

УДК 35.01

В. В. КОРЖЕНКО, І. В. КОРОБКО

КОНГРУЕНТНІСТЬ ПОНЯТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО ФАКТОРА

Зроблено спробу з'ясувати на відповідність чи узгодженість понять людського капіталу та суб'єктивного фактора. Проаналізовано основні характеристики цих понять.

In the article an attempt is made to find out conformity of two concepts: the human capital and the subjective factor. The basic characteristics of both concepts are analyzed.

Ключові слова: конгруентність, суб'єктивний фактор, людський капітал.

Можна наполягати на тому, що сучасна українська суспільна думка, на противагу недалекому минулому, є байдужою до виявлення сутності поняття “суб'єктивного фактора”, втрачаючи при цьому зв'язок з минулим у розвитку соціальних наук, позбуваючись спадкоємності, наступності та послідовності в еволюції “ноосу” (гр. – розум) на теренах українських земель. Проте в науковий обіг східноєвропейських країн (Росія, Україна та ін.) сьогодні потужно входить поняття “людського капіталу”, яке актуалізувала західною економічною думкою ще в 60-70 рр. ХХ ст. [9–11], що спричинено, на наш погляд “космічними” досягненнями Радянського Союзу, а, відтак, і його досягненнями у сфері народної освіти [5; 10].

Виникає питання, чи можна вважати конгруентними поняття “людський капітал” та “суб'єктивний фактор” (від лат. *congruentia* – відповідність, узгодженість). І якщо інтуїтивно напрошується позитивна відповідь на це питання, то важливо з'ясувати, в чому саме є можливою така відповідність (узгодженість).

Поняття “людського капіталу” в основному характеризується в сучасній науковій літературі як економічна категорія за певними ознаками, що стосуються як умов формування даного капіталу, так і особливостей його застосування з визначенням впливу на окремі економічні процеси. Частіше за все під “людським капіталом” мається на увазі сукупність певних якостей людини-працівника, які позитивно впливають на її продуктивність праці. Зокрема, з точки зору Г. Боуена, “людський капітал” включає набуті людською істотою спеціальних знань, відповідні навички, мотивацію до праці та ін., що може використовуватись з метою виробництва товарів і послуг [10]. Звертаючись до аналізу “людського капіталу”, інший фахівець Т. Шульц також наголошує на знаннях (звичайних знаннях за шкільною програмою, окрім того, знаннях, здобутих на робочому місці та можливих для використання знаннях із економічної інформації) та наявності здоров'я для самовідданої праці в людини [11]. Близькі до цих, висловлює свої погляди Г. Беккер, зауважуючи, що “людський капітал” – це інвестиції в людину, а саме: витрати на навчання, кошти щодо її підготовки безпосередньо на робочому місці, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошуки інформації стосовно цін і доходів тощо [9].

Можна навести й інші висловлювання спеціалістів, які певним чином нагадують попередні (“людський капітал” складає зону знань, здібностей і мотивацій, що є в кожного, і хоч їх формування потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, проте вони стають джерелом підвищення продуктивності і заробітків у майбутньому [4]; або “людський капітал” – це сформований у результаті інвестицій і накопичення людиною певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовуються нею в тій або іншій сфері суспільного виробництва та позитивно впливають на зростання доходів людини [3, с. 83]).

Подібне розуміння “людського капіталу” пропонують і окремі українські науковці (сукупність знань і здібностей, наявність відповідної кваліфікації робочої сили, що дозволяють створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства [7], чи сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій “продуктивних” здібностей, особливих рис і мотивацій, що перебувають у власності індивідуумів, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, збільшення прибутку підприємства та національного доходу в цілому) [2, с. 34].

Узагальнюючи наведені визначення, можна запропонувати такі характеристики “людського капіталу”:

- володіння людиною певним запасом загальних знань (набуття освіти, розвиток інтелекту);
- отримання якісних професійних навичок окремою особою, індивідуальних творчих здібностей (професіоналізм);
- умотивованість людини до професійної діяльності (заробітна плата, досягнення добробуту, створення умов для самозабезпечення та ін.);
- володіння міцним здоров’ям для самовідданої праці і умінням підтримувати його в належному стані.

