

**Людський капітал в умовах глобалізації економіки
STILL HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS
OF GLOBALIZATION OF ECONOMY**

Узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності людського капіталу. Визначено його місце та роль в умовах глобалізації економіки і поглиблення світового поділу праці.

Обобщены теоретические подходы к определению сущности человеческого капитала. Определено его место и роль в условиях глобализации экономики и углубления мирового разделения труда.

Theoretical approaches to determination of human capital essence are generalized. Its place and role in the conditions of economy globalization and deepening of world labor division are determined.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Глобалізація, яка веде до організації єдиного світового господарства, спеціалізації національних економік, до якої вже адаптується Україна, викликає необхідність «доганяти» розвинуті країни в рівні технологій, організації енерго- і ресурсозберігаючих виробництв, у захисті вітчизняного виробника особливо стратегічно важливих для країни галузей. Важливим завданням у цих умовах для України є збереження існуючих і створення нових робочих місць із високим рівнем технології і відтворенням конкурентоздатної робочої сили для цих робочих місць, тобто створення нового типу людського капіталу. Передумовою такого формування є формування економіки інноваційного розвитку, економіки знань, основою якої є високопродуктивні конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані інноваційно орієнтовані працівники. Тільки людина, озброєна максимумом сучасних знань і навичок, на відповідно оснащеному технічному рівні робочого місця (яка за своєю сутністю і являє собою людський капітал) спроможна виробляти конкурентоспроможну продукцію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. В сучасній економічній літературі широко застосовуються такі поняття, як «людський капітал», «економіка знань». Для української економіки і, зокрема, ринку праці, як і для світової економіки, глобалізація економічних процесів і тенденції спеціалізації світових регіонів і країн в умовах конкуренції і високих інформаційних технологій змінюють навіть

спосіб життя і мислення людей, відбувається переосмислення самого змісту поняття «робоча сила», підходи до її використання. Якщо протягом багатьох років акцент ставився на проблемах ефективності використання наявної робочої сили, то в сучасних умовах постає питання про відтворення якісно нової робочої сили, яка б мала високий рівень загальноосвітніх і спеціальних знань, володіла сучасними інформаційними технологіями і сприяла створенню додаткового капіталу та підвищенню рівня і якості життя. Тобто працівник, аналогічно ресурсному, фінансовому, інвестиційному й іншим видам капіталів, перетворився в носія «людського капіталу».

Поняття «людський капітал» як економічна категорія в сучасній науковій літературі трактується з різними відмінностями як за ознаками, так і відносно умов формування цього капіталу, його використання і впливу на різні економічні показники, у тому числі й на показники ринку праці.

«Людський капітал» розглядається як сукупність особливих якостей працівника, які впливають на продуктивність його праці. Так, Г. Боуен вважає, що «людський капітал» «складається з набутих знань, навичок, мотивацій й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватись протягом певного часу з метою виробництва товарів і послуг» [1, с. 33]. Оцінюючи людський капітал, Т. Шульц вважає, що він включає всі ті поняття, які дають «шкільна програма, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації» [1, с. 33], Г. Беккер знаходить, що «людський капітал» формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію й пошуки інформації про ціни та доходи [1, с. 33]. Своє трактування людського капіталу, як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств» [2, с. 20], дають українські вчені В. Куценко та Р. Євтушенко.

В поняття «людський капітал» російський вчений Р. Капелюшников вкладає: «зона знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного», які «складають капітал», оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності і заробітків у майбутньому [2, с. 20]. Досить вичерпне формулювання дає С. Дятлов: «людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичення людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини» [2, с. 20]. Українські вчені О. Грішнова і Л. Тертична дають наступне визначення:

«людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особливих рис і мотивацій індивідуумів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [1, с. 34].

Жодне з наведених визначень людського капіталу окремо не дає цілісного уявлення про сутність цієї соціально-економічної категорії.

Метою даної статті є узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення сутності людського капіталу та його ролі в умовах глобалізації економіки і поглиблення світового поділу праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз і узагальнення існуючих визначень зводиться до того, що людський капітал:

- це певний запас знань, здоров'я, професійних навичок, індивідуальних творчих здібностей, обумовлених на генному рівні;
- знання, здоров'я, професійні навички, розвиток здібностей – поле людського капіталу накопичується протягом певного часу в результаті вкладання коштів (інвестицій), які відволікаються з поточного споживання людьми і частково оплачуються державою в рамках проведення відповідної соціальної політики;
- перераховані характеристики людського капіталу стають джерелом підвищення продуктивності праці, заробітної плати, доходів особистості, підприємства, національного доходу, величина яких підвищується з відповідним підвищенням рівня цих факторів.

