

перед Аллахом не тільки за виконання обов'язностей, але й за належне використання наданих прав в межах шариату.

Поэтому преобладание обязанностей в религиозно-этической составляющей шариата нельзя трактовать слишком широко и безоговорочно переносить на его правовую природу мусульманское право в собственном смысле. Иными словами, подчинение шариату включает не только исполнение человеком возложенных на него обязанностей (главным образом религиозно-нравственного свойства), но и возможность действовать свободно в достаточно широких рамках, использовать индивидуальные права (преимущественно в сфере мирских взаимоотношений).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллах ибн Абд аль-Мухсин ат-Турки. Ислам и права человека / Абдуллах ибн Абд аль-Мухсин ат-Турки. – Эр-Рияд, 2008.
2. Лукашева Е. А. Права человека: итоги века, тенденции, перспективы / Лукашева Е. А. – М. : [б. в.], 2002.
3. Keenan G. F. Morality and Foreign Policy / Keenan G. F. // Foreign Affairs. – 1985. – № 86. – С. 64.
4. Tabendeh S. A. Muslim Commentary on the Universal Declaration of Human Rights / Tabendeh S. A. – London : F.T. Goulding and Company, 1970.

УДК 001.5:330.835

## СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОГЛЯДІВ СУЧАСНИХ НАУКОВЦІВ НА ЕКОНОМІЧНУ КАТЕГОРІЮ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

Л. С. Франко

В умовах сучасного розвитку проблема використання людського капіталу стає все більш актуальною. Ключову роль у розвитку економіки країни відіграє людина як носій багатства, що, в свою чергу, зумовлює максимальне використання людських ресурсів. Адаже загальновідомим є той факт, що зі всіх організаційних ресурсів саме «людський потенціал» стає ресурсом, в якому приховані найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. У наш час визначальним завданням є перетворення людського потенціалу на людський капітал, який би ефективно використовувався у процесі виробництва товарів та послуг і забезпечив не тільки успішну діяльність суб'єктів господарювання, а також і добробут усієї нації та її майбутній розвиток.

Останнім часом приділяється значна увага з боку науковців питанням сутності, ролі та значення людського капіталу в сучасних умо-

вах господарювання. Слід відзначити праці сучасних дослідників, таких як В. Антонюк, Н. Борецька, Е. Бородіна, Д. Грек, О. Грішнова, С. Дятлов, Т. Кір'ян, М. Миколайчук, В. Сафонова, Т. Давидюк, М. Хромов, О. Чорна та ін.

Незважаючи на досить велику кількість наукових праць і публікацій із цієї проблеми, все ще незавершеними є завдання щодо систематизації поглядів учених на сутність людського капіталу.

Надзвичайно важливим є завдання дослідження сутності економічної категорії «людський капітал» і систематизація підходів сучасних науковців у її тлумаченні на основі характерних властивостей, які враховуються при визначенні людського капіталу.

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х рр. ХХ ст. у західній економічній літературі. Виділяють дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття:

по-перше, це інтенсивний розвиток науки в цілому, який вимагав концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини; по-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Адже саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є основою конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності.

Основоположниками сучасної концепції людського капіталу стали представники «чиказької школи»: Т. Шульц і Г. Беккер, Дж. Мінсер. Вперше поняття «людський капітал» у наукове середовище ввів Т. Шульц, який визначив людський капітал як наявний запас придбаних знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивів і енергії, що можуть бути використані протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, водночас капітал є частиною людини і саме тому є майбутнім джерелом її доходів [12]. Г. Беккер у праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» розглядає людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються індивідом для отримання доходу» [12].

Значний внесок у розробку концепції людського капіталу та оцінку ефективності його інвестування здійснили зарубіжні вчені-економісти: Дж. Кендрік, Л. Туроу, Дж.-Дж. Хекмен та ін.

За визначенням професора Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу, людський капітал являє собою «виробничі здібності, обдарування і знання» людини, а також таку специфічну характеристику як «повага до політичної і соціальної стабільності» [19, с. 15].

Професор Принстонського університету Ф. Махлуп відносить до людського капіталу будь-які «вдосконалення», що «збільшують фізичні або розумові здібності людини» [18, с. 419].

Викладач Вашингтонського університету Дж. Кендрік у праці «Сукупний капітал США

і його формування» визначає капітал як «здатність протягом певного періоду створювати продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу». Виходячи з такого визначення поняття «капітал», вчений поділяє його на дві основні складові – речовий і неречовий капітал, а кожна з цих частин, у свою чергу, поділяється на капітал втілений і невтільнений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і не речовий капітал.

