

УДК 351.862.8:330.35.011

Є. Г. МАТВІЙШИН

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК БАЗОВА КАТЕГОРІЯ В КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В РЕГІОНАЛЬНОМУ ВИМІРІ

Розкрито зміст наукових поглядів для поглиблення розуміння сутності категорії “людський капітал” як базової в концепції людського розвитку. Означено місце людського капіталу у стратегічному управлінні розвитком регіону.

Scientific looks concerning deepening of understanding of essence of “human capital” as base category in conception of human development are exposed. The place of human capital in the strategic management for development of region is marked.

Ключові слова: капітал, людський капітал, людський розвиток, розвиток регіону, стратегічне управління.

Якості окремих людей і спільнот стають визначальними чинниками людського розвитку і економічного зростання, забезпечуючи процеси відтворення на регіональному та загальнодержавному рівнях. Для пошуку засобів формування та вдосконалення необхідних якостей важливо проаналізувати еволюцію наукових поглядів щодо розуміння сутності людського капіталу як базової економічної категорії в концепції людського розвитку.

Поняття “людський капітал” виникло достатньо давно, проте бурхливий розвиток воно отримало тільки у другій половині ХХ ст. Важливо оцінити вже здобуті економічною теорією наукові знання щодо визначення понятійної сутності категорії “людський капітал” у контексті концепції людського розвитку. Увагу цій категорії в різні періоди приділяли такі відомі економісти, як К. Маркс, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, І. Фішер. Основний розвиток теорія людського капіталу отримала в працях Т. Шульца і Г. Беккера.

Питання сутності, структури та тенденції формування і розвитку людського капіталу у вітчизняній науковій літературі останнім часом одержали певну розробку і висвітлювалися у працях таких українських науковців, як В. Близнюк, О. Бородіна, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, І. Іванова, А. Коровський, В. Кущенко, М. Лесечко, М. Миколайчук, Ж. Поплавська, В. Поплавський, Л. Семів, А. Чухно та ін. Однак дискусії навколо концепції формування людського капіталу та його впливу на людський розвиток у регіональному вимірі ще не отримали фундаментального та комплексного відображення в науковій літературі, що й надалі обумовлює постійний інтерес до цієї проблеми.

З точки зору управління розвитком регіону концепція людського капіталу розглядалася деякими авторами досить вузько. Наприклад, І. Райнін вважав, що в цій сфері головним є створення умов для забезпечення високого освітнього рівня

населення, на що впливають “якісні характеристики місцевих навчальних закладів, насамперед університетського рівня” [17, с. 9]. М. Лесечко звертав увагу на роль людського капіталу в менеджменті, наголосивши на необхідності відроджувати “рицарську” культуру на противагу “хліборобській” складовій національного характеру, яка притаманна українському суспільству. Він також визначив головним завданням так званого “органічного” менеджменту допомогти людині знайти таку роботу, яка відповідає її природним здібностям [9]. Остання теза відсилає до вчення Г. Сковороди про “срідний труд” [2]. Аналіз ролі людини як суб’єктивного чинника, з одного боку, і як моделі економічних досліджень – з іншого, провів А. Коровський [7]. Вітчизняні дослідники розглядали як стратегії реалізації концепції людського розвитку в Україні [20], так і пріоритети та методики їх оцінки [10, с. 18–43]. Недостатньо досліденою залишається низка питань щодо з’ясування соціально-економічної природи людського капіталу, регіональних особливостей його формування та впливу на людський розвиток.

На основі сучасних знань про людський капітал і закономірності його формування чітко окреслюються положення концепції людського розвитку. Метою статті є узагальнення понятійної сутності категорії “людський капітал” як базової в концепції людського розвитку в регіональному вимірі.

Людський капітал є найважливішим стратегічним чинником, який визначає як успіхи трансформаційних процесів в економіці, так і перспективи людського розвитку в Україні загалом і в кожному регіоні зокрема. Утвердження тенденцій формування “інформаційної економіки”, яка базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до необхідності мобілізувати невикористані ресурси. Пошук оптимальних шляхів для ефективного довгострокового людського розвитку потрібно вести у площині осмислення теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику суспільних перетворень. Розширення та використання людського капіталу є необхідним засобом для реалізації соціально-економічного розвитку кожного регіону. Отже, людський капітал – це об’єктивна реальність, яка заслуговує на увагу та зорієнтована на максимально можливий розвиток і використання здібностей людини. Оскільки це так, то аналіз людського капіталу не буде повним, якщо не розглянути етимологію категорії “капітал”.

Поняття “капітал” – багатостороння, складна категорія, яку широко використовують у сучасній економічній науці та інших науках про суспільство. У його трактуванні немає єдності поглядів. Залишається недостатньо дослідженим смислове і пізнавальне навантаження поняття “капітал” у змістовному соціально-економічному підході до людини, її реальних природних і творчих можливостей та активності, що реалізуються.

Еволюційний розвиток суспільства супроводжувався еволюцією категорії “капітал”. Так, У. Петті – родоначальник англійської класичної політекономії, ще в сімнадцятому столітті першим висловив ідею про те, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство, і включив корисні властивості людини в їх грошовій оцінці в поняття “капітал”. Він вважав за доцільне, щоб те, що називається багатством, майном або запасом країни і що є результатом

минулої праці, не вважалося б чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювалося б однаково [15, с. 168].

Одним з перших наукове обґрунтування елементів майбутньої теорії людського капіталу, що відображає соціально-економічні елементи формування здібностей людини до праці, представив А. Сміт. Він, зокрема, стверджував, що набуття таких здібностей, а також утримання їх власника протягом його виховання і навчання завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який мов би реалізується в його особистості. Ці здібності разом з тим стають частиною багатства всього суспільства [18, с. 208].

Д. Рікардо, вважаючи, що працівники продають свою працю, вів поняття “природна ціна праці”, тобто така платня за працю, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення їх кількості. Здатність робітника утримувати себе і сім'ю, на думку вченого, залежить не від кількості грошей, які він одержує у вигляді заробітної плати, а від кількості їх, предметів життєвої необхідності і комфорту, які можна купити на ці гроші. Д. Рікардо зробив висновок, що з прогресом суспільства природна ціна праці завжди має тенденцію підвищуватися [6, с. 78].

Карл Маркс, який вважається найбільш яскравим представником трудової теорії вартості, відносин між робітниками і капіталістами зводив до відчуженості і експлуатації праці капіталом. Він визначав робочу силу як форму товару, яка належить вільній особі найманого працівника і відчувається від працівника через продаж її на ринку праці. У своїх працях К. Маркс також використовував категорію “людський капітал”. Зокрема, він вважав, що потрібно проводити таку відмінність: робоча сила в руках робітника є робітником, а не капіталом. Як капітал вона функціонує після продажу, в руках капіталіста під час самого процесу виробництва [11, с. 77].

Один із засновників неокласичного напряму (кембріджська школа) А. Маршалл зробив спробу синтезувати ідеї щодо місця людини в економіці. Він вважав концепцію людського капіталу помилковою на тій підставі, що сама людина не є ринковим товаром, а виробництво багатства є лише засобом підтримки життя людини, задоволення її потреб і розвитку її сил – фізичних, розумових, але сама людина – головний засіб виробництва цього багатства, і саме вона слугує кінцевою метою цього багатства [12]. Він визнавав, що мотиви, які спонукають людину накопичувати людський капітал у вигляді вкладень в освіту, подібні тим, які визначають накопичення матеріального капіталу.

Автор концепції “всеосяжного капіталу” І. Фішер під капіталом розумів все те, що протягом певного часу спроможне приносити дохід. Базуючись на теорії корисності, він увів людину до складу капіталу на рівні з іншими матеріальними об’єктами. На його думку, капіталом є будь-який запас благ, що може накопичуватися, продуктивно використовуватися не одноразово, а протягом досить тривалого часу і давати прибуток. Зокрема, до структурних елементів цього поняття І. Фішер відніс не лише знання та вміння людей, а й здатність до праці, психологічні особливості, суспільні, культурні якості людини [19, с. 5]. Таким чином, теорія капіталу І. Фішера стала основою виникнення і розвитку ширших концепцій

людського розвитку, а економічна думка у процесі еволюції підійшла до введення в науковий обіг і обґрунтування поняття “людський капітал”.

Формування теорії людського капіталу в її сучасному розумінні стали можливими завдяки публікаціям представника “чиказької школи”, лауреата Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульца. Він вважається першовідкривачем даної теорії, офіційно оприлюдненої в 1960 р. Т. Шульц довів, що американська економіка впродовж тривалого часу отримувала вищі прибутки від людського капіталу, аніж від урочевленого. Формування та розвиток людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей і знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, у зміщенні здоров'я і зростаючому запасі економічної інформації [21].

Сучасник Т. Шульца, Г. Беккер розглядав людський капітал як наявний запас знань, здібностей і мотивацій, що є в кожного. Він формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [1]. Відправним пунктом для дослідження Г. Беккера була теза, за якою при вкладенні власних ресурсів у підготовку на навчання як учні, так і їх батьки поводяться раціонально, враховуючи відповідні вигоди і витрати. Залежно від того, що з економічної точки зору принесуть вкладення в підготовку і навчання, ухвалюється рішення або про продовження навчання, або про його припинення. Порівняння ефектів і затрат від отримання освіти дало вченому можливість визначити рентабельність вкладень у людину. За результатами дослідження, Г. Беккер дійшов висновку, що віддача від вищої освіти, яку людина здобуває для подальшого отримання доходу, становила в США приблизно 10 – 15 %, що перевищує показники прибутковості для більшості фірм.

Подібний підхід пропонують Е. Долан і Д. Ліндсей, які людський капітал визначають як капітал у формі розумових здібностей, що здобуваються внаслідок формального навчання, освіти та на основі практичного досвіду [4, с. 256].

Потрібно зазначити, що хоча серед сучасних вітчизняних науковців немає єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу, але всі вони одностайні в одному: людський капітал – це вкладення, які дають змогу отримувати дохід. М. Миколайчуком розглядалися аспекти державного регулювання, яке на регіональному рівні суттєво впливає на створення умов для формування людського капіталу. Він вважає, що без особистісного людського капіталу неможливо сформувати сукупний людський капітал підприємства, регіону, країни [14, с. 423].

На думку Ж. та В. Поплавських, людський капітал – це результат інвестицій і нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці [16, с. 65].

Вітчизняні науковці В. Кущенко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як “сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибуток підприємства” [8, с. 145]. Схожий підхід використовує І. Іванова, яка розглядає людський капітал як реалізований трудовий потенціал [5].

Найповнішим, на нашу думку, є визначення, дане О. Грішновою: “Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і

розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу” [3, с. 17].

З точки зору стратегічного управління розвитком регіону людський капітал, з одного боку, може бути об’єктом відтворювальних процесів, а з іншого – людський капітал є чи не найважливішим ресурсом для забезпечення соціально-економічного розвитку регіону. Відповідно, його місце у стратегічному управлінні розвитком регіону можна зобразити і як об’єкт впливу, і як ресурс, який піддається постійному оновленню (рисунок).

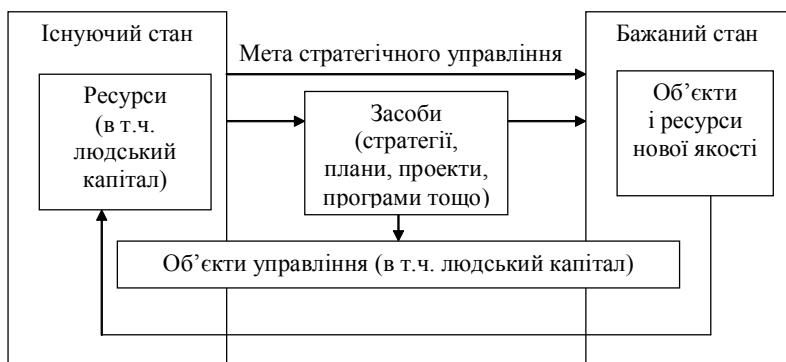


Рисунок. Місце людського капіталу у стратегічному управлінні розвитком регіону

Регіони України мають неоднакові умови і ресурси як для відтворювальних процесів загалом, так і чинників, що стосуються людського розвитку [13]. Тому потрібні додаткові дослідження, спрямовані на розробку стратегій і конкретних заходів на регіональному рівні з метою відтворення, розвитку і реалізації людського капіталу, розширення можливостей людей як учасників процесу розвитку.

