

Н. М. Притуляк

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ АКТИВ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ**

Стаття має на меті зробити свій внесок у подолання недооцінки ролі людського капіталу в забезпеченні економічного розвитку. Тематичні питання розглядаються на рівні підприємницьких структур, де є найбільша можливість для інноваційного прориву й формування конкурентних переваг. При цьому наголошується, що науково-технічний прогрес, який є першопричиною економічних успіхів, досягається лише завдяки інтелектуальному і творчому потенціалу людини. Тому можливість отримання додаткового доходу за рахунок унікальних переваг із використанням людських активів стає об'єктом дослідження. Визначення економічної сутності та складових цього феномену дає змогу персоніфікувати людський капітал як надбання особистості, котре може використовуватися в ролі капіталу та приносити регулярний дохід і працівнику, що є його власником, і компанії, яка застосовує його у своїй діяльності. З метою розкриття особливостей природи людського капіталу як фактора економічного розвитку в статті з'ясовано його функціональне значення та виняткову роль у формуванні доданого продукту. Доведено, що активи людського капіталу виступають не лише необхідним ресурсом для реалізації нововведень, а й ключовим чинником розвитку компанії та підвищення її конкурентоспроможності. Зауважено, що віддача людського капіталу залежить від вкладених у його формування й розвиток інвестицій. Результати дослідження можуть сприяти переорієнтації управлінських систем вітчизняного бізнесу на міжнародні стандарти якості менеджменту, запровадження котрих дасть змогу істотно підвищити рівень віддачі від людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, фактор економічного розвитку, інвестиції в людський капітал, віддача від вкладень у людський капітал, активи людського капіталу.

Літ. 41.

Н. Н. Притуляк

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ АКТИВ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ**

Статья имеет целью сделать свой вклад в преодоление недооценки роли человеческого капитала в обеспечении экономического развития. Тематические вопросы рассматриваются на уровне предпринимательских структур, где есть наибольшая возможность для инновационного прорыва и формирования конкурентных преимуществ. При этом подчеркивается, что научно-технический прогресс, который является первопричиной экономических успехов, достигается благодаря только интеллектуальному и творческому потенциалу человека. Поэтому возможность получения дополнительного дохода за счет уникальных преимуществ с использованием человеческих активов становится объектом исследования. Определение экономической сущности и составляющих данного феномена позволяет персонифицировать человеческий капитал как достояние личности, которое может использоваться в качестве капитала и приносит регулярный доход и сотруднику, являющемуся его владельцем, и компании, которая применяет его в своей деятельности. С целью раскрытия особенной природы человеческого капитала как фактора экономического развития в статье выяснено его функциональное значение и исключительная роль в формировании добавленного продукта. Доказано, что активы человеческого капитала выступают не только необходимым ресурсом для реализации нововведений, но и ключевым фактором развития компании и повышения ее конкурентоспособности. Обращается внимание, что отдача человеческого капитала зависит от вложенных в его формирование и развитие инвестиций. Результаты исследования

© Притуляк Н. М., 2015

могут способствовать переориентации управленческих систем отечественного бизнеса на международные стандарты качества менеджмента, внедрение которых позволит существенно повысить уровень отдачи от человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, фактор экономического развития, инвестиции в человеческий капитал, отдача от вложений в человеческий капитал, активы человеческого капитала.

Natalia Prytuliak

HUMAN CAPITAL AS THE MAIN ASSET OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF A COMPANY

This article is intended to contribute to overcoming the underestimation of the role of human capital in ensuring economic development. Analysis of thematic issues is made at the level of enterprise structures, where there is the greatest opportunity for innovative breakthrough and formation of competitive advantages. Herewith, it is noted that scientific and technological progress, which is the root cause of economic success, is driven only by the human intellectual and creative potential. That is why a possibility of receiving additional income due to the unique benefits, obtained as a result of using human assets, becomes an object of investigation. Determination of economic essence and components of this phenomenon makes it possible to personalize human capital as a heritage of an individual, which can be used as capital and generate a regular income for both an employee, who is its owner, and a company that uses it in its operation. With the purpose of demonstrating the specific nature of human capital as a factor of economic development, in the paper it is revealed its functional significance and it is defined its exceptional role in formation of added product. It is proved that human capital assets serve not only as necessary resources to implement innovations, but also as a key factor in development of a company and increasing its competitiveness. However, it is noted that contribution of human capital in results of a company performance depends on investments on its formation and development. Results obtained during the study may contribute to reorientation of managerial systems of national business to international standards of quality management, implementation of which will allow to increase significantly the rate of return on the usage of human capital.