Речовий капітал, втілений у людях, – це вкладення у формування та виховання людини, такі вкладення розглядаються виключно як споживання, а не інвестиції. Неречовий капітал, втілений у людях, – витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів [10, с. 31].

Категорія «людський капітал» є досить складною, мінливою та багатогранною. Ґрунтовне дослідження проблеми формування та розвитку людського капіталу дає змогу провести систематизацію поглядів сучасних науковців на визначення сутності та змісту зазначеного поняття, взявши за основу ряд ознак, які характеризують різні аспекти цієї категорії:

Одним із найбільш поширених підходів до розуміння людського капіталу є сприйняття як особистих якостей і здібностей людини, набутих природним чином, сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій.

Переважає більшість науковців розуміє людський капітал як сукупність продуктивних здібностей людини у тій або іншій інтерпретації.

На думку А. Чорної, людський капітал – це накопичений запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей, характеристика трудового потенціалу у соціально-орієнтованій ринковій економіці [16, с. 335].

Поняття «людський капітал», окрім визнання провідної ролі людини в економічній системі суспільства, означає усвідомлення необхідності ціле-спрямованого інвестування в людину.

О. Бородіна розуміє людський капітал як сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які

йому належать, невід'ємні від нього і практично використовуються в повсякденному житті [3, с. 48].

На думку Х. Кір'ян, людський капітал можна представити як сукупність природно отриманих здібностей працівника (здоров'я, творчі здібності та інші), самостійно накопичених (а також придбаних життєвим досвідом) і розвинених ним за допомогою інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність і мотивацію [11, с. 73].

При цьому важливою особливістю досліджень є необхідність органічного поєднання двох взаємопов'язаних чинників погляду на людину як на визначальний і якісно невичерпний ресурс економічного розвитку нового типу, а також як на мету цього зростання [15, с. 143]. Досить багато дослідників, спираючись на таку особливість, трактують людський капітал як функціонуючий ресурс, який надає змогу отримати дохід від його використання та сприяє зростанню продуктивності праці.

Р. Капелюшников розглядає людський капітал як запас знань, здібностей і мотивацій, які є в кожного і становлять капітал, оскільки їх формування вимагає відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності та заробітків у майбутньому [15, с. 143].

В. Антонюк робить висновок, що економічна категорія «людський капітал» відображає стосунки між людьми у процесі формування продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку [1, с. 25].

С. Дятлов характеризує людський капітал як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і таким чином впливає на збільшення доходів (заробітків) конкретної людини [8, с. 83].

Відповідно до поглядів Д. Грек, людським капіталом є сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотива-

цій, які доцільно використовуються в процесі праці, сприяючи зростанню його продуктивності й заробітку [4, с. 17].

У наш час неможливий динамічний розвиток підприємства та підвищення ефективності виробництва без людського ресурсу – основного джерела створення доданої вартості. Тому досить багато сучасних науковців розглядають людський капітал як властивості людей, залучені у сферу виробничих відносин, що використовуються для створення товарів і послуг.

За визначенням Н. Голікової, людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, залучених у господарський процес, капіталізованих на основі найму, які приносять додаткову вартість (прибуток) [15, с. 143].

В. Іванова вважає, що людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, носієм якого є людина, яка перетворює інформацію на знання та використовує їх для здійснення економічної діяльності [9, с. 29].

На думку Н. Борецької, людський капітал характеризує здібності, знання та вміння робітників, які дають їм можливість активно діяти в економічній і соціальній сферах [2, с. 45].

Н. Марущак розглядає людський капітал як якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення [7].

С. Рошін і Т. Разумова, характеризуючи людський капітал, вказують на «якісну характеристику робочої сили, здатність людини до трудової діяльності» [13, с. 276].

У наш час все більше науковців у процесі дослідження проблем, пов'язаних із людським капіталом, дають розширене формулювання визначення сутності цієї економічної категорії, беручи за основу всі характерні ознаки. Наприклад, М. Хромов описує людський капітал як соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність (систему) суспільних відносин за доцільним, усвідомленим і фаховим використанням у процесі виробництва та утворення нової вартості у визначеній сфері економічної діяльності набутих природним способом, сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій, втілених у людині та нако-

пичених нею певних запасів здоров'я, знань, умінь, навичок, досвіду, мотивацій, власних особистих якостей та інших продуктивних здібностей, які належать їй на правах власності, що сприяє зростанню продуктивності праці та доходів суб'єктів процесу використання людського капіталу і самої людини, а також досягненню кінцевої мети суспільного розвитку – підвищенню добробуту людини, соціально-економічному розвитку суспільства та людському розвитку в цілому [15, с. 144].

