпечили формування єдиних загальнонаціональних цілей щодо розвитку людського капіталу і орієнтацію влади на їх досягнення; відособлена діяльність інститутів освіти і ринку праці зумовлює значне недовикористання людського капіталу; олігархічна приватизація і нестабільна політика уряду призвели до значного недоінвестування соціальної сфери, що зумовило зменшення людського капіталу; криза інститутів сім'ї, школи, охорони здоров'я, культури послабила їх соціальну інтеграцію і негативно вплинула на якість людського капіталу.

Необхідною передумовою формування конкурентоспроможного людського капіталу є зростання вартості послуг робочої сили (особливо інтелектуального трудового потенціалу), подолання бідності, створення працездатним верствам населення умов для самостійного розв'язання проблем підвищення власного добробуту, що можливо лише у разі забезпечення продуктивної зайнятості на основі попиту і пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю, а це потребує використання переважно інтенсивного типу відтворення.

В основі організаційно-економічного механізму формування та ефективного використання людського капіталу знаходиться високопродуктивна, конкурентоспроможна, високооплачувана робоча сила (рис. 1).

Аналітична оцінка сучасних тенденцій соціально-економічних умов відтворення людського капіталу може здійснюватись у площині питань зайнятості, безробіття, міграції та доходів.

Необхідно зазначити, що, не зважаючи на глибокі теоретичні розробки та аналітичні дослідження, єдиної соціально-економічної доктрини, альтернативної теорії «людського капіталу» і разом з тим порівняної з нею за широтою охоплення проблем і розробленості прийомів створити так і не вдалося.