Тобто можна стверджувати, що всі ці якості, крім природних здібностей, властивих саме даному індивідууму, людина накопичує з самого дитинства і протягом усього активного періоду свого життя, як і фізичний та фінансовий капітал, шляхом відволікання частини своїх доходів і доходів своєї родини на набуття цих знань і навичок.

Щодо значення здібностей людини, то в літературі наводяться дані, що генетичний потенціал майже на 45 % впливає на успішність діяльності людини в суспільстві. Звичайно, кількісні співвідношення є дискусійними, бо таких досліджень ще обмаль, але їх напрямок на шляху осмислення ролі і умов формування «людського капіталу», безумовно, є дуже актуальним, оскільки охоплює важливу частину процесу відтворення сучасної «робочої сили», пов'язану з великими витратами часу і коштів.

Актуальність значення категорії людського капіталу невід'ємно пов'язана з процесами глобалізації економіки, прискоренням темпів росту інформаційних технологій, поглибленням міжнародного розподілу праці, які потребують взаємного узгодження і правового та організаційного регулювання як на міжнародному, так і націо-

нальних рівнях. Тобто процеси відтворення робочої сили, формування конкурентоздатної робочої сили в умовах глобалізації економіки і міжнародного розподілу праці, коли постає питання необхідності вкладання великих інвестицій в людину для набуття нею суспільно необхідного обсягу знань, здоров'я, навичок, відповідних сучасному розвитку науки і техніки, технологій і необхідності певного фізичного накопичення маси таких індивідуумів, набувають особливого значення.

Проведені дослідження дають змогу виявити основні риси поняття «людський капітал» і співставити його з поняттям «робоча сила», та зробити наступні узагальнення:

- за своєю економічною сутністю ці поняття, якщо їх розглядати у сфері виробничої діяльності, близькі між собою; якщо розглядати в суспільному значенні, то поняття «людський капітал» має ширше значення;

- зі свого народження людина стає об'єктом вкладання капіталу, з появою на світ вона стає демографічним фактором суспільства, який обумовлює демографічну ситуацію протягом життя цієї людини, фактором фізичного й інтелектуального відтворення робочої сили;

- від дня народження і до досягнення працездатного віку людина є об'єктом інвестицій капіталу і сама стає носієм накопиченого капіталу у вигляді фізичного здоров'я, освіти, знань, життєвих і професійних навичок, які потрібні їй і можуть згодом реалізуватись у вигляді робочої сили. Витрати на формування людського капіталу несуть домогосподарство, в якому проживає конкретний індивідуум, і частково держава за рахунок національного доходу;

- з виходом на ринок праці людина, продовжуючи залишатись носієм людського капіталу, реалізує набуті знання, професійні і кваліфікаційні навички, здоров'я (у вигляді можливості працювати), створює матеріальні і духовні цінності, одержуючи за працю певний дохід і беручи участь у створенні національного доходу держави. У цей період людина є носієм робочої сили, яка свою здатність створювати вартість реалізує як товар, відповідно до економічних законів, що діють на ринку праці (теоретично процес реалізації своєї робочої сили розглядається як передача прав власності в «оренду», або як «продаж товару робоча сила»);

- з виходом із працездатного віку людина, залишаючись частково носієм людського капіталу, вже не в змозі в повній мірі реалізувати свої знання, навички і стає об'єктом соціального забезпечення держави і свого домогосподарства, в якому вона частково реалізує можливості у вигляді робіт по домашньому господарству, а частково реалізує набуті знання і професійні навички, беручи

участь у суспільно корисній праці, відсоток яких складає 13,7 % до загальної кількості штатних працівників.

Виходячи з цього генезису в формуванні і розвитку в суспільстві людини як об'єкта економічної діяльності – «людського капіталу», можна умовно виділити наступні етапи:

перший – від народження людини до досягнення нею працездатного віку, виховання, шкільна освіта, зміцнення здоров'я – формування базових засад «людського капіталу»;

другий – досягнення працездатного віку, розвиток «людського капіталу»: надбання теоретичних і професійних знань, кваліфікаційних навичок, здобуття знань у високотехнічних та інформаційних технологіях – формування конкурентоздатