

*Полоус О.В.,  
к.е.н., асистент кафедри економіки,  
Національний авіаційний університет*

## ФОРМУЛЮВАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МЕТОДОМ СУБ'ЄКТИВНОГО ШКАЛЮВАННЯ

**Анотація.** У статті визначено та охарактеризовано поняття людського капіталу, його становлення та розвиток в зарубіжній та вітчизняній економічній науці. Здійснено аналіз основних складових елементів поняття методом суб'єктивного шкалювання. Обґрунтовано важливість взаємодії всіх складових людського капіталу з метою забезпечення підвищення продуктивності праці.

**Ключові слова:** людський капітал, складові, інновації, аналіз, шкалювання.

**Постановка проблеми.** Нагальна потреба підвищення конкурентоспроможності української економіки, що посилюється її досить глибокою інтеграцією у світове господарство і новим рівнем глобалізаційних процесів взагалі, поступово схиляє вектор розвитку у бік орієнтації на інноваційні методи розвитку. Ключовою складовою інноваційної економіки є людський капітал, що володіє креативними компетенціями та здатний створювати унікальні конкурентні переваги вітчизняної продукції на світовому ринку. Подальші дослідження з цієї тематики потребують уточнення визначення самого поняття «людський капітал» в умовах нових вимог, що до нього висуваються.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За тематикою дослідження існує досить наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних економістів. Зокрема, такі зарубіжні автори, як У. Петті, А. Сміт, Дж. С. Мілль, К. Маркс, Л. Вальрас, Дж. Б. Кларк, Г. Беккер, визначаючи поняття «людський капітал», акцентують увагу переважно на одній складовій, яка, на їх думку, відіграє найбільш важливу роль. Представники російського напрямку, такі як Б. Мільнер, Ю. Корчагін, А. Бугалін, А. Колганов, В. Щетинін, Р. Нижегородцев, Л. Абалкін, Н. Волгін, С. Дирка, А. Сторшин, розглядають це поняття не відокремлено, а в тісному взаємозв'язку з іншими видами капіталу, аналізуючи декілька його складових. Українські економісти Н. Головай, О. Бородіна, О. Грішнова, Т. Кір'ян, Л. Михайлова, Л. Шевчук, Т. Яшук пропонують власні авторські визначення людського капіталу, надаючи йому нових рис, властивостей та складових.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Проведене дослідження наявних в економічній науці підходів до визначення поняття «людський капітал» дало змогу виявити, що формулювання єдиного і універсального підходу є неможливим, адже це поняття постійно змінюється і адаптується до потреб економіки. Тому пропонується проведення аналізу наявних підходів до визначення поняття «людський капітал» методом суб'єктивного шкалювання з метою визначення ключових складових і обґрунтування формування власного визначення досліджуваного поняття.

**Мета статті** полягає у формулюванні авторського визначення людського капіталу методом суб'єктивного шкалювання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основними етапами розвитку теорії людського капіталу є такі:

1) класичний період (до XIX ст.) – використання дедуктивного, логіко-філософського та морально-аксіологічного методів;

2) інституційний період (XIX – початок XX ст.) – пов'язаний із нормативно-інституціональним та історико-порівняльним методами;

3) біхевіоралістичний період (20–70 рр. XX ст.) – застосування психологічних методів для вивчення сутності людини;

4) постбіхевіористський період (остання третина XX ст.) – характерним є поєднання традиційних і нових прийомів [2].

Одне з перших формулювань людського капіталу з'являється в «Політичній арифметиці» У. Петті, який обґрунтував категорію як «живі діючі сили людини» і пропонував вважати їх складовою частиною національного багатства [22].

У своїй праці «Багатство народів» А. Сміт зазначив, що вирішальна роль багатства належить працівнику, його навичкам, здібностям: «Збільшення продуктивності корисної праці залежить, насамперед, від підвищення спритності та вміння робітника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працює». А. Сміт високо цінував освіту і розглядав її як фактор, що сприяє збільшенню багатства країни. А. Сміт вважав знання, навички та майстерність цінними як для людини, так і для всього суспільства, а також вважав, що індивідуальні здібності до праці лише тоді є капіталом, коли вони знаходяться в розпорядженні власника капіталу [6].

