

УДК 331.522.4:330.342

Сухий О.О.,
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
Львівська комерційна академія

РІВНІ НАУКОВОГО ПІЗНАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

Постановка проблеми. Сучасна економічна наука розглядає людський капітал як ключовий фактор розвитку економічних систем. Саме наукове розуміння системи (а особливо з урахуванням складності економічних систем) передбачає встановлення ієрархії рівнів її елементів, зокрема людського капіталу. При цьому ця ієрархія рівнів (враховуючи багатогранність проявів людського капіталу та його носіїв) виявляється значно складнішою за традиційний макро- та мікроекономічний підхід. Вагомим виявляється і розуміння рівнів людського капіталу в практичному і науковому аспектах, оскільки на різних рівнях відбувається його формування, оцінювання, регулювання його розвитку та функціонування, що однозначно підтверджує актуальність обраної тематики дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання людського капіталу активно досліджують вітчизняні учені Антонюк В.П., Бажал Ю.М., Близнюк В.В., Богиня Д.П., Верхоглядова Н.І., Вовканич С.Й., Гальків Л.І., Головінов О.М., Грішнова О.А., Дмитриченко Л.І., Дучинська Н.І., Захарова О.В., Кендюхов О.В., Кір'ян Т., Куценко В.І., Лапшина І.А., Лібанова Е.М., Мандибур В.О., Ніколайчук М.В., Поплавська Ж.В., Приймак В.І., Радіонова І.Ф., Садова У.Я., Семів Л.К., Стефанишин О.В., Ушенко Н.В., Хромов М.І., Чухно А.А., Шумська С.С. Зокрема, особливості інвестування в людський капітал на макрорівні, на рівні регіону та на рівні підприємства висвітлює О. Захарова, з подальшим фокусуванням саме на рівні підприємств [7, с. 68-139]. Національний, регіональний, локальний та особистісний рівні втрат людського капіталу досліджує Л. Гальків [3, с. 173-219]. М. Хромов розглядає мікро та макро аспекти оцінювання людського капіталу [11, с. 85-101]. У працях В.П. Антонюка, О.І. Амоші аналізується регіональний людський капітал України [8]. Стик регіонального та галузевого дослідження людського капіталу представлено Л. Михайловою [9]. Т. Шкода розглядає людський капітал на рівні підприємства [12]. Проте, з одного боку, дослідники неоднаково виділяють й трактують рівні людського капіталу, а з другого – ще не відпрацьовано єдиного підходу до їх розуміння й взаємопов'язаних з ними процесів, що вимагає продовження наукового пошуку.

Постановка завдання. Виходячи із вищевикладеного, метою даної статті є розробка системного розуміння рівнів розвитку людського капіталу в сучасних економічних системах, для чого ставиться завдання їх узагальнення, систематизації та взаємоузгодження, встановлення зв'язків між ними, поглиблення їх розуміння та запровадження в науковий аналіз як нових рівнів людського капіталу, так і нових аспектів їх трактування та взаємозв'язків між ними.

Виклад основного матеріалу дослідження. О. Грішнова у своїй монографії розрізняла поняття людського капіталу за декількома рівнями: насамперед це особистісний рівень (людський капітал людини), далі – мікроекономічний рівень (людський капітал підприємства), і, нарешті, мезо- та макрорівень (людський капітал регіону і держави відповідно) [4, с.14]. Примітно відзначити, що для кожного рівня О. Грішнова подала власне тлумачення людського капіталу (яке, на наш погляд, відповідає специфіці його прояву на кожному із рівнів) з подальшим виходом на його єдине узагальнене визначення. А. Дегтяр, розвиваючи підходи О. Грішнової, трактує мікроекономічний людський капітал держави як сукупний людський капітал, а також у своєму тлумаченні до мезорівня включає людський капітал окремих галузей [5, с. 4], що виступило цілком логічним продовженням розглянутих тез.

В.Близнюк за ступенем агрегування виділяє три основні рівні людського капіталу [2, с. 70]: державний рівень (відповідає суспільному людському капіталу), мезорівень (для колективного людського капіталу); особистісний рівень (який корелює із індивідуальним людським капіталом) та виділяє різні види інвестицій в людський капітал за цими рівнями. Таким чином, сильною стороною даного підходу слід вважати одразу застосування приведенного розподілу рівнів людського капіталу до процесів капіталотворення, а саме визначення найбільш характерних інвестицій в людський капітал для кожного рівня. Водночас зауважимо, що окремо не виділяється мікрорівень, хоча він вважається типовим для більшості економічних досліджень й саме за мікроекономічні аспекти людського капіталу Г. Беккеру [1] було присуджено Нобелівську премію з економіки; відтак вважаємо доцільним виділити і мікроекономічний рівень людського капіталу.