У цьому дослідженні було зроблено акцент, що людський капітал є складним структурно-системним об’єктом соціально-економічного дослідження, у методологічних підходах до розуміння сутності якого немає одностайності. Враховуючи це, можна сформулювати таке визначення: людський капітал – це економічна категорія, що характеризує не тільки реалізовані сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людину, але й усі сформовані, накопичені і розвинуті якості індивіда за рахунок інвестицій у нього. Людський капітал характеризується, по-перше, умовами його відтворення; по-друге, умовами його формування і розвитку; по-третє, умовами його реалізації. Людський капітал є одночасно і об’єктом впливу стратегій, програм, проектів, і ресурсом, який піддається постійному оновленню через реалізацію відповідних засобів стратегічного управління розвитком регіону. Напрямком подальших досліджень є порівняння умов розвитку людського капіталу в регіонах країни.

Література:

1. *Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработок инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США : Экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11–12.
2. Григорій Сковорода: філософ, поет, педагог, просвітитель. – Режим доступу : <http://ebk.net.ua/Book/biographies/skvoroda.htm>
3. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Гришнова. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
4. *Долан Э. Дж.* Макроэкономика / Э. Дж. Долан, Д. Линдсей; пер. с англ. В. Лукашевича и др.; под общ. ред. Б. Лисовика и В. Лукашевича. – СПб. : Литера-плюс, 1994. – 448 с.
5. *Иванова И. А.* Формирование и развитие человеческого капитала в условиях инновационной экономики / И. А. Иванова. – Режим доступу : www.aso-ksui.ru/upload/docs/prez_metod_31_01_2008.pps
6. *Корнійчук В. І.* Історія економічної думки / В. І. Корнійчук, П. В. Татаренко. – К. : Наукова думка, 1996. – 456 с.
7. *Коровський А. В.* Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : [монографія] / А. В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.
8. *Куценко В. І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміщення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 136–145.
9. *Лесечко М.* Українська модель менеджменту / М. Лесечко. – Режим доступу : <http://www.gazeta.lviv.ua/2004/09/08/NewspaperArticle.2004-09-07.5742>
10. *Лібанова Е. М.* Вітчизняні методологічні підходи до вимірювання людського розвитку регіонів / Е. М. Лібанова // Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – К. : Рада по вивчення продуктивних сил України, 2002. – 124 с.
11. *Маркс К.* Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1963. – 2-е изд. – Т. 23.
12. *Маршалл А.* Принципы экономической науки / А. Маршалл. – Режим доступу : <http://freebooks.net.ua/13789-marshall-a.-principy-jekonomiceskoy-nauki.html>
13. *Матвійшин Є. Г.* Підхід до порівняння чинників людського потенціалу в регіонах України / Є. Г. Матвійшин // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарІУ НАДУ “Магістр”, 2009. – Вип. 3 (26). – С. 149–155.
14. *Миколайчук М. М.* Державне регулювання процесу формування людського капіталу на мезоекономічному рівні / М. М. Миколайчук // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 16/17. – С. 422–428.
15. *Петти В.* Экономические и статистические работы / В. Петти. – М. : Соцэкзидат, 1940. – 324 с.
16. *Поплавська Ж.* Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Віче. – 2002. – № 2. – С. 59–68.
17. *Райнін І. Л.* Політика регіональних органів влади у сфері зовнішньоекономічної діяльності: управлінські аспекти : автореф. дис. ... к. держ. упр. / І. Л. Райнін. – Х. : Вид-во ХарІУ НАДУ, 2003. – 16 с.

18. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит.
– Режим доступа : http://elib.org.ua/economics/ua_readme.php?subaction=showfull&id=1102599317&archive=&start_from=&ucat=9&
19. Фишер И. Природа капитала и прибыли / И. Фишер. – М. : Экономика, 1995. – 415 с.
20. Шишкін В. С. Концепція людського розвитку та стратегії її реалізації в Україні / В. С. Шишкін // Україна в ХХІ столітті: концепції та моделі економічного розвитку : матер. доп. V Міжнар. конгр. укр. економістів, м. Львів, 22 – 26 травня 2000 р. : у 2-х ч. / НАН України ; Ін-т регіональних досліджень ; [редкол. : відпов. ред. акад. НАН України М. І. Долішній]. – Львів, 2000. – Ч. 2. – 588 с.
21. Шульц Т. В. Инвестирование в людей / Т. В. Шульц. – Режим доступа : <http://masters.donntu.edu.ua/2009/fem/garmashova/library/translate.htm>

Надійшла до редколегії 11.03.2010 р.