Дж. С. Мілль дотримувався думки про те, що людину не можна представляти як капітал у відриві від її знань, умінь і навичок [17]. Однак він не врахував вроджених здібностей людини під час визначення категорії «капітал», що є не зовсім точним, оскільки процес набуття здібностей людиною залежить від закладених на генетичному рівні якостей [18].

Важливою заслугою К. Маркса є положення про те, що знання стануть найбільшою продуктивною силою і найважливішим джерелом багатства, а праця в їх безпосередній формі, виміряна і оцінена кількісно, повинна перестати бути мірою створеного багатства [8].

Л. Вальрас вважав людину «природним і вічним капіталом», аргументуючи свою думку тим, що вона не зроблена штучно і що кожне покоління відтворює собі подібних. Так, Л. Вальрас та Дж. Маккулох відносять до капіталу саме людину з її природними якостями, і на основі їх праць виникли альтернативні теорії, згідно з якими до поняття людського капіталу слід включати не лише знання й вміння людей, але й фізичні, психологічні, інтелектуальні та культурні якості [21].

Розглядаючи кваліфікацію як важливу характеристику робочої сили, Дж. Б. Кларк зазначає, що кваліфікований працівник, звісно, завжди буде створювати більше багатства, аніж некваліфікований, бо особисті гідності людей завжди будуть відігравати роль у визначенні їх громадських здібностей як виробників. Це само собою припускає, що кращі знаряддя виробництва, які втілюють дійсно більшу кількість капіталу,

будуть приносити більший дохід. Аналогічним чином висококваліфікований працівник втілює в собі більше одиниць праці, ніж працівник нижчої кваліфікації [13].

Наведені трактування людського капіталу, які зустрічаються в працях західних вчених, на думку Г. Беккера, свідчать про те, що освіта людини, з одного боку, вимагає витрат для створення умов і можливостей отримати знання, а з іншого боку, є джерелом задоволення майбутніх потреб. Освіта розглядається як важливий складовий елемент людського капіталу, без якого не може йти про його накопичення і розвиток [3].

Таким чином, можна помітити, що західні економісти переважно враховують лише одну зі складових людського капіталу, яка характеризує якість людини як працівника. У російській і вітчизняній економічній науці цю складову прийнято називати інтелектуальним капіталом.

Серед численних російських публікацій, присвячених різним аспектам концепції людського капіталу, зустрічаються деякі роботи, що зачіпають питання термінології та методології (А. Бузгалін, А. Веренкін, А. Добринін, М. Критський, Ю. Корчагін, К. Маркарян, Б. Саліхов, В. Щетинін та ін.).

За визначенням Б. Мільнера, людський капітал – це знання, навички, творчі і розумові здібності людей, їх моральні цінності, культура праці. Саме здатність до пізнання і розумові процеси належать до нематеріальних активів, недосяжних артефактів. Розглядаючи економіку, засновану на інтелектуальних ресурсах, Б. Мільнер зазначає: «Людський капітал і знання невіддільні, при цьому людський капітал витягує цінності не тільки зі знань, але й зі способу свого впливу на них» [19].

В теперішній час багато дослідників схиляються до системно-інтегративного трактування людського капіталу. Так, у Ю. Корчагіна знаходимо, що «людський капітал – це професіоналізм, знання, інформаційне наповнення, здоров'я і оптимізм, законослухняність громадян, креативність і ефективність еліти» [14].

Найбільш глибоке дослідження категорії «людський капітал» можна знайти в ряді робіт А. Бузгаліна, А. Колганова, В. Щетиніна, Р. Нижегородцева. Вчені схильні вважати, що людина, виступаючи суб'єктом творчої діяльності, знаходить видимі форми «людського капіталу» [24].

Л. Абалкін визначає людський капітал як суму вроджених здібностей загальної і спеціальної освіти, придбаного професійного досвіду, творчого потенціалу, морально-психологічного і фізичного здоров'я, мотивів діяльності, що забезпечують можливість приносити дохід [1].

На думку Н. Волгіна, людський капітал є сформованим в результаті інвестицій запасом знань, умінь, навичок і мотивацій, що відображає сукупність фізичних, інтелектуальних і психологічних якостей і здібностей особистості [5].