Частина науковців уже виділяє мікроекономічний рівень людського капіталу, проте на даний час також нема однозначності у його трактуванні саме до людського капіталу. Так, О. Грішнова пов'язує цей рівень із сукупною кваліфікацією та продуктивними здібностями усіх працівників підприємства [4, с.14]. На наш погляд, доцільно провести подальшу специфікацію й застосувати в даному випадку

більш точну назву рівня трудового колективу (або підприємства), оскільки, як відомо, мікроекономіка охоплює та вивчає не тільки економічну поведінку підприємства, але й кожної людини, споживача, домогосподарства. Врешті, як зазначає А. Задоя, недоцільно суміщати поняття «економіки підприємства» та «мікроекономіки» [6, с. 11].

В.Смирнов теж виділяє мікроекономічний рівень людського капіталу, однак трактує його як індивідуальний людський капітал, а на рівні підприємства чи групи підприємств розглядає мезорівень людського капіталу (що становить певну відмінність від попередніх підходів). Врешті, подібно до інших підходів на рівні держави (тобто на макрорівні) відбувається агрегування до найбільш широкого поняття національного людського капіталу [10, с. 26].

У зв'язку з вищевикладеним, на наш погляд, мікроекономічним рівнем людського капіталу слід вважати синтетичний, узагальнюючий низовий рівень одиничних суб'єктів економіки, що охоплює як рівень підприємств, так і домогосподарства та окремих індивідів. Зауважимо: якщо домогосподарство складається з однієї особи, то в такому випадку мікрорівневий його людський капітал співпадатиме з людським капіталом індивіда, що складає дане домогосподарство. Аналогічна ситуація у випадку фірми, діяльність якої ведеться монопольно: якщо в певній галузі діє підприємство-монополіст, то тоді галузевий людський капітал співпадатиме з мікрорівневим людським капіталом даного підприємства. У випадку структуроутворюючих підприємств, що формують ключову основу економіки населеного пункту – його локальний людський капітал визначатиметься мікрорівневим людським капіталом даного підприємства. Врешті, для гіпотетичної економіки Робінзона Крузо, яку використовують економісти для ілюстрації явищ економіки, бачимо співпадіння усіх рівнів людського капіталу.

Зазначимо, що для великих підприємств залежно від потреб конкретного прикладного дослідження можна проводити подальший поділ рівнів капіталотворення на рівень підприємства загалом, рівень його структурних підрозділів – аж до рівня окремої бригади (робочої групи, команди), яка може працювати на відрядній формі оплати праці за результатами роботи усієї бригади (робочої групи), а тому мати свої власні, внутрішньо-групові мотиви та стимули для взаємного обміну досвідом, навчання, тобто нарощування людського капіталу даної групи. Цілком аналогічно як субрівень можна виділяти рівень об'єднання підприємств, що отримує особливо вагоме значення у випадку тісної співпраці структурних одиниць в межах такого об'єднання з можливістю вагомого прояву синергетичного ефекту.

З іншого боку, вищепроілюстрована множинність способів застосування мезорівня дає можливість нам в подальшому провести розширення економічного аналізу по відношенню до різних варіантів його трактування, зокрема по відношенню до просторової (регіональної) ознаки чи галузевої ознаки тощо. Даний підхід до мезорівня узгоджується із підходами А. Дегтяра [5, с. 4] і в певній модифікації узгоджується із концептуальною суттю мезорівня за В. Близнюк [2, с. 70] як колективного рівня людського капіталу. Більше того, за просторовою ознакою можливе подальше виокремлення субрівнів, зокрема людського капіталу місцевої громади що, враховуючи соціально-економічні процеси та багатогранність проявів людського капіталу виступає логічною ієрархією переходу до колективних проявів людського капіталу поряд із агрегуванням за місцем чи характером праці. За таксономічною ознакою людський капітал місцевої громади може трактуватися як локальний людський капітал. Врешті, зростаюча роль кластерів в розвитку сучасних економічних систем на мезорівні наукового аналізу дає нам підстави виділяти як субрівень людського капіталу також і людський капітал економічних кластерів.

Однозначно погоджуємося із виділенням макроекономічного рівня людського капіталу (в термінології сучасної економічної теорії й загальноприйнятому на даний час підходу до рівнів дослідження економічної системи). Даний рівень виділяє О. Грішнова [4, с. 14] (щоправда у сполученні з мезорівнем), він логічно відповідає національному рівню людського капіталу за В. Смирновим [10, с. 26], державному або суспільному рівню людського капіталу за В. Близнюк [2, с. 70] й часто пов'язується з макроекономічними факторами формування людського капіталу, його загальнодержавним регулюванням та національним оцінюванням.