Якщо окрема людина набуває таких характеристик, то вона стає реальним джерелом підвищення продуктивності праці, може претендувати на відповідну заробітну плату, особисті доходи, сприяти підвищенню доходів підприємства та національного доходу. Усі ці якості, окрім природних здібностей, кожна людина накопичує від народження протягом усього активного періоду свого життя, шляхом використання частини своїх доходів і доходів своєї родини.

Формування “людського капіталу” безпосередньо пов’язане з процесом відтворення “робочої сили” в сучасному суспільстві, тобто з великими витратами часу і коштів. Йдеться про виховання конкурентно спроможної “робочої сили” в умовах глобалізації економіки і міжнародного розподілу праці, що вимагає вкладання значних інвестицій у людину як “робочу силу” для набуття нею необхідного обсягу знань, міцного здоров’я, відповідних навичок.

Отже, можна наполягати на тому, що поняття “людський капітал” і “робоча сила” є співставними, оскільки:

- вони близькі за своєю економічною сутністю (стосуються сфери виробничої діяльності), проте поняття “людський капітал”, на наш погляд, має більш широке значення (зміст);

– від народження і протягом свого життя людина стає як об'єктом укладання і накоплення капіталу, так і чинником для фізичного та інтелектуального відтворення “робочої сили”;

– людина – об'єкт інвестицій – поступово стає носієм накопиченого капіталу у вигляді фізичного здоров'я, освіти, знань, життєвих і професійних навичок, що реалізуються не інакше як у вигляді “робочої сили”;

– на ринку праці людина залишається носієм “людського капіталу” (реалізуючи набуті знання, професійні і кваліфікаційні навички, користуючись здоров'ям як можливістю до праці, створюючи певні цінності та вносячи свій вклад до національного доходу держави, а також отримуючи власний дохід), як і носієм “робочої сили” (створюючи вартість, реалізуючи “робочу силу” як товар).

Разом з тим, виходячи зі свого працездатного віку, людина лише частково залишається носієм “людського капіталу”, перестає бути “робочою силою”, реалізуючи свої знання та навички для підтримання в належному стані власного домогосподарства, але вона повною мірою залишається “суб'єктивним фактором”, маючи час для реалізації своїх здібностей завдяки участі в суспільно-корисній праці.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що кожна людина у своєму житті від народження до смерті проходить шлях свого становлення й утвердження як особистості, “суб'єктивного фактора” та “людського капіталу”. Можна запропонувати для виокремлення декілька етапів у розвитку людини.

Перший – від народження до досягнення працездатного віку, (“примусове виховання”, шкільна освіта, зміцнення здоров'я) – формування базових засад людини як особистості, “суб'єктивного фактора” та “людського капіталу”;

Другий – досягнення працездатного віку, подальший розвиток людини як “суб'єктивного фактора” та “людського капіталу”: набуття спеціальної освіти, надбання теоретичних і професійних знань, кваліфікаційних навичок, навчання високотехнічним і інформаційним технологіям – формування конкурентоспроможної “робочої сили”;

Третій – використання здатностей “суб'єктивного фактора” чи “людського капіталу” в суспільному житті та праці на ринку праці, відповідно до здобутого професійно-кваліфікаційного рівня і конкурентоспроможності.

Четвертий – за межами працездатного віку людини “людський капітал” втрачає свою значущість, сама людина стає об'єктом соціального забезпечення держави, проте як “суб'єктивний фактор” зберігає свою активність у суспільному житті [5].

З економічної точки зору, людину можна вважати носієм “людського капіталу”: на першому етапі цей капітал формується за допомогою інвестицій домогосподарства (сім'я, місце проживання людини) і інвестицій держави (дитячий садок, школа); на другому етапі відбувається подальший розвиток людського капіталу до надбання відповідних знань, професійно-кваліфікаційних навичок, оволодіння сучасними інформаційними технологіями за рахунок державних інвестицій (бюджетних коштів) і за рахунок домогосподарств (на платній чи комерційній основі); на третьому етапі здійснюється процес використання “людського капіталу” в різних сферах діяльності і галузях господарства. Отриманий за результатами праці дохід та інші грошові надходження є джерелом поповнення доходу домогосподарства (у вигляді

заробітної плати і інших надходжень) і частковим джерелом поповнення національного доходу держави (у вигляді податків і інших платежів); на четвертому етапі, коли людина вже не спроможна бути “робочою силою” і створювати матеріальні і духовні цінності, а сам “людський капітал” поступово втрачає свої можливості як джерело продуктивності праці, людина є об’єктом соціального забезпечення держави (у вигляді пенсій, субсидій) та свого домогосподарства.