С. Дирка в своїй монографії визначає людський капітал як капіталізовану частину (форму) людського ресурсу, що відноситься до реально функціонуючого працівника, працездатної частини населення, досвід, знання і здібності якої залучені, задіяні і розвиваються, приводячи до створення доданої вартості і примноження доходів [10].

А. Єгоршин розглядає людський капітал як сукупність природних і накопичених якостей, здатних бути джерелом доходу для людини, визначати вартість робочої сили і продуктивність праці [11].

Таким чином, можна підсумувати, що людський капітал є частиною сукупного капіталу і являє собою накопичені витрати на освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, міграцію робочої сили тощо.

В українській економічній думці публікації за проблематикою визначення людського капіталу почали з'являтися в кінці 90-х рр.

В працях Н. Голова людський капітал визначається як передусім специфічний ресурс у вигляді спеціальних знань, навичок та вмінь, які використовуються у виробничо-господарській діяльності підприємства з метою отримання доходу або створення певних інноваційних процесів для подальшого виробництва якісно нових товарів, послуг та створення інших ноу-хау [7, с. 133].

О. Бородіна визначає людський капітал як сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих та загальнолюдських навичок, знань, спроможностей, якими володіє людина, які їй належать та невіддільні від неї, тобто злиті з живою особистістю і практично використовуються у повсякденному житті [4, с. 51].

О. Грішнова визначає людський капітал як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [9, с. 16].

Т. Кір'ян вважає, що людський капітал є соціально-економічною категорією, похідною від категорій «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як сукупність належних працівнику природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним внаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення [12, с. 73].

Л. Михайлова характеризує людський капітал як здатність до більш ефективного виробництва продукції вищої якості за рахунок вищої продуктивності праці [20].

Л. Шевчук визначає людський капітал як капітальні ресурси суспільства, вкладені в людей, людину чи як можливості людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття людського капіталу розкривається як частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг [23].

Цікавий підхід до визначення поняття людського капіталу застосовує Т. Яшук, визначаючи його як ті знання, вміння, навички та привабливу (чи не дуже) зовнішність, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду, а також завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям [15].

Тією чи іншою мірою окремі аспекти людського капіталу вивчають інші українські економісти, такі як, зокрема, В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіна, Е. Лібанова, Н. Маркова, Ж. та В. Поплавські, Л. Семів, С. Вовканич, А. Чухно, але при цьому слід зазначити, що єдності у визначенні цього поняття не спостерігається. Кожний автор пропонує власний підхід, що базується на теоретичному та практичному досвіді, надає поняттю людського капіталу нових рис, властивостей та складових.

Оскільки в економічній науці не сформувалося єдиного підходу до визначення поняття «людський капітал», автором статті пропонується провести аналіз вищевикладених підходів до його визначення західних, російських і українських еконо-

містів методом суб'єктивного шкалювання з метою визначення ключових складових і обґрунтування формування власного визначення поняття. Для досягнення мети у статті було взято рівну кількість думок представників кожного напрямку (по сім, які, на думку автора статті, найбільш точно визначають поняття), кожен з яких у своєму визначенні приписував людському капіталу суб'єктивні складові.

Метод суб'єктивного шкалювання запозичений з класичної психофізики. Нині цей математичний метод успішно застосовується в психології, психолінгвістиці, соціології, політології та економіці. Він є широким класом дослідних і психодіагностичних методик, що передбачають збір певних суб'єктивних оцінок. У Великому психологічному словнику зазначається, що «основною метою цього методу є застосування кількісних показників для оцінки ставлення до певних об'єктів, в ролі яких можуть виступати фізичні або соціальні процеси. Для здійснення процесу суб'єктивного шкалювання існує ряд методик, що характеризуються певними правилами, за якими числа приписуються тим або іншим яkostям об'єктів» [16].

Метод суб'єктивного шкалювання передбачає застосування деякої градуальної шкали, яка може бути виражена в оцінках або балах. Таким чином, побудований простір не тільки є компактною формою опису та диференціації аналізованого аспекту, але й має статус модельного уявлення якісного показника, що дає змогу передбачити деякі закономірності його функціонування.

Таким чином, в рамках статті автором було виділено дванадцять основних елементів визначення поняття «людський капітал» і здійснено їх групування за чотирма основними ознаками. За кожним елементом було підраховано кількість експертних думок (те, скільки разів цей елемент зустрічався у визначеннях зазначених вище груп авторів). Так, однією з переваг цієї методики є те, що експериментатор отримує відповідь у вигляді балу, який піддається кількісній обробці.