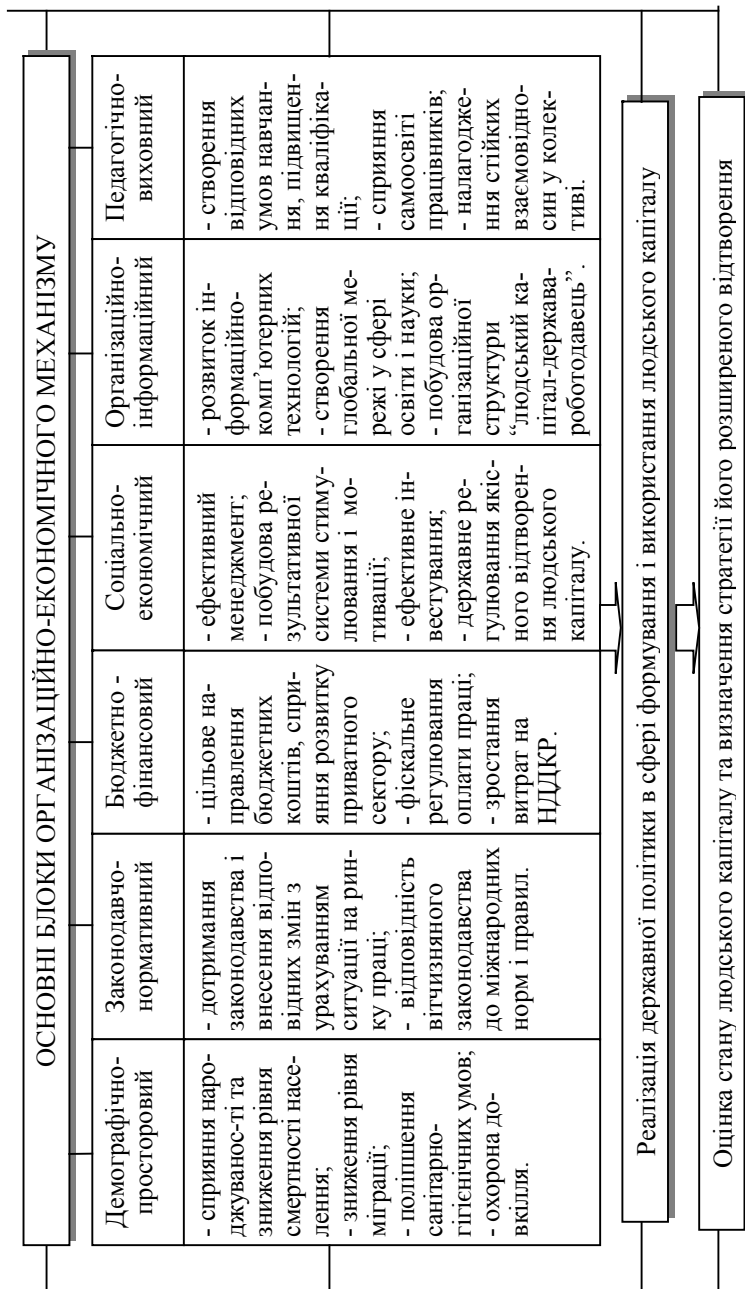


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу [5]

Тенденції, що склалися наприкінці 90-х років XX сторіччя, вже вказують на концептуальну та прикладну обмеженість теорії людського капіталу, і тим самим постає завдання обґрунтувати формування нових методологічних підходів до проблеми інвестиційної підтримки якості персоналу в сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств на основі нової концепції управління персоналом — концепції управління людськими ресурсами.

Але, разом з тим, не слід недооцінювати важливість теорії людського капіталу, оскільки в її рамках були закладені основи здійснення інвестиційної підтримки якості персоналу, і була акцентована увага на ключові елементи якості персоналу [3].

Таким чином, концептуальні основи формування поняття «якість персоналу» були закладені в рамках концепції людського капіталу, розглянутого на мікрорівні, але при цьому дане поняття містить у собі обмежений набір елементів.

Однак поняття «людський капітал» на рівні підприємства не розкриває не тільки всієї розмаїтості елементів якості персоналу, але і не дозволяє виділити з них найбільш важливі й актуальні в сучасних умовах господарювання з урахуванням специфіки підприємства [3].

Це обумовлює необхідність введення відповідного й адекватного сучасній теорії і практиці управління поняття, що дозволяє визначити можливість участі персоналу в діяльності підприємства (яке виражається різними соціально-економічними категоріями, а саме «людський капітал», «трудовий потенціал», «якість робочої сили» та ін.). Якщо людський капітал розглядається не тільки як сукупність здібностей людини до праці (відповідно до поняття «робоча сила»), а як сукупність якостей, що визначають продуктивність і можуть бути джерелом одержання додаткового доходу для людини, підприємства і суспільства в цілому, то введення поняття «трудовий потенціал» дозволило розширити традиційний набір якостей, властивих не тільки окремій людині, але і різним колективам, а саме персоналу підприємства і країні в цілому.

Але, в той же час, поняття «трудовий потенціал» не дозволяє враховувати індивідуальну специфіку окремо взятого підприємства, обумовлену впливом його зовнішнього і внутрішнього середовища, що обумовлює актуалізацію тих чи тих якостей, властивих персоналу підприємства. Усі ці аспекти підтверджують необхідність розгляду поняття «якості персоналу» як самостійної соціально-економічної категорії.

Раніше якість персоналу розглядалася як соціальна, загальнофілософська та політико-економічна категорія з невеликою при-

кладною цінністю. Разом з тим, в умовах ринкової економіки у сфері макроекономічного аналізу, а також у практичній діяльності підприємств якість персоналу стала цілком реальним, структурно-організованим поняттям, що впливає на результати діяльності й у цьому контексті підлягає виміру.

У ході теоретичного дослідження концепцій управління персоналом розглянемо еволюцію підходів до питання формування елементів якості персоналу.

Поняття «людський капітал» (у т.ч. «науково-технічна творчість») варто розглядати як сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці і включають у себе не тільки кваліфікацію всіх працівників підприємства й особистих якостей, але й конкурентноздатність персоналу, як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринку праці, що обумовлено особливостями міжнародного поділу праці, посиленням конкуренції на ринку праці, кризою сучасної системи управління підприємством і впливом інших факторів. При цьому слід зазначити, що саме особисті якості визначають кваліфікацію працівника, що у свою чергу і забезпечить високу конкурентноздатність його на ринку праці.

У запропонованій в останні роки моделі якості персоналу розглядаються також і окремі елементи конкурентноздатності персоналу на зовнішньому і на внутрішньому ринку праці, а елементи особистих якостей і кваліфікації персоналу проранжовані відповідно до рівня їхньої значимості. У той же час, розгляд поняття «якість персоналу» як соціально-економічної категорії дозволяє визначити специфічні характеристики працівників залежно від особливостей конкретного робочого місця на рівні окремого підприємства з урахуванням вимог до конкурентноздатності персоналу, як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринку праці.

Якість робочої сили — багатопланова категорія, що охоплює сукупність людських характеристик, які виявляються у процесі праці й об'єднують кваліфікацію та особистісні й ділові характеристики працівника: фізичні якості (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо (рис. 2).

Якщо раніше якість робочої сили в економіці праці розглядалася як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю, то в нинішніх умовах якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організо-

ваним поняттям, яке впливає на результати діяльності, визначає конкурентоспроможність, а отже, підлягає управлінню. Для розуміння загальних проблем людського капіталу доцільно досконаліше проаналізувати механізми відтворення людського капіталу підприємства, що передбачає здійснення декомпозиції загальної проблеми подальшого вдосконалення системи людського капіталу на простіші складові, які зіставляються між собою з метою визначення їх пріоритетності.



Рис. 2. Складники якості робочої сили [2, с. 259]

Встановлення пріоритетності тих або тих проблемних напрямків щодо розвитку людського капіталу повинно відбуватися лише з урахуванням стратегічних цілей підприємства, які встановлюються керівництвом на підставі аналізу ринку, конкурентоспроможності продукції, рівня технологічності тощо.

Стратегічні цілі підприємства мають визначати всі стадії його відтворення, тому передусім віддзеркалюються в певній політиці управління персоналом. Вихідним пунктом у з'ясуванні проблеми вдосконалення системи людського капіталу постають не її реальний стан на цей момент, а її ідеальний образ, установлений аналітиками (експертами) підприємства.

Отже, визначення пріоритетів розвитку персоналу має здійснюватися за двома напрямками: а) шляхом визначення пріоритетності цілей кадрової політики управління персоналом підпри-

ємства; б) через визначення пріоритетності або гостроти одиничних проблем у межах наявної системи людського капіталу, які відповідають цілям підприємства [7].

Визначення напрямів професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу підприємств сприяє його кількісному та якісному аналізу. За результатами такого аналізу визначаються тенденції і зміни у формуванні й використанні людського капіталу на різних рівнях та ідентифікуються невикористані резерви. Це дозволяє ефективніше управляти ними, сприяє зниженню загальних витрат підприємства, підвищенню продуктивності праці, покращенню фінансової стійкості підприємства.

Поширення науково-технічного прогресу та становлення інноваційної моделі розвитку економіки неможливе без формування, нагромадження та ефективного використання людського капіталу. Людський капітал має спільні компоненти з якістю персоналу та якістю робочої сили, проте відрізняється здатністю забезпечувати зиски його власникам.

Державна соціально-економічна політика, виходячи зі стратегічних пріоритетів України, має бути спрямована на формування та ефективне використання людського капіталу.

Література

1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: Монографія/ За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — К.: Ін-т екон. прогноз., Фенікс, 2003. — 1008 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник: За заг. ред. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 230 с.
4. *Криклій А. С.* Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: Автореферат дис. д-ра екон. наук / КНЕУ. — К., 2005. — 32 с.
5. *Лич Г. В.* Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. К., 2007. — 20 с.
6. *Луцьянченко Н. Д., Муровец Н. Е.* Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. — Донецк: ООО «Лебедь», 2003. — 178 с.
7. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. / За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2006. — 398 с.

Статтю подано до редакції 05.10.09 р.