Keywords: human capital, factor of economic development, investments in human capital, return on investments in human capital, human capital assets.

JEL classification: E20, E24, J20, J21.

В умовах сучасної економіки дедалі більше підприємств розуміють і усвідомлюють важливість інновацій для успішної організації своєї діяльності, освоєння нових ринків, посилення конкурентоспроможності. Оновлюючи основні засоби, впроваджуючи енергозберігаючі й екологічно безпечні технології у виробництво, випускаючи нові види продукції та поліпшуючи їхню якість, підприємство таким чином забезпечує можливість підтримання високих темпів свого розвитку та доходності.

Однак технічний рівень матеріально-речового фактора виробництва надає лише можливість отримання корисного ефекту, тоді як реальне його досягнення залежить від функціонування головної продуктивної сили суспільства — робочої сили, її наукових знань, кваліфікації та творчого потенціалу. Саме вона, в умовах стрімкого скорочення терміну реалізації наукових розробок, не тільки освоює прогресивну техніку й технології та забезпечує їх ефективне використання, а й генерує нові ідеї, пов'язані зі створенням/удосконаленням як продукту, так і процесу. Отже, людина з її інтелектом та професійною

компетенцією є серцевиною науково-технічного прогресу, наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

З огляду на те, що знання, творчі здібності, інтелектуальна енергія стають четвертим і найважливішим фактором виробництва, значимість якого переважає матеріальні ресурси та виробничу базу підприємства, тематиці людського капіталу присвячується багато публікацій.

Виникнення й формування концепції людського капіталу стало можливим завдяки працям Т. Шульца [1] та Г. Беккера [2]. Біля витоків формування й розроблення цієї теорії в її сучасному вигляді стояли відомі американські та англійські економісти У. Боуен, Дж. Кендрік, Р. Лукас, П. Ромер, Дж. Мінсер [3–7]. Згодом вагомий внесок у формування концепції людського капіталу зробили Є. Брукінг, Т. Девенпорт, Л. Едвінссон, М. Мелоун, Л. Прусак, Л. Туроу [8–11] та ін.

Серед вітчизняних учених значним є доробок В. Антонюка, В. Гейця, О. Грішньої, С. Злупка, Е. Лібанової, О. Стефанишиної, Л. Федулової, А. Чухна [12–20] та ін. Розгортається дискусія навколо питань, пов'язаних із розвитком людського капіталу, методиками його вимірювання та оцінювання. Утім, незважаючи на його роль у забезпеченні економічного зростання та підвищенні конкурентоспроможності, вітчизняний бізнес, як і держава, поки що не зорієнтовані на такий вимір життєдіяльності, в котрому людина перебувала б у центрі соціально-економічної системи.

Про наслідки такої політики попереджав американський дослідник Дж. Грейсон: суспільство, яке не зуміє свідомо вкладати капітал у розвиток людини, відстане від інших [21, с. 196]. Слушність цієї думки підтверджують дані Всесвітнього економічного форуму, котрий ранжує економічні системи за індексом глобальної конкурентоспроможності (GCI)¹. Серед охоплених дослідженням понад 140 країн, Україна незмінно знаходиться ближче до кінця переліку та з кожним роком лише погіршує свій рейтинг. Так, якщо у 2012–2013 рр. вона посідала 73-є місце, то у 2013–2014 рр. опинилася на 84-му. Доводиться констатувати, що Україна поступається не тільки високорозвинутим державам, а й країнам пострадянського простору — Естонії (32-е місце), Литві (48-е), Казахстану (50-е), Латвії (52-е), Росії (64-е місце) [22].

¹ GCI (Global Competitiveness Index) створений для Всесвітнього економічного форуму професором Колумбійського університету К. Сала-і-Мартіном та вперше опублікований у 2004 р. GCI включає 12 складових конкурентоспроможності: “Якість інститутів”, “Інфраструктура”, “Макроекономічна стабільність”, “Здоров’я та початкова освіта”, “Вища освіта та професійна підготовка”, “Ефективність ринку товарів і послуг”, “Ефективність ринку праці”, “Ступінь розвиненості фінансового ринку”, “Технологічний рівень”, “Розмір внутрішнього ринку”, “Конкурентоспроможність компаній”, “Інноваційний потенціал”. Він дає уявлення про довгострокові тенденції, що визначають конкурентоспроможність національних економік.

Автор статті має на меті доповнити теоретичні знання, яких потребує методологія формування людського капіталу, й таким чином сприяти трансформації сприйняття українським суспільством людського фактора як визначального в економічному розвитку.