В сучасних умовах, коли національні економічні системи характеризуються високим ступенем світогосподарських економічних зв'язків, рухом грошей, капіталу та людей, на наш погляд, до уже виділених рівнів людського капіталу доцільно додати ще глобальний рівень людського капіталу. Саме на цьому рівні відображаються глобальні чинники формування людського капіталу (Інтернет, глобальна культура, глобальні мас-медіа, глобальне поширення певних цінностей, зокрема через культурні та інформаційні проекти світового масштабу), простежуються процеси міграції людського капіталу між країнами, міжнародна передача їх рис, їх навичок, їх звичок, особливостей їх формування, розроблених ними ноу-хау у формі відчужуваного інтелектуального капіталу тощо.

Такий підхід й аналіз глобального рівня повертає нас до думки, яке наукове наповнення та розуміння слід вкладати у рівні людського капіталу. На наше бачення, виділені рівні людського капіталу не є ізольованим актом економічної статистики і недоцільно пов'язувати їх застосування з якимось одним аспектом чи проявом людського капіталу. В постановці проблематики даної статті ми уже вказували кілька аспектів системного розуміння рівнів людського капіталу. На наш погляд, таке уточнення: як ми використовуємо в науковому і практичному плані методологічний інструментарій рівнів людського капіталу, як ми їх трактуємо, розуміємо й застосовуємо (відносно яких саме процесів) має важливе значення для їх

системного пізнання, оскільки демонструє й застосовує даний науковий інструмент в динаміці економічних процесів, які відбуваються на цих рівнях, що дає певну перевагу й новизну порівняно з тими наявними дослідженнями, де або статично виділяються рівні людського капіталу без встановлення зв'язків із процесами, які на них відбуваються, або такі рівні розглядаються насамперед в якомусь одному конкретному прояві людського капіталу, наприклад його оцінюванні, чи регулюванні, чи інвестуванні на даному рівні тощо. В той же час, на нашу думку, з метою комплексного та системного підходу до рівнів людського капіталу на кожному з них варто розглядати увесь комплекс економічних процесів, пов'язаних із людським капіталом, оскільки в кожен рівень людського капіталу ми вкладаємо розуміння, що на цьому рівні людський капітал існує й проявляється (О. Грішнова навіть подає спеціальні визначення людського капіталу для окремих рівнів [4, с. 14]), це рівень на якому він формується (оскільки людський капітал у тій чи іншій мірі формується протягом цілого життя), на якому він функціонує, на якому потрібно проводити регулювання його розвитку (від саморегулювання людини, до впливу з боку сім'ї, трудового колективу, місцевої громади, органів влади тощо) та його оцінювання (від самооцінки на особистісному рівні, до оцінки на місці праці з боку працедавців на рівні підприємства; регіональних співставлень на мезорівні та макроекономічної чи міжнародної оцінки людського капіталу).

Якщо системно розглядати рівні людського капіталу, то одночасно потрібно звернути увагу і на його структуру на кожному з рівнів та методологію його вимірювання. Так, на рівні фірми залежно від прийнятого дослідником підходу можна брати до уваги лише інкорпорований людський капітал (невіддільний від носія) або також долучити до аналізу його інші форми, характерні уже для підприємства в цілому (наприклад, у вигляді корпоративної культури). Підкреслимо, що структура людського капіталу на різних рівнях може відрізнятися. З іншого боку, на кожному із рівнів можуть спостерігатися різні аспекти прояву людського капіталу, які важливі для досягнення сталого розвитку (саме у такому ракурсі сталого розвитку ми пропонуємо розглядати людський капітал і мету його формування та функціонування), зокрема не лише економічний аспект, але й екологічний та соціальний, що зумовлює потребу, на наш погляд, проводити науковий аналіз не лише суто грошовим (традиційним) економічним вимірюванням, а переходити до комплексного еколого-соціально-економічного вимірювання й відповідного метрологічного апарату. Відтак саме визначення людського капіталу, на нашу думку, повинно враховувати не лише грошові, але й позитивні екологічні та соціальні наслідки його формування й широкий спектр реалізації людського потенціалу у людському капіталі, що стане предметом нашого розгляду в наступних публікаціях.

Підсумуємо, що усі вищезгадані процеси базово проявляються на мікрорівні, і лише за рівнем їх агрегування, факторів, які на них впливають, їх прояву – доцільно виділяти й вищі рівні людського капіталу, що важливо для їх системного аналізу та регулювання. Тут можемо провести порівняння з іншими економічними процесами: для прикладу, інфляція відбувається не абстрактно, а проявляється через зростання цін на конкретних мікроекономічних ринках. Тому основним, базовим рівнем вважаємо мікроекономічний, особистісний рівень, що повністю узгоджується з сучасним людиноцентричним підходом у суспільних науках.