О. Грішнова дає власне наукове визначення: «Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених за допомогою інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які є їхньою власністю, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та внаслідок цього впливають на збільшення доходів (заробітків) свого власника і національного доходу» [5, с. 118].

На думку В. Сафонові, людський капітал – це сукупність властивостей людини, що виявляються в процесі праці, необхідні на ринку праці та включають у себе кваліфікаційні (рівень освіти, інтелектуальний потенціал, знання, навички, виробничий досвід) та особистісні характеристики, які формуються під впливом інвестицій в освіту [14, с. 152].

В. Ковалевська людський капітал розуміє як сформований у результаті інвестицій і нагромадження певний рівень здоров'я, знань, здібностей, мотивації, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому. Цей капітал доцільно використовується в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності доходів його власника [11, с. 71].

Проведене дослідження свідчить про те, що нині не існує єдиного підходу до визначення сутності поняття «людний капітал», та незважаючи на відмінності у поглядах дослідників, кожне із зазначених формулювань має ряд характерних ознак.

Загальний аналіз існуючих теоретико-методологічних підходів дозволяє визначити та виокремити три основні ознаки, які найбільш

часто використовуються у процесі визначення сутності категорії «людський капітал», і дають можливість віднести знання, навички, здібності й інші властивості індивіда до виробничих ресурсів, представивши їх як відповідну форму капіталу. По-перше, ознакою капіталу є необхідність здійснення певних фінансових, матеріальних витрат, а також витрат часу, без яких формування ресурсу неможливе; по-друге, створений і функціонуючий ресурс надає змогу отримати дохід від його використання; по-третє, властивості людей, залучені у сферу виробничих відносин, використовуються для створення товарів і послуг [17, с. 7].

Таким чином, людський капітал є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає на темпи та якість економічного зростання.

У процесі обігу людського капіталу здійснюється природне поєднання економічного інтересу індивідуума, роботодавця і держави, який виявляється у прагненні до збільшення індивідуального, корпоративного і національного багатства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Борецька Н. П. Розвиток джерел формування людського і соціального капіталу в Україні / Н. П. Борецька // Держава та регіони. – 2010. – № 1. – С. 45–49.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–58.
4. Грек Д. В. Теоретичне обґрунтування основних видів людського капіталу як економічної категорії / Д. В. Грек // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2010. – № 4. – С. 17–23. – (Серія «Економічні науки»).
5. Грішнова О. А. Людський капітал / О. А. Грішнова // Економіка праці та соціально-трудова

- відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – С. 89–119.
6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», ТОО, 2001. – 254 с.
  7. Давидюк Т. В. Уточнення змістової характеристики економічної категорії «людський капітал» [Електронний ресурс] / Т. В. Давидюк. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Emp/2010\\_22\\_1/7David.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2010_22_1/7David.htm). – Назва з титулу екрана.
  8. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : учеб. пособие / С. А. Дятлов. – С.Пб. : УЭФ, 1994. – 160 с.
  9. Іванова В. В. Людський капітал як фактор економічного зростання / В. В. Іванова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4 (43). – Ч. 1. – С. 29–33. – (Серія: «Економічні науки»).
  10. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. – М. : Прогресс, 1978. – С. 31.
  11. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – Преса України. 2008. – № 9. – С. 64–74.
  12. Миколайчук М. В. Еволюція поглядів на людський капітал [Електронний ресурс] / Миколайчук М. В. – Режим доступу : <http://nikolaychuk.at.ua/news/2010-11-19-55>. – Назва з титулу екрана.
  13. Рошин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФА-М, 2000. – 400 с.
  14. Сафонова В. Є. Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу / В. Є. Сафонова // Держава та регіони. – 2010. – № 3. – С. 146–152.
  15. Хромов М. І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М. І. Хромов // Економіка та право. – 2009. – № 3. – С. 140–145.
  16. Чорна О. А. Сутність категорії «людський потенціал» / О. А. Чорна // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности / НАН Украины ; Ин-т экон. пром-ти. – Донецк, 2007. – С. 329–341.
  17. Шкурупій О. В. Інтелектуальний капітал в умовах становлення постіндустріального суспільства: імперативи глобального економічного розвитку та орієнтири для України : монографія / О. В. Шкурупій. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2010. – 303 с.
  18. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital / Machlup F. – Princeton, 1984. – P. 419.
  19. Thurow L. Investment in Learning / Thurow L. – San Francisco, 1978. – P. 15.
- 
-