

УДК 331.101

Н. Л. Стрельцова\*

## ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ПРІОРИТЕТНОГО НАПРЯМКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ В УКРАЇНІ

*У статті проаналізовано стан розвитку процесу формування людського капіталу, обґрунтовано теоретичні засади підходів до сутності категорії «людський капітал» з урахуванням сучасних особливостей розвитку економіки України.*

**Ключові слова:** людський капітал, трудовий потенціал, інновації, інформаційно-комунікаційні технології, соціальна політика

*В статтє проанализировано состояние развития процесса формирования человеческого капитала, обоснованы теоретические положения подходов к сущности категории «человеческий капитал» с учетом современных особенностей развития экономики Украины.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, трудовой потенциал, инновации, информационно-коммуникационные технологии, социальная политика

*The article analyzes the development of human capital formation process, grounded theoretical approaches to the essence of the category of «human capital» in the light of modern features of the development of Ukrainian economy.*

**Keywords:** human capital, labor potential, innovation, information and communication technologies, social policy.

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* Процеси європейської інтеграції та інституційного перетворення в економіці України сприяють формуванню нової системи управління, яка має за мету досягнення високих результатів соціально-економічного розвитку. Ефективність цих змін залежить від рівня наукової обґрунтованості програм розвитку суспільних процесів, у тому числі й у сфері соціальної політики. У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговує питання необхідності створення в суспільстві філософії переваги високої освіченості, професіоналізму, постійного підвищення кваліфікації.

В Україні на сучасному етапі розвитку управління все ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових до людського чинника економічного зростання. Одним з перспективних напрямків виконання цього завдання є поширення в суспільстві ідеї теорії людського капіталу як економічної категорії, яка дасть змогу приділяти більше уваги зростаючому значенню інтелектуальної діяльності, підвищувати рівень інформатизації суспільства та формувати конкурентоспроможну систему освіти.

*Аналіз досліджень і публікацій.* Питанням щодо сутності людського капіталу, підходів та методів його визначення приділяється багато уваги зарубіжних та вітчизняних дослідників. Деякі автори — В. Антонов, А. Прішвін, В. Терехов, А. Яневський та С. Бір — вивчали методологічні засади щодо адаптивного підходу в управлінні, тоді як Дж. Коулман досліджував роль соціально-

го капіталу у формуванні людського капіталу, а П. Бурдьє та В. Радаєв розглядали форми капіталу. Природу соціального капіталу розкрито у працях П. Шихірева та Л. Стрельнікової [2,3].

Українські вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств».

Підвищення ефективності управління підприємством на основі використання всіх його ресурсів, серед яких важливе місце належить соціальному капіталу, потребує визначення нових підходів і методів.

*Метою статті* є дослідження процесів формування людського капіталу та аналіз підходів до порівняльної характеристики категорій «трудо-вий потенціал» і «людський капітал».

Стратегічним завданням подальшого розвитку економіки є покращення ефективності використання людських ресурсів. В умовах формування соціально-ринкової економіки вживається поняття «людський капітал», який є складовою соціального капіталу.

Людський капітал відображує не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та не речового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину. Категорія «людський капітал» прийшла

\* Стрельцова Н. Л. — аспірант, Донецький державний університет управління, м. Маріуполь.

до нас із Заходу, однак на сучасному етапі вона стала логічним продовженням послідовності категорій: робоча сила — трудові ресурси — трудовий потенціал — людський фактор і має величезне значення для майбутніх наукових досліджень не лише загальнотеоретичних проблем, а й конкретних завдань економіки, передусім економіки праці.

Подальша розробка цієї концепції дає можливість вивчати такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, ефективність зайнятості, продуктивність праці, оплата праці й розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, мотивація тощо. Кількісний і якісний аналізи людського капіталу на різних рівнях дають змогу точніше оцінити зміни, що відбуваються у сфері праці, і, відповідно, ефективніше управляти ними.

Сучасний економічний погляд на людину як носія людського капіталу означає визначення її здібностей у новому розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка дає дохід, без урахування якої потенціал може і не реалізовуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів невлдимого, ірраціонального, непередбачуваного в людській природі, в її задатках, поведінці, потребах, бажаннях, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів.

Цінність категорії «людський капітал» для соціально-економічного розвитку й наукового дослідження пояснюється такими причинами:

— у концепції людського капіталу людина розглядається в єдності економічного, соціального й індивідуального аспектів;

— погляд на людське здоров'я, знання та здібності як капітал, що дає прибуток, науково обґрунтовує і доводить необхідність та економічну доцільність інвестицій у людину за різними напрямками і на всіх рівнях;

— поняття «людський капітал» характеризує вільну особистість, яка є рівноправним агентом на ринку праці;

— концепція людського капіталу є економічною основою загально гуманітарної концепції людського розвитку.

Капітал не випадково розглядають як основний елемент суспільного багатства. Капітал у широкому значенні слова — це будь-який ресурс, створюваний з метою виробництва більшої кількості економічних благ [1].

Використання категорії «людський капітал» передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації.

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 творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал є «найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності» [1].

Капітал є фундаментальною категорією ринкової економіки, що базується на використанні найманої праці.

Людський капітал — особливий різновид трудових ресурсів, що охоплює загальні і спеціальні знання, трудові навички, виробничий досвід тощо. Складові капіталу з погляду процесу праці розрізняються як об'єктивні і суб'єктивні чинники, як засоби виробництва і робоча сила, а з позиції їх функціонального призначення — як речовинний і людський капітал.

Процес виробництва — доцільна діяльність людини для створення економічних благ у формі привласнення того, що дане природою, для задоволення потреб людей, озброєних речовинними засобами виробництва. Саме цим зазвичай пояснюється спільність і об'єднання двох чинників виробництва — суб'єктивних та об'єктивних, які зумовлюють тісний взаємозв'язок людського і речовинного капіталу.