Спочатку була проведена первинна статистична обробка, яка полягала у підрахунку суми, середнього бала і середнього відхилення за кожним з елементів (табл. 1).

Для подальшого аналізу зручно скласти чистий бал, отриманий за елементами визначень, які знаходяться в одній групі згідно з ознакою групування. При цьому отримуємо таке:

$$\begin{aligned} \Gamma &= 5+4+2 = 11; \\ 3 &= 10+8+7 = 25; \\ B &= 4+4+1 = 9; \\ \Pi &= 2+4+2 = 8. \end{aligned}$$

Порівняємо отриману вираженість елементів за дихотомічною ознакою.

Зіставлення груп генетичних і задаткових ознак ( $\Gamma+3=36$ ) із групами вкладення і практики ( $B+\Pi=17$ ) демонструє явну перевагу особистісних якостей у визначенні поняття людського капіталу.

Проведене зіставлення всередині вищезазначених пар свідчить про домінування задаткових ознак ( $3=25$ ) над генетичними ( $\Gamma=11$ ) і незначні переваги вкладень ( $B=9$ ) над практикою ( $\Pi=8$ ).

Зіставивши всі висновки, можна сказати, що, незважаючи на еволюцію поняття людського капіталу та його адаптацію до умов сучасної інноваційної економіки, особистісні якості в його складовій продовжують відігравати провідну роль, хоча простежується чітка тенденція до виділення важливості вкладень в цей вид капіталу.

Для аналізу достовірності отриманих результатів була побудована гістограма частотного розподілу результатів (рис. 1).

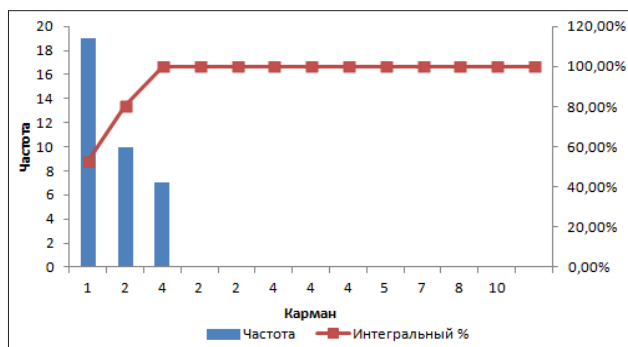


Рис. 1. Гістограма частотного розподілу результатів дослідження

Під час аналізу до уваги брався загальний вигляд перерозподілу результатів за частотою, тобто форма отриманої обвідної кривої. Потрібно відзначити, що здебільшого вона мала один яскраво виражений максимум, тобто представники різних груп економістів у своїх визначеннях висловлювали схожі думки.

Таблиця 1

Кількісний аналіз елементів поняття «людський капітал»

Ознака групування	Основні елементи визначення	Західні економісти	Російські економісти	Українські економісти	Сума (чистий бал)	Середнє	Середнє квадратичне
Генетика (Г)	Особисті якості	2	2	1	5	1,67	0,58
	Природні якості	1	1	2	4	1,33	0,58
	Творча діяльність	0	2	0	2	0,67	1,15
Задатки (З)	Знання	2	4	4	10	3,33	1,15
	Вміння	1	4	3	8	2,67	1,53
	Навички	1	3	3	7	2,33	1,15
Вкладення (В)	Інвестиції	0	1	3	4	1,33	1,53
	Освіта	2	0	2	4	1,33	1,15
	Продуктивність праці	0	0	1	1	0,33	0,58
Практика (П)	Кваліфікація	1	0	1	2	0,67	0,58
	Професійний досвід	0	2	2	4	1,33	1,15
	Здібності до праці	0	0	2	2	0,67	1,15

Довірчі інтервали, побудовані для загального групування, вийшли широкими (переважаючи кілька одиниць), що свідчить про необхідність в подальших дослідженнях використовувати думки більшої кількості фахівців з цієї проблематики.