Таким чином можна зробити такі висновки:

– конкурентоспроможність майбутньої “робочої сили” на ринку праці, а відповідно і її участь у міжнародному розподілі праці, реальний потенціал “людського капіталу” та “суб’єктивного фактора” закладається вже на першому етапі, а саме під час формування людини до працездатного віку за рахунок інвестицій домогосподарства і держави (величина цих інвестицій обумовлюється рівнем валового внутрішнього продукту держави і доходу конкретного домогосподарства);

– конкурентоспроможність “людського капіталу” на етапі, коли він проявляється у вигляді “робочої сили” залежить як від природних даних людини, так і вкладених в неї інвестицій, а також здатності самої людини до самовдосконалення; на даному етапі, з одного боку, “людський капітал” створює дохід та забезпечує інвестиціями формування майбутнього “людського капіталу”, сприяючи безперервності цього процесу, окрім того забезпечує існування тієї частини “людського капіталу”, яка знаходиться поза працездатним віком; з іншого боку, “людський капітал” стає дієвим “суб’єктивним фактором”, що створює умови власного життя.

Саме на цьому етапі “людський капітал” – “робоча сила” найкращим чином проявляється “суб’єктивний фактор”.

Якщо на окремі складові “людського капіталу” вплинути не можна з об’єктивних причин (вік, деякі показники здоров’я, наприклад природні фізичні вади), то загальний стан здоров’я, професійна спеціальна освіта, корисні життєві навички та ін. залежить виключно від здатностей людини та обсягів інвестицій, які можуть бути вкладеними в здоров’я людини, розвиток її навичок, виховання, загальну і спеціальну освіту. Останні можна виміряти і зіставляти для характеристики “людського капіталу” та “суб’єктивного фактора” окремих регіонів країни.

На сьогодні в економічній літературі найбільш розробленим є поняття освітнього потенціалу суспільства як суттєвої складової людського капіталу, що вимірюється людино-роками навчання [8]. Можна говорити, що залежність освітнього потенціалу від ВВП і середньодушових грошових витрат і заощаджень населення: зростання середньогрошових витрат і заощаджень на 1 % забезпечує зростання освітнього потенціалу на 0,7 %. Відповідні розрахунки свідчать, що приріст валової додаткової вартості (ВДВ) в окремому регіоні на 1% забезпечує збільшення освітнього потенціалу на 0,1 %. У той же час підвищення освітнього потенціалу на один людино-рік потребує подвоєння ВДВ, такою ж мірою треба забезпечити зростання середньодушових витрат населення [1].

Не можна не помітити спроби фахівців оцінити людський капітал і за допомогою інших показників [12]. Проте інтегральною основою всіх зазначених показників є інвестиції в людський капітал, зокрема у вигляді ВВП на душу населення і спроможністю кожного домогосподарства інвестувати у формування людського капіталу.

Отже, з'ясовуючи рівень валового внутрішнього доходу на одну особу, можна не лише оцінити “людський капітал”, а й ступінь використання можливостей держави, регіону у формуванні цього капіталу. На основі цих даних можна визначити конкурентоспроможність “людського капіталу” і його виявлення на ринку праці як “робочої сили”.

Виходячи із особливостей сучасного економічного розвитку України, у тому числі і стану ринку праці до основних напрямків розвитку “людського капіталу” можна віднести такі:

- створення умов і організація формування конкурентоспроможної робочої сили для забезпечення діючих високотехнологічних експортоспроможних підприємств на основі впровадження і опанування новітніх технологій у цих галузях для підтримки на міжнародному рівні їх виробничих, експлуатаційних показників, конкурентоспроможності цих виробників;

- відтворити конкурентоспроможність існуючих високотехнологічних підприємств і галузей для забезпечення повної завантаженості і використання людського потенціалу;

- підвищувати професійний рівень робочої сили, яка в сучасних умовах існування депресивних регіонів ще орієнтована на міграцію за кордон, з метою підвищення конкурентоздатності на зовнішніх ринках праці і формування її як потенційного інвестора економіки України за рахунок своїх доходів;

- створити економічні умови і правові основи для повернення “втрачених мізків” з-за кордону і забезпечити їх відповідними робочими місцями;

- створити умови для формування людського капіталу на всіх етапах його розвитку;

- виховати людський капітал для розвитку малого і середнього підприємництва і формування сучасного внутрішнього ринку товарів і послуг.

