

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто людський капітал як один з основних чинників ефективної роботи підприємства, основу для розроблення бізнес-плану підприємства, програм розвитку підприємства. В сучасних умовах господарювання відбувається трансформація людського капіталу в головного чинника розвитку підприємства, при вивченні якого важливо не тільки знати витoki зародження і формування концепції людського капіталу, а й правильно використовувати його.

Людський капітал є невід'ємним чинником економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних учених, в останні десятиріччя частка і роль людського капіталу постійно зростає, в результаті чого він перетворюється на головний чинник економічного зростання на всіх рівнях. Людський капітал — найцінніший ресурс, важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Людський капітал, а не підприємства, обладнання і виробничі запаси є основою конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності.

Людський капітал створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому згаданий капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину праці. Серед багатьох видів таких інвестицій варто виокремити: навчання, підготовку на виробництві, зміцнення здоров'я та медичне обслуговування, міграцію і пошуки інформації тощо. У кінцевому підсумку накопичуються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи.

На основі проведеного дослідження запропоновано рекомендації щодо визначення людського капіталу та оптимізації інвестицій в людський капітал з метою забезпечення соціально-економічного розвитку.

The article considers human capital as one of the main factors of the company, the basis for the development of a business plan, software development of a company, division of labour. Under the current economic conditions we observe the transformation of the human capital factor in the development of the enterprise, while studying which it is important not only to know the origin and formation of the concept of human capital but also its correct use.

Human capital is essential for economic growth. However, according to the studies of Western scholars in recent decades the share and role of human capital is constantly increasing and as a result it becomes a major factor of economic growth at all levels. "Human capital is the most valuable resource, far more important than natural resources or accumulated wealth ... It is the human capital itself, not plants, equipment and inventories that is the cornerstone of competitiveness, economic growth and efficiency."

Human capital is created and accumulated through investments, which require significant financial expenditures of the investor. This human capital is formed mainly as a result of certain investments in people. Among various types of investments it can be noted: education, training in the workplace, health promotion and health care, migration and the search for information as well. Ultimately it is accumulated economic capabilities of people enable to get more revenue.

Based on the research it has been given the guidelines for determining and optimizing of human capital investments in human capital to ensure social and economic development.

Ключові слова: людський капітал, підприємство, інвестиції, соціально-економічний розвиток, економічна система, управління.

Keywords: human capital, enterprise, investment, economic and social development, economic system, management.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасний етап соціально-економічного розвитку України характерний переходом від індустріального, промислового до постіндустріального, інформаційного суспільства, від економіки промислового капіталу до економіки знань. Основним носієм та ключовим чинником функціонування підприємства за таких обставин стає людина. Поняття людського капіталу означає усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, особливо в умовах науково-технічного прогресу, коли запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій визначають успішність роботи підприємства. Сьогодні людина перебуває у центрі соціально-економічної системи і як споживач, і як виробник. А людський капітал розглядається як головний резерв розвитку підприємства, провідний

чинник розвитку економіки. У таких умовах особливої уваги набувають проблеми ефективного управління людським капіталом, без здійснення якого неможливим буде забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких запропоновано розв'язання проблеми. Визначенню теорії людського капіталу присвячена значна кількість праць українських учених Д. Богинні, О. Грішної, М. Долішнього, С. Злупка, Є. Качана, Л. Петрової тощо. Окремі погляди на людський капітал висвітлені у працях зарубіжних вчених В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, А. Маршалла, Т. Шульца, Г. Беккера та ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з цих питань, багато проблем людського капіталу у вітчизняній економічній науці досліджені ще недостатньо.

Метою даного дослідження є ґрунтовне вивчення наукових поглядів щодо сутності людського капіталу як визначального чинника розвитку підприємства та обґрунтування на цій основі рекомендацій щодо здійснення управління людським капіталом.

Виклад основного матеріалу дослідження. В українській і зарубіжній науковій літературі немає єдності поглядів у трактуванні сутності поняття «людський капітал». Однак усе різноманіття поглядів можна згрупувати у категорії та розуміння.

Термін «людський капітал» вперше знаходимо в роботах А. Пігу (1877–1959 pp.), який оприлюднив власні погляди на природу економічних процесів у двотомній праці «Економічна теорія добробуту».

Однак фундатором теоретичних підходів до вивчення людського капіталу можна вважати Т. Шульца (1902–1998), який досліджував проблеми економічного розвитку після Другої світової війни. Керуючи проектом «Технічна допомога Латинській Америці», який охоплював усі сектори економіки країн, що розвиваються, науковець проаналізував взаємозв'язок між освітнім рівнем населення та його здатністю використовувати інформацію й технології з метою економічного розвитку. В результаті дослідник дійшов висновку, що покращення добробуту людей залежить не стільки від землі та техніки, скільки від знань, якими вони володіють. Під людським капіталом Т. Шульц розумів «...знання, навички та здібності людини, які сприяють зростанню продуктивної сили її праці». Формування людського капіталу зводиться до розвитку знань та здібностей, які людям надають «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації». Оскільки «...однією з форм капіталу є освіта, людським його називають, оскільки вона стає частиною людини, а капіталом стає завдяки тому, що є джерелом майбутніх задоволень потреб і заробітків, або й того і іншого з разом узятих [7].