Також важливим параметром, що характеризує надійність елементів, що вимірюються, може служити когерентність (узгодженість) думки фахівців, яка математично виражається як середньоквадратичне відхилення. Якщо середньоквадратичне відхилення мале (в нашому випадку воно становить близько 0,5–1,5), то це говорить про високу надійність результатів проведеного дослідження.

Висновки. Отже, з огляду на все вищевикладене та проведено-ний методом суб'єктивного шкалювання аналіз автор пропонує визначати людський капітал як сукупність закладених в індивіди генетичних ознак (особистих якостей), які в процесі соціалізації набувають форму задатків (умінь, знань, навичок) і під впливом відповідних вкладень еволюціонують в продуктивну професійну складову, здатну генерувати інноваційний продукт.

Подальші дослідження за цим напрямом, на думку автора, мають бути спрямовані на виявлення шляхів розвитку тих складових людського капіталу, які здатні підвищити готовність до інноваційної діяльності, мотивувати, вчити новим засобам комунікацій та активності, а також закладати основу особистих якостей спеціаліста-новатора.

#### Література:

- Абалкин Л. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Л. Абалкина. – М., 2004. – С. 21–22.
- Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 3. – С. 39–43.
- Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги / Г. Беккер // США: ЭПИ. – 1993. – № 11. – С. 109–111.
- Бородина О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородина // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
- Волгин Н. Экономика труда : [учебник] / Н. Волгин, Ю. Одегов – М. : Экзамен, 2003. – С. 49.
- Гойло В. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы / В. Гойло. – М. : Наука, 1975. – С. 10.
- Головай Н. Вкладення в людський капітал і заробітна плата: обліковий аспект / Н. Головай // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – 2007. – Т. 1. – Ч. 1. – С. 520 с.
- Горц А. Знання, стоїмость, капітал. К критике экономики знаний / А. Горц // Логос. – 2007. – № 4. – С. 15.
- Гришнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. Гришнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 256 с.
- Дырка С. Управление человеческим капиталом в трансформируемой экономической системе : [монография] / С. Дырка. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – 265 с.
- Егоршин А. Управление персоналом : [учебник] / А. Егоршин. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : НИМБ, 2007. – С. 107.
- Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73.
- Кларк Дж.Б. Распределение богатства / Дж.Б. Кларк. – М. : Гелиос АРВ, 2000. – 368 с.

- Корчагин Ю. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала / Ю. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2009. – С. 5.
- Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : [монографія] : у 2 ч. / наук. ред. В. Лич. – К. : КНУБА, 2009. – Ч. 1. – 2009. – 224 с.
- Мещеряков Б. Большой психологический словарь / Б. Мещерякова, В. Зинченко. – М. ; СПб., 2004. – С. 291.
- Милль Дж.С. Основы политической экономии. Т.1 / Дж.С. Милль ; под общ ред. А. Милейковского. – М. : Прогресс, 1980. – С. 237.
- Милль Дж.С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями социальной философии / Дж.С. Милль ; пер. с англ. ; биограф. очерк М. Туган-Барановского. – М. : Эксмо, 2007. – С. 114–123.
- Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 2009. – № 1. – С. 39.
- Михайлова Л. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : [монографія] / Л. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
- Мочерна О. Діалектика концепцій людського капіталу за умов транснаціоналізації / О. Мочерна // Економіка і прогнозування. – 2008. – № 2. – С. 32–35.
- Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М. : Госполитиздат, 1940. – С. 104–171.
- Шевчук Л. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.
- Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 46.

#### Полоус О.В. Формирование определения человеческого капитала методом субъективного шкалирования

**Аннотация.** В статье определены и охарактеризованы понятие человеческого капитала, его становление и развитие в зарубежной и отечественной экономической науке. Осуществлен анализ основных составляющих элементов понятия методом субъективного шкалирования. Обоснована важность взаимодействия всех составляющих человеческого капитала с целью обеспечения повышения производительности труда.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, составляющие, инновации, анализ, шкалирование.

#### Polous O.V. Formation of the definition of human capital by the method of subjective scaling

**Summary.** The article defines and characterizes a concept of human capital, its formation, and development in foreign and domestic economic science. The analysis of the main constituent elements of the concept is carried out by the method of subjective scaling. The importance of the interaction of all components of the human capital with the purpose of ensuring the increase of labour productivity is grounded.

**Keywords:** human capital, components, innovations, analysis, scaling.