Спільність цих двох видів капіталу виявляється в тому, що обидва вони виступають основними чинниками суспільного відтворення і в умовах сучасної ринкової економіки здатні давати особливий дохід; їх взаємодія один з одним відбувається у складі сукупного продуктивного капіталу, що дає прибуток; формування того й іншого потребує значних витрат і відволікання великої кількості засобів і часу на збиток поточному споживанню; вкладення в обидва види капіталу дають змогу забезпечити довготривалий ефект; той і інший капітал можуть нагромаджуватися і виступати у формі запасу; кожний із них має грошову оцінку, а результат їх використання можна виміряти в натуральному і грошовому виразі; обидва види капіталу зазнають фізичного і морального зносу.

Особливу цінність концепції людського капіталу надає дослідження внутрішньої структури людського капіталу. Серед учених поки що немає єдиної думки про внутрішній склад людського капіталу. Щодо цього є дві основні позиції. Згідно з першою, що бере свій початок з класичної полі-

текономії, капіталом є не лише знання і здібності людини, а й вона сама як фізична істота. Ми вважаємо правильною другу позицію, згідно з якою людина, як жива істота, не є капіталом, оскільки на ринку продається не вона сама, а лише послуги її праці. «Ми не йдемо так далеко, як Рікардо, і не трактуємо їжу для робітника як паливо для машин: людський капітал є приведеною вартістю минулих інвестицій у навички людей, а не цінність людей самих по собі» [1].

В основу класифікації елементів людського капіталу покладено відмінності за інтелектуальними, фізичними і психологічними ознаками. До основних елементів людського капіталу належать: рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та профадаптованість), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, вмотивованість, мобільність працівника тощо.

Доцільно провести зіставлення елементів внутрішньої структури категорій «людський капітал» і «трудоий потенціал», які наявні в економічному науковому обігу (рис. 1).

Порівнюючи поняття «трудоий потенціал» і «людський капітал», знаходимо між ними досить тісний зв'язок. Так, демографічний і медико-біологічний елементи трудового потенціалу цілком логічно можна зіставити з капіталом здоров'я як зі складовою людського капіталу. Освітня і професійно-кваліфікаційна складові цих категорій

аналогічні, за винятком того, що психографічні характеристики людини розглядаються в межах професійно-кваліфікаційного капіталу, а також виділяється окремо моральний потенціал особи. Включення до структури людського капіталу інформованості, мобільності й озброєності знаннями інформаційно-комунікаційних технологій є результатом переходу до інформаційного суспільства з високою мобільністю всіх його складових.

**Висновки.** Поняття «трудоий потенціал» за своїм змістом найближче до поняття «людський капітал». Умовно і спрощено людський капітал можна трактувати як трудоий потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини.

У ринкових умовах схема «трудоий потенціал — продуктивність праці» набуває логічного завершення у вигляді «людський капітал — ефективність праці — заробітна плата», яка дає змогу вимірювати ефективність капіталовкладень у людину.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження категорії «людський капітал», можна сформулювати таке його визначення: людський капітал — це капітал, втілений у людину у формі природних здібностей, рівня освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду, таланту, вмінь та навичок, здатності давати дохід та забезпечувати продуктивність і відтворення людини у тій чи іншій сфері суспільного ви-

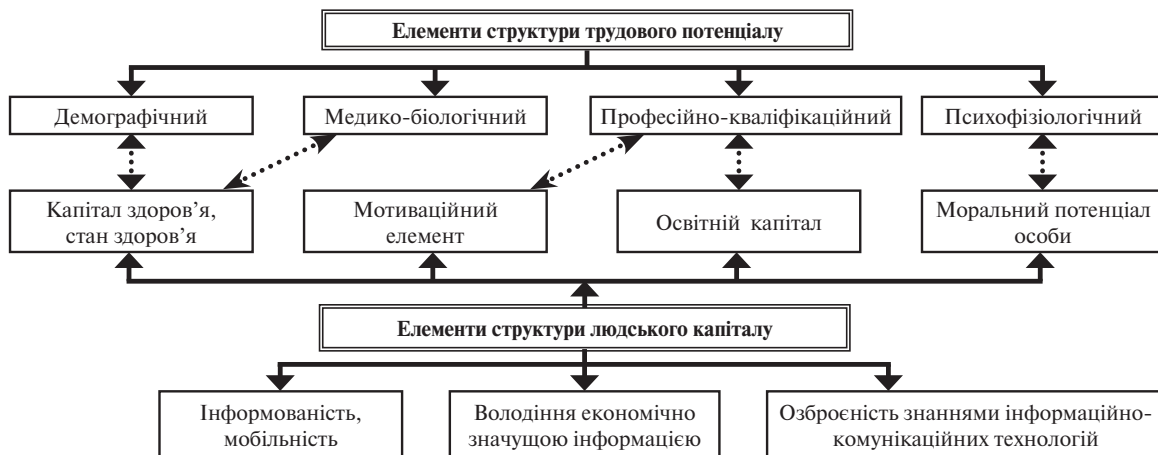


Рис. 1. Зіставлення елементів структури людського капіталу і трудового потенціалу

робництва; є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, чим сприяє зростанню заробітної плати його власника, морального задоволення від праці та національного доходу.

### Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки /

О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2006. — 254 с.

2. Шихирев П. Н. Природа соціального капіталу: соціально-психологічний підход / П. Н. Шихирев. — Общественные науки и современность. — 2007. — № 4. — С. 17–32.

3. Стрельникова Л. В. Соціальний капітал: типологія зарубіжних підходів / Л. В. Стрельникова. — Общественные науки и современность. — 2003. — № 2. — С. 33–41.