Відповідно до запропонованої нами концепції, – формування і використання людського капіталу включає всі стадії його розвитку: сім'ю, шкільну підготовку, професійну підготовку підлітків, підготовку в системі середньої, середньоспеціальної, вищої освіти (бакалаврів, спеціалістів, магістрів), системи перепідготовки працівників, системи підготовки наукових кадрів (кандидатів і докторів наук та інші).

Забезпечення виховання людського потенціалу на рівні сім'ї повинно починатися задовго до появи самої сім'ї, а саме:

- державне стимулювання створення молодого сім'ї повинно включати забезпечення молодих сімей житлом на умовах, які б молодій сім'ї було під силу виконати. У цій частині держава повинна створити умови для забезпечення молодого сім'ї пільговими кредитами, а також можливостями працевлаштування (при необхідності) для заробітку коштів, для сплати кредитів, утримання сім'ї, свого професійного вдосконалення;

- поряд з економічною і правовою підтримкою державою молодих сімей при народженні першої, другої, третьої дитини необхідно вирішити на державному (регіональному) рівні проблему вітчизняного виготовлення і забезпечення новонароджених продуктами дитячого харчування (рівень, якого порівняно з радянським періодом, значно погіршився);

- покращити охорону здоров'я і фізичну підготовку дітей дошкільного і шкільного віку;

- середня освіта повинна бути обов'язковою для всіх;
- організувати систему виявлення здібностей у дітей у дошкільному і шкільному віці, створити шкільні, клубні, позашкільні профільні дитячі установи для розвитку виявлених здібностей;
- розширити проведення семінарів, олімпіад, наукових конференцій по видах профільної діяльності і інтересів дітей.

Цей процес формування людського капіталу повинен носити не разовий адресний характер, а повинен стати системою державної політики з постійним бюджетним фінансуванням як на рівні держави, так і на рівні органів місцевої влади. Головний тягар на цьому етапі розвитку людського капіталу особи допрацевдатного віку залишається на сім'ї домогосподарств. У той же час, як свідчать дослідження, фінансові можливості у значній більшості домогосподарств, які мають дітей, дуже малі.

Література:

1. *Антонюк В.* Головні напрямки зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 39–47.
2. *Гришнова О.* Економічна природа: значення категорії людський капітал / О. Гришнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33–37.
3. *Дятлов С. А.* Основи теорії человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПб УЭФ, 1999. – 325 с.
4. *Капелюшников Р.* Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политекономики / Р. Капелюшников. – М., 1977. – 277 с.
5. *Корженко В. В.* Філософія виховання: зміна орієнтацій : [монографія] / В. В. Корженко. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 304 с.
6. *Корженко В. В.* Освітні ініціативи та суспільний поступ / В. В. Корженко // Актуальні проблеми державного управління : наук. зб. – Х. : ХФ УАДУ, 2000. – № 2. – С. 52–57.
7. *Куценко В. І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Р. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 135–145.
8. *Удотова Л. Ф.* Соціальна статистика : [підручник] / Л. Ф. Удотова. – К. : КНСУ, 2002. – 144 с.
9. *Becker G. S.* Human capital: Theoretical and Empirical Analyses / G. S. Becker. – 1964. – № 1. – Р. 1.
10. *Bowen H. P.* Investment in Learning / H. P. Bowen. – San Francisco, 1978.
11. *Shyltz T.* Investment in Human Capital / T. Shyltz // Z. – 1971. – № 1. – Р. 64–65.
12. <http://www.ua-ru.net/inode/35036/html>, С. 1–10.

Надійшла до редколегії 18.03.2010 р.