Варто зазначити що, досліджуючи людський капітал, Т. Шульц зробив наступні висновки:

- між людським та речовим капіталом нема принципових відмінностей – як один, так і інший дає дохід;
- зростання інвестицій у людину суттєво змінює структуру заробітної плати: основна її частина – дохід від людського капіталу;
- інвестиції у людський капітал випереджають вкладення у речовий капітал, тому власність на речовий капітал набуває вторинного значення;
- суспільство, вкладаючи більше у людину, може досягти не лише зростання продукту, а й рівномірнішого його розподілу.

У своїх працях Т. Шульц доводив, що знання та професійні навички економічно активного населення визначають перспективи соціально-економічного розвитку, а це аргументує необхідність прискіпливої уваги до проблем оптимізації освітнього простору та збереження здоров'я працівників. Також Т. Шульц відстоював думку, що інвестиції в освіту є не менш важливими, ніж капіталовкладення у машини заводи.

Інший американський дослідник Г. Беккер у праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» виклав результати дослідження взаємозв'язку між інвестуванням в освіту і доходами громадян. На його думку, обмірковуючи доцільність капіталовкладень в освіту, здоров'я чи професійну підготовку, люди схильні передбачати окупність та прибутковість цих заходів у майбутньому, що є вирішальною підставою для прийняття або відхилення тих або інших інвестиційних рішень. У 1992 р. за розвиток теорії людського капіталу Г. Беккеру також було присуджено Нобелівську премію з економіки.

На думку О. Грішної, людський капітал можна визначати як «...сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника» [1].

Учений-економіст С. Мочерний стверджував, що залежно від роду виконуваної роботи люд-

ський капітал поділяють на загальний людський капітал, специфічний людський капітал, людський інтелектуальний капітал [3].

Загальне визначення людського капіталу: знання, компетенції та властивості, що закладені в індивідах, які сприяють створенню особистого соціального та економічного добробуту. У ряді визначень людського капіталу підкреслено ринковий характер категорії, в інших визначеннях увагу акцентовано на відтворюваності людського капіталу як економічного ресурсу, підкреслено необхідність цілеспрямованих зусиль для його створення. Зростає багатоманітність підходів як до змістового наповнення цього поняття, так і до способів вимірювання та оцінки запасів людського капіталу, його віддачі, ефективності використання, внеску в економічне зростання [5].

За дослідженнями Є. Качана, людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [5].

За визначенням Ю. Гуменюка, людський капітал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, якості харчування та їх здатність давати дохід [3]. При цьому він зазначив, що людський капітал – це категорія, яка на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль та місце людини в економічній системі суспільства і має посісти належне місце у вітчизняній економічній культурі. З цього визначення можна зробити висновок, що економічна категорія «людський капітал» виражає відносини між людьми щодо формування і продуктивних компетенцій людини та їх використання з метою отримання доходу [2].

Людський капітал – це не просто вкладення коштів, а ще й реальна, усвідомлена та цілеспрямована діяльність людини для отримання прибутку. При цьому важливу роль у створенні людського капіталу відіграють витрати людини: праці й зусиль, саморозвитку та самовдосконалення. Постійні витрати неминуче включаються в суспільні витрати у всьому відтворювальному процесі. Структура вкладень людини в людський капітал має охоплювати наступні напрямки:

- освіта (безперервне навчання на підприємстві);
- здоров'я (раціональний добовий режим праці, застосування різних методів якнайшвидшого відновлення працездатності, здоровий спосіб життя);
- культура (культурний рівень громадян значною мірою визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню та духовно-моральну структуру);
- мотивація (самореалізації, задоволеність справою, якою займається працівник, відчуття власного успіху);
- міграція (пошук галузі та районів, де праця більш оплачувана).

Сучасні тенденції економічного розвитку нового інституціонального середовища потребують приділяти особливу увагу можливостям застосування наукових підходів щодо людського капіталу як необхідної умови конкурентоспроможності національної економіки. За таких умов актуалізується проблема наукового підходу до формування людського капіталу

Висновки. Вважаємо, що людський капітал варто розглядати як сукупну здатність людини до освоєння і накопичення знань, умінь, компетенцій, а також запас здоров'я та створення на цій основі конкурентних товарів і послуг, прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації. Він визначає місце, яке держава посідає у світових соціально-економічних відносинах.

Отже, людський капітал можна розглядати як складну соціально-економічну систему, що характеризується сукупністю показників, які доповнюють один одного: інвестування у формування та нагромадження людського капіталу; інвестування в освітній потенціал, інвестування у потенціал здоров'я, інвестування в культурний потенціал, інвестування в створення робочих місць. В умовах переходу світової економіки від індустріального до постіндустріального суспільства головним чинником будь-якого виробництва буде людський капітал.

Література

1. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудова відносин: підручн.* – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Гуменюк Ю. П. *Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток* / Ю. П. Гуменюк // *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку.* – 2010. – № 682. – С. 279–270.
3. *Економічна енциклопедія: У 3-х т. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.* – К.: Видав. центр «Академія», 2000. – Т. 2. – С. 216

4. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібн. для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»/ За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль, ТНЕУ, 2015.*

5. *Черепніна О. І. Розвиток видів капіталу і підвищення конкурентоспроможності національної економіки / О. І. Черепніна // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2011. – Вип. 26. – С. 168–172.*

6. *Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G. Becker // The Journal of Political Economy. – 1962. – №66 (2). – P. 281, – 302.*

7. *Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6. p. 64 – 65.*