В умовах революційних змін у виробничих та інформаційних технологіях, широкого використання на практиці досягнень науки й техніки матеріальні активи утворюють лише видиму, порівняно невелику частку надбання компанії. Основними ж ресурсами її розвитку дедалі більшою мірою стають люди та їхні знання, а також зростаюча професійна компетенція кадрів. Згідно з Програмою розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал, або накопичені матеріальні блага, становить 16 % загального багатства, природні ресурси — 20 %, людський капітал — 64 %. У багатьох розвинутих країнах частка останнього сягає 80 % [23, с. 114].

Людський капітал — поняття складне, різноманітне, мінливе. З давніх часів суспільство намагалося пізнати таємницю творчої сили людини, виявити її найхарактерніші риси та властивості, надати їм кількісну оцінку. Одним із перших визначити сутність людського капіталу спробував У. Петті в “Політичній арифметиці” [24], де він обґрунтував цю категорію як “живі, діючі сили людини” та запропонував вважати їх складовою національного багатства. Пізніше це питання розглядалося в “Багатстві народів” А. Сміта [25], “Принципах” А. Маршалла [26], працях Д. Рікардо [27], К. Маркса [28] та ін.

Наприкінці XIX — на початку XX ст. ідея людського капіталу знайшла розвиток, зокрема, в працях Л. Вальраса, Дж. Б. Кларка, І. Фішера [29—31]. Вони вважали капіталом усе, що протягом певного періоду часу приносить дохід. А оскільки людина володіє певним запасом багатства та отримує від цієї власності дохід, то, на їхню думку, цілком доречно відносити до капіталу людський фактор, економічна оцінка якого може проводитися з урахуванням того заробітку, котрий індивід одержить протягом життя.

Повернення економістів-теоретиків наприкінці 1950-х — на початку 1960-х років до тематики людського капіталу та інтенсивний розвиток цього напрямку в західній економічній науці були зумовлені реальними народногосподарськими зрушеннями, породженими науково-технічною революцією. Вчені звернули увагу на те, що статистичні дані поступу економік провідних країн світу істотно перевищують розрахунки, зроблені з огляду на лише класичні фактори розвитку. На підставі аналізу реальних процесів тих часів, які характеризувалися накопиченням неречових елементів багатства (наукові досягнення, підвищення рівня освіти тощо) було визнано людський капітал основним виробничим і соціальним фактором економічного зростання.

Основоположником теорії людського капіталу став лауреат Нобелівської премії Т. Шульц, котрий увів поняття людського капіталу та визначив його

як “сукупність людських здібностей, природжених і набутих, що можуть бути посилені відповідними вкладеннями” [32]. Учений наголошував, що здібності людини “розвиваються завдяки певним видам діяльності, котрі мають атрибути інвестицій” [33]. До таких видів інвестиційної діяльності він відносив шкільну освіту, навчання на робочому місці, охорону здоров’я, зростаючий запас економічної інформації. За його словами, завдяки цим видам діяльності формуються певні групи людських здібностей, які обумовлюють підвищення продуктивності праці, збільшення доходів, у т. ч. заробітної плати працівника. Таким чином відбувається відтворення й кумулятивне накопичення доходів, що трансформує людські здібності в особливу форму капіталу.

Послідовник Т. Шульца Г. Беккер розробив мікроекономічні обґрунтування теорії людського капіталу та розширив сфери її використання для пояснення різних соціальних явищ. На його переконання, людський капітал — це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій, формування котрого потребує відволікання коштів від поточного споживання заради отримання додаткових доходів у майбутньому. Г. Беккер довів, що система освіти є такою сферою діяльності, де фінансовий капітал перетворюється на людський, тобто фінансові витрати на освіту трансформуються в такі наслідки розвитку інтелекту, культури людини, котрі є певною винагородою, прибутком як для самої людини, так і компанії, де вона працює, та всього суспільства [2].

Ідеї Т. Шульца і Г. Беккера були підхоплені Дж. Мінсером, котрий розглядав людський капітал як сукупність людських здібностей, що надають їх носію можливість отримувати дохід. На думку вченого, здатність приносити дохід ріднить людський капітал із його іншими формами, наявними в суспільному виробництві [7]. Отже, Дж. Мінсер, подібно до своїх попередників, порівнював людину (в економічному сенсі) з речовим капіталом, використовуваним у виробництві. Ці аналогії пояснюються не тільки прагненням до глибшого вивчення сутності людського капіталу, а й необхідністю обґрунтування справедливості його відокремлення. У результаті було виявлено, що на людський капітал легко переноситься цілий ряд положень економічної теорії, які стосуються також інших його видів.