Висновки з даного дослідження. Проведене дослідження на основі творчого узагальнення існуючих напрацювань та їх структурно-логічного наповнення з урахуванням специфіки розвитку сучасних економічних систем в умовах глобалізації дає підстави для виділення чотирьох базових рівнів людського капіталу з їх подальшим поділом на субрівні й аргументацією їх смислового наповнення й специфіки.

Як показано в роботі, доцільно привнести в теорію людського капіталу загальноприйняте в сучасній економічній науці розуміння мікрорівня й стосовно людського капіталу змістовно наповнювати його такими субрівнями як особистісний, рівень домогосподарства, рівень первинної громадської організації, рівень державної установи, рівень підприємства (з можливістю його подальшого поділу). Неоднозначності у смисловому трактуванні мезорівня стали підставою до розвитку його змістовного наповнення як за галузевою ознакою, так і за просторовою ознакою (від локального людського капіталу до регіонального).

Макроекономічний рівень людського капіталу в умовах глобалізації важко вважати найвищим за ієрархією рівнем наукового аналізу, відтак уведено глобальний рівень людського капіталу. Інструментарій рівнів людського капіталу запропоновано застосовувати до цілого комплексу процесів формування, прояву, функціонування людського капіталу, його оцінювання, відтворення та регулювання його розвитку. Перспективи подальших досліджень у даному напрямку вбачаються у системному дослідженні взаємовпливів між формуванням та функціонуванням людського капіталу на різних рівнях.

Література

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход / Гэри Стэнли Беккер. – Москва: ГУ ВШЭ, 2003. – 672с.
2. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64-78.

3. Гальків Л.І. Оцінка втрат людського капіталу: теорія, методологія, практика : монографія / Л.І. Гальків. – Л. : ІРД НАН України, 2011. – 444 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
5. Дегтяр А.О. Методологічні підходи до формування інтелектуального капіталу для інноваційної промислової економіки [Електронний ресурс] / А.О. Дегтяр // Державне будівництво [електронне наукове фахове видання]. – 2010. – № 1. – С. 1-11. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/e-journals/debu/2010-1/doc/1/01.pdf
6. Задоя А.О. Мікроекономіка / А.О. Задоя. – Київ: Знання, 2005. – 211 с.
7. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: "ДВНЗ ДонНТУ", 2010. – 378 с.
8. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку / В.П. Антонюк, О.І. Амоша [та ін.]. – Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2011. – 307 с.
9. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах / Л.І. Михайлова. – К. : ЦУЛ, 2008. – 388 с.
10. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова // Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – №1. – Режим доступа: http://bali.ostu.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skoblyakova.pdf – С.3-26.
11. Хромов М.І. Імперативи розвитку людського капіталу / М.І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, 2011. – 326 с.
12. Шкода Т.Н. Сутність людського капіталу підприємства [Електронний ресурс] / Т.Н. Шкода // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В.Дала. – 2012. – № 11. – Ч. 1. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_11_1/Schkoda.pdf

УДК 331.108:338.436.33

Попадюк Т.С.,
аспірант*

Дніпропетровська державна фінансова академія

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО АНАЛІЗУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки набуває значення аналіз трудового потенціалу в аграрній сфері. Особливої уваги заслуговують методичні підходи щодо обчислення окремих його показників. Для цього необхідно розробити та поглибити низку положень щодо аналізу цієї проблеми. Для виявлення резервів ефективності управління і досягнення більш високого рівня розвитку господарства потрібно провести глибокий аналіз економічних показників, надати оцінку процесам, що відбуваються на виробництві. З цією метою використовується система економічних показників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням цієї проблеми займалися багато вчених-економістів. Серед них слід виокремити таких: О.В. Березін, О.Д. Плотник [2], В.А. Бортник [4], В.В. Тарасова [11], В.І. Осипов [8] та інші. У своїх працях дослідники порушували питання щодо визначення альтернативних методів аналізу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Але запропоновані ними методичні підходи потребують подальшого уточнення, удосконалення та визначення нових.

Постановка завдання. Мета статті – дослідити основні методичні підходи щодо використання системи економічних показників для аналізу діяльності аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз трудового потенціалу – одне з основних завдань аграрних підприємств сьогодення. Показники, отримані у результаті аналізу, є важливим важелем для прийняття управлінських, а також для розробки обґрунтованих рішень. Питання проведення оцінки трудового потенціалу аграрних підприємств є досить актуальним, адже окремі галузі сільськогосподарського виробництва є низькорентабельними і навіть збитковими.

* Науковий керівник: Бабенко А.Г. – д.е.н., професор