Таким чином було доведено, що наявні в кожній людині запас знань, навички, виробничі здібності, мотивація є особливою формою капіталу. Оскільки людський капітал утілений в людині, він не може продаватися або передаватися в спадщину за заповітом, як гроші чи матеріальні цінності. Людський капітал є невід’ємним особистим здобутком і багатством. Отже, кожен працівник, котрий має певний рівень освіти та практичний досвід, є власником свого, індивідуального, людського капіталу, що перетворює його

на внутрішнього підприємця¹. Це, у свою чергу, стирає відмінності в економічних відносинах між роботодавцем і найманим працівником. Тепер кожен із них володіє власністю, причому висококваліфікований працівник стає більш значущою її частиною, зважаючи на вплив його професійних здібностей на результати діяльності підприємства. Тому в працях, присвячених дослідженню факторів економічного зростання, слушно зазначається, що в умовах інтелектуалізації матеріального виробництва підприємець, якщо він бажає підвищити ефективність свого виробництва, повинен бачити у своєму працівникові не лише найману силу, а й партнера. Адже тепер, як зауважив П. Друкер, скоріше капіталіст має потребу в кваліфікованому працівникові, ніж останній у власнику засобів виробництва [34].

Людський капітал, як і фізичний, створюється та нагромаджується завдяки інвестиціям; він потребує від інвесторів значних витрат, відволікання чималих коштів від поточного споживання [35]. Колись мізерні їх обсяги, що спрямовувалися на розвиток людського потенціалу робітників, зайнятих важкою фізичною й рутинною працею, навряд чи можна було назвати людським капіталом. Таким він став із появою високотехнологічних, наукомістких виробництв, коли за порівняно невеликий відрізок часу розмір таких витрат зріс на порядок по всьому світу.

Отже, розгляд людського капіталу як результату вкладень ресурсів (фінансових, матеріальних тощо) дає підстави для виокремлення його як унікального виду капіталу. З огляду на це в економічній літературі з'явилося ширше тлумачення сутності людського капіталу, сформульоване Г. Беккером, котрий дійшов висновку, що “людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких слід назвати освіту, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошуки інформації про ціни й доходи” [2].

Завдяки інвестуванню економічні здібності людей накопичуються, що дає змогу одержувати дедалі більші доходи як працівнику, так і його підприємству. Е. Денісон, а також інші вчені, котрі займалися визначенням економічної віддачі інвестицій у формування людського капіталу, довели, що цей вид капіталовкладень у 5–6 разів ефективніший за інші [36]. Зазначена властивість людського капіталу повністю відповідає розширеному трактуванню капіталу, запропонованому ще на початку ХХ ст. американським економістом І. Фішером, який вважав капіталом усе те, що має можливість накопичуватися, використовуватися у виробництві та генерувати дохід упродовж тривалого періоду часу.

¹ Так, у господарській практиці фірм США, Японії, країн Європи для подолання розриву між капіталом і найманою працею створені системи участі працівників в управлінні та власності. Залучення їх до участі в управлінні в межах “гуртків якості”, моделі “людських відносин”, “збагаченої праці” та участі в акціонерному капіталі призводить до заміни понять “найму” й “купівлі-продажу” робочої сили на відносини обміну між приватними власниками фізичного та людського капіталів у ролі партнерів.

Таким чином, ще одним аргументом на користь визнання людських здібностей капіталом у повному розумінні цього слова, стала віддача від вкладених у людину інвестицій, котра проявляється у вищому рівні доходів у майбутньому¹ за рахунок відмови від частки поточного споживання, більшому задоволенні від обраної роботи протягом життя, а також вищій оцінці неринкових видів діяльності. Отже, продуктивні властивості працівника визнані особливою формою капіталу на тих підставах, що їх розвиток потребує значних витрат коштів та матеріальних ресурсів і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власникові більший дохід.

Своєрідним підсумком усього викладеного стало змістовне й глибоке визначення людського капіталу, надане О. І. Добриніним, С. О. Дятловим та Є. Д. Циреновою. На їхнє переконання, це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас знань, навичок, здібностей, мотивацій, здоров'я, котрі доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють підвищенню продуктивності й ефективності виробництва, а отже, зростанню заробітку (доходів) певної людини [37, с. 46]. Разом із тим учені слушно наголошують, що сам запас професійних і особистісних рис індивіда ще не є людським капіталом. Сукупність знань, умінь, навичок людини тільки тоді перетворюється на капітал, коли починає використовуватись у виробничому процесі з метою отримання доходу.

У сучасній, інтелектуалізованій, економіці людський капітал є неоднорідним. Він має складну внутрішню структуру, яка динамічно розвивається в часі. Більшість учених виокремлює такі основні елементи цього феномену: а) *знання*, здобуті в результаті загальної та спеціальної освіти, котрі є доцільною формою інформації, використовуваною в економічній діяльності, що дає змогу підвищувати її ефективність; б) *здібності*, котрі визначають успішність здійснення будь-якої діяльності; в) *професійна підготовка, досвід, навички, майстерність* виконання конкретних трудових операцій тривалий час; г) *здоров'я* — фізичний і психологічний стан людини, що визначає її спроможність виконувати професійні обов'язки, впливає на тривалість працездатного періоду та обумовлює поточну віддачу й термін повної амортизації людського капіталу; д) *мотивація*² — спрямованість діяльності, її інтенсивність, задоволеність процесом і результатами; е) *культура* — принципи й стереотипи поведінки в межах прийнятих у суспільстві правил, традицій, моралі, які формують репутацію та відповідальне ставлення до роботи працівника; ж) *мобільність*, котра на

¹ Слід зауважити, що людський капітал є продуктивним не лише в ринковому сенсі, тобто в отриманні доходу від його застосування, а й у формуванні самого себе при його використанні у вільний час людини.

² Мотивація віднесена до елементів людського капіталу ще Г. Беккером (*див.*: Becker G. The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G. Becker. — N. Y. : Columbia University Press, 1964. — 265 p.).

особистісному рівні характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватися і швидко адаптуватися до нових умов життєдіяльності, цілеспрямовано змінювати соціальний статус, професію, сферу зайнятості, вид трудової діяльності, робоче місце, територію проживання.

Варто зауважити, що практично всі дослідники найважливішим елементом людського капіталу називають знання. І мають рацію, адже в сучасних умовах саме знання, а не матеріальні ресурси та дешева робоча сила стають джерелом конкурентних переваг компанії. Крім того, знання в сукупності із функціональними можливостями людини, способами й засобами її мислення дають змогу отримувати бажані результати в ході реалізації поставлених цілей та виробництва нових інтелектуальних продуктів. Так, витісняючи з процесу створення доданої вартості традиційні фактори виробництва — капітал, працю й землю, знання перетворюються на головну продуктивну силу.

З огляду на зазначене, в нових моделях економічного зростання знання й технології, втілені в нових і вдосконалених продуктах, послугах, методах виробництва та управління, розглядаються вже як ендогенний фактор, котрий виступає водночас і результатом економічної діяльності, й одним із фундаментальних джерел стійкого розвитку.

Рідкісність знань полягає в тому, що вони мають різні якісні характеристики з точки зору можливостей їх практичного застосування [38, с. 62]. Отже, вони можуть бути підтверджені лише діяльністю. Як зазначає професор Г. Бережнов, без діяльності знання є лише інформацією, “сировинною базою” [39]. Тому, розглядаючи їх як фактор виробництва, ми неминуче стикаємося з проблемою зв’язку знань і діяльності.

Роль знань як джерела успішної діяльності та, як наслідок, основи влади першим чітко визначив Е. Тоффлер у книзі “Метаморфози влади” [40]. Він помітив, що до XVIII ст. влада в європейських країнах ґрунтувалася на силі, в XIX—XX ст. — грошах і капіталі (“усе куплю”, — сказало золото), але в XXI ст. справжнім джерелом влади й конкурентних переваг тих, хто ними володіє, стають лише знання та інтелект. Це обумовлено тим, що знання, як специфічний продукт науки та освіти, включається в процес суспільного виробництва і створює умови для якісного прориву до нових відкриттів та їх практичного застосування.

Як соціоприродний феномен знання мають певні властивості, вплив котрих на економіку та все суспільне життя посилюється в міру перетворення знань на економічні ресурси й фактори конкурентоспроможності, тобто на підґрунтя нововведень у виробництві, технології, управлінні. На основі використання сучасних технологій, розвитку наукомістких і ресурсозберігаючих виробництв, створення нових механізмів інтеграції матеріального виробництва та сфери послуг, освоєння різноманітних перспективних методів управління відбувається стійкий розвиток підприємств у довгостроковій

перспективі. Тому в умовах гостроконкурентного ринку збільшити свій фінансовий результат і забезпечити себе економічно підприємства можуть лише за рахунок пропозиції та продажу інноваційних товарів і послуг, розроблення котрих стає можливим завдяки активній інноваційній діяльності працівників. Особливість останньої полягає в тому, що в цьому випадку виробнича діяльність стає творчим процесом перетворення знань на новий продукт. Причому темпи й характер оновлення технології виробництва та продукції задає працівник як виробник і носій нагромаджених знань.

За рахунок створення та реалізації необхідної підприємству системи знань, результатом практичного застосування котрої є розроблення і впровадження інновацій¹, забезпечується його високоефективна господарська діяльність, що характеризується зростанням маси прибутку. Отже, знання, як економічний ресурс, що пов'язаний із живою працею, тобто з якістю робочої сили, або існує окремо від неї — у вигляді технології процесу (а найчастіше в обох формах одночасно), матеріалізуючись у товарах і послугах, забезпечує приріст доданої вартості за рахунок наукомісткості виробництва й підвищення продуктивності праці. Ось чому інтелектуальний чинник останніми роками дедалі більше визначає розвиток інноваційно активних підприємств та забезпечує вищу їх ефективність порівняно з капіталомістким виробництвом, котре ґрунтується на використанні традиційних технологій.

Оскільки знання (як і інші елементи людського капіталу) утворюють запас, що має певний виробничий потенціал, їх часто називають фондами людського капіталу. Під час їх актуалізації, коли створюється нова вартість і дохід, елементи людського капіталу, на переконання багатьох учених, перетворюються на активи. За словами Т. Стюарта, розум стає майном, коли під впливом вільно діючої сили мозку створюється дещо корисне — те, що має певну форму [41, с. 67].

Утім, позаяк людський капітал не існує окремо від його конкретних персоніфікованих носіїв, ідеться не про активи, котрі є власністю підприємницької структури (адже вона не володіє своїми працівниками), а про особисті майнові цінності індивідууму. Компанія ж, маючи в розпорядженні лише фізичний капітал, що самостійно збільшуватися не може, тільки “орендує” цей найважливіший ресурс свого розвитку, визначаючи його грошову цінність ставкою заробітної плати, котру сплачує в одиницю часу за використання працівником його знань і навичок. Таким чином, відбувається обмін продуктивних сил, як належного працівникові людського капіталу, на капіталізовану величину авансованої вартості, що витрачається на його найм. У результаті такого обміну працівник сподівається на підвищення заробітної плати, більше

¹ Поняття “інновація” вживається щодо всіх нововведень як у виробничій, так і в організаційній, фінансовій, управлінській, соціальній та інших сферах діяльності підприємства.

задоволення від роботи, кращі кар'єрні перспективи. У свою чергу, роботодавці очікують поліпшення показників господарської діяльності, продуктивності, гнучкості та здатності до впровадження нововведень.

Однак, якщо в зарубіжних компаніях такі очікування економічних вигід від використання людського капіталу переважно справджуються (причому в обох учасників обміну), то на вітчизняних підприємствах ефектної трансформації складових людського капіталу в активи, котрі приносять дохід, досі не відбувається. На це вказують неконкурентоспроможність більшості суб'єктів господарювання України, їх низький науково-технічний рівень, висока зношеність матеріальних активів, збитки та дефіцит фінансових ресурсів.

На наш погляд, зазначене спричинене насамперед несприйняттям керівниками вітчизняних підприємств кваліфікованого персоналу як найважливішого активу з великим потенціалом. Тому інвестиції у формування людських активів вони вважають не формою вкладення капіталу, що приносить дохід та сприяє економічному розвитку бізнесу, а витратами, котрі зменшують масу прибутку. Більшість власників засобів виробництва не враховує, що вкладення у формування й розвиток людського капіталу поліпшують виробничі характеристики, тож є інвестиціями, аналогічними за сутністю, але вигіднішими за рівнем віддачі, ніж вкладення у формування, оновлення та приріст основних і оборотних засобів. Замість того щоб визнати такі витрати продуктивними, їх помилково й далі сприймають як споживчі та намагаються скоротити. Унаслідок цього в країні спостерігаються стійкі негативні тенденції: дефіцит робочих місць із гідною оплатою¹ та прийнятними умовами праці; бідність серед працюючих²; зацікавленість підприємців у використанні дешевої робочої сили³, що зумовлює вкрай обмежене інвестування в її розвиток.

¹ Середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні майже в 9 разів нижча, ніж у ЄС. За темпами зростання зарплатні наша країна посідає останнє місце навіть серед країн СНД (див.: Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці / Департамент виробн. політики та кол.-догов. регулювання. — Київ, лютий 2014 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc).

² За європейськими стандартами, кількість бідних людей в Україні сягає 78 % (див.: Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці / Департамент виробн. політики та кол.-догов. регулювання. — Київ, лютий 2014 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc).

³ Згідно з інформацією Державної служби статистики України, у 2006—2011 рр. частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат, пов'язаних із виробництвом і реалізацією продукції, становила 5—6 %, тоді як у країнах Західної Європи вона сягає 45 %.

Отже, більшість підприємців має хибне переконання, що низька заробітна плата персоналу вигідна для їхнього бізнесу та сприяє більшому прибутку. Утім, практика господарювання спростовує таку думку та доводить, що низька оплата не лише не забезпечує належних умов для нормального відтворення робочої сили працівника, але є фактором руйнівної дії, спрямованої на підприємство. Річ у тім, що перевищення реальної вартості робочої сили над її ціною перестає бути спонукальним мотивом до цілеспрямованої, ініціативної й творчої діяльності людини; призводить до гальмування розвитку інтелектуальної праці та зменшення її участі у виробничих процесах. Бідність працівника не дає змоги продовжувати навчання, систематично підвищувати свій професійний рівень, унаслідок чого інтелектуальний капітал компанії¹ зменшується й перестає бути ресурсом для реалізації інновацій, а також ефективним організаційно-управлінським інструментом її розвитку, котрий більшою мірою, ніж фізичний капітал, позначається на кінцевих фінансових результатах діяльності.

Таким чином, маємо безперечний доказ того, що винагорода за інтелектуальну працю, завдяки реалізації притаманних їй функцій, впливає на розмір прибутку компанії, а отже, безпосередньо пов'язана з ним. До речі, аналогічного висновку ще в 1920-ті роки дійшли інженери, які на доручення англійського уряду досліджували чинники процвітання американської промисловості після Першої світової війни. Вони з'ясували, що стрімке зростання доходів і прибутків компаній США було зумовлене переважно високою зарплатою їх промислових робітників.

Правдивість зазначеного підтверджується не лише теоретичними, емпіричними дослідженнями та численними висловлюваннями вчених світового рівня². Про найважливішу цінність — людину, яка заслуговує не тільки справедливої винагороди за свою працю, а й того, щоб за неї віддати дещо цінніше — життя, сповіщає нам Боже Слово. У це важко повірити, але людству знадобилося майже 2000 років, щоб за допомогою науки довести вічну істину — таку просту для розуміння, та як виявилось, непомірно важку для виконання, сутність буття: “Люби ближнього твого, як самого себе... В точності виконуй Закон: тоді будеш успішним у ділах твоїх” (Марка12:31, Ісуса Навина1:8).

¹ На рівні компанії сукупний людський капітал її працівників С. Клімов, Т. Орлова, Б. Мільнер та ін. вважають категорією інтелектуального капіталу, котрий окрім індивідуального людського капіталу кожного працівника включає різні форми нематеріальних активів, що фіксують знання й професійні навички (*див.*: Клімов С. М. *Интеллектуальные ресурсы общества : монография / С. М. Климов. — СПб. : ИВЭСЭП : Знание, 2002. — 199 с.; Орлова Т. Интеллектуальный капитал: понятия, сущность, виды / Т. Орлова // Проблемы теории и практики управления. — 2008. — № 4. — С. 109—119; Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильнера. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 624 с.*)

² Для прикладу наводимо одне з них, автором якого є А. Сміт: “Недоплата працюючим хоча б одного цента може перетворити на жебрака найбагатшу компанію”.

Список використаних джерел

1. *Shultz T.* Human Capital / T. Shultz // International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. — N. Y. : Macmillan, 1968.
2. *Becker G.* The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G. Becker. — N. Y. : Columbia University Press, 1964. — 265 p.
3. *Bowen H. R.* Investment in Human Capital and Economic Growth / H. R. Bowen // Perspectives on Economic Growth. — N. Y. : Bantam Books, 1968. — 165 p.
4. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик ; общ. ред. и предисл. А. И. Анчишкина. — М. : Прогресс, 1978. — 275 с.
5. *Lucas R. E.* On the Mechanics of Economic Development / R. E. Lucas // Journal of Monetary Economics. — 1988. — Vol. 22. — No 2. — P. 3–42.
6. *Romer P.* Human Capital and Growth: Theory and Evidence / P. Romer // NBER Working Paper Series. — 1989. — No 3173, November.
7. *Mincer J.* Human Capital, Technology and the Wage Structure: What do Time Series Show? / J. Mincer // NBER Working Paper Series. — 1991. — No 3581, January.
8. *Brooking A.* Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise / A. Brooking. — L. : International Thomson Business Press, 1996. — 224 p.
9. *Davenport T.* Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know / T. Davenport, L. Prusak. — Boston : Harvard Business School Press, 1999. — 549 p.
10. *Edvinsson L.* Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. Malone. — N. Y. : Harper Collins Publishers Inc., 1997. — 240 p.
11. *Thurow L.* Building Wealth: The New Rules for Individuals, Companies and Nations in a Knowledge-Based Economy / L. Thurow. — N. Y. : Harper Collins Publishers Inc., 1999. — 298 p.
12. *Антонюк В. П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.
13. *Геєць В. М.* Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. — Х. : Константа, 2006. — 272 с.
14. Социально-экономические проблемы информационного общества : монография / В. М. Геєць, В. Г. Кремень, В. П. Семиноженко и др. ; под ред. Л. Г. Мельник. — Сумы : Университет. кн., 2005. — 430 с.
15. *Грیشнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. — К. : Знання : КОО, 2001. — 335 с.
16. *Злупко С. М.* Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посіб. / С. М. Злупко, Й. І. Радецький ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка ; за ред. М. М. Мартиняк. — Л., 2001. — 192 с.
17. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : кол. моногр. / НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи ; за ред. Е. М. Лібанової. — К., 2007. — 367 с.
18. *Стефанишин О. В.* Людський потенціал і фінансове стимулювання його розвитку в умовах глобалізації / О. В. Стефанишин // Наукові записки Української академії друкарства. — 2011. — № 3. — С. 7–11.
19. *Федулова Л. І.* Теорія та практика формування інноваційної стратегії корпоративних структур : монографія / Л. І. Федулова, О. А. Фомова ; Хмельн. нац. ун-т. — Хмельницький, 2009. — 239 с.

20. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. — К. : Логос, 2003. — 631 с.
21. Грейсон Дж. К. (мл). Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. Грейсон (мл.), К. О'Делл ; пер. с англ. — М. : Экономика, 1991. — 319 с.
22. Индекс глобальной конкурентоспособности — информация об исследовании / Центр гуманит. технологий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>.
23. Орлова Т. Интеллектуальный капитал: понятия, сущность, виды / Т. Орлова // Проблемы теории и практики управления. — 2008. — № 4. — С. 109—119.
24. Петти В. Экономические и статистические работы : в 2 т. / В. Петти. — М. : Соцэкгиз, 1940.
25. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Соцэкгиз, 1956. — 684 с.
26. Маршалл А. Принципы политэкономии : в 3 т. Т. 1 / А. Маршалл, Р. И. Столпер ; пер. с англ., общ. ред. и вступ. ст. С. М. Никитина. — М. : Прогресс, 1983. — 416 с.
27. Рикардо Д. Сочинения : в 4 т. Т. 1 / Д. Рикардо. — М. : Госполитиздат, 1955. — 360 с.
28. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Маркс К. Сочинения : в 50 т. Т. 23 / К. Маркс. — 2-е изд. — М. : Политиздат, 1960. — 908 с.
29. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. — М. : Изобраз, 2000. — 421 с.
30. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк ; Ассоц. рос. вузов ; пер. с англ. Д. Страшунский, А. Бесчинский ; ред. пер. Л. П. Кураков. — М. : Гелиос АРВ, 2000. — 367 с.
31. Фишер И. Покупательная сила денег / И. Фишер ; Акад. нар. хозяйства при прав-ве РФ ; сост., вступ. ст. М. К. Бункин, А. М. Семенов. — М. : Дело, 2001. — 319 с.
32. Schultz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. W. Schultz // Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium : in 2 vol. — N. Y., 1975. — P. 105—121.
33. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. — 1961. — No 1, March. — P. 1—17.
34. Drucker P. The Age of Social Transformation / P. Drucker // The Atlantic Monthly. — 1994. — Vol. 274. — No 5, November. — P. 53—80.
35. Лысков А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 6. — С. 3—11.
36. Denison E. F. The Unimportance of the Embodied Question / E. F. Denison // A.E.R. — LIV. — 1964. — March. — P. 75—89.
37. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 309 с.
38. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества : монография / С. М. Климов. — СПб. : ИВЭСЭП : Знание, 2002. — 199 с.
39. Бережнов Г. В. Инновационно-активная деятельность предприятия / Г. В. Бережнов // Креативная экономика. — 2008. — № 1 (13). — С. 4—10.
40. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер ; пер. с англ. — М. : ООО "Изд-во АСТ", 2003. — 669 с.
41. Stewart T. A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. — N. Y. : Currency Doubleday, 1997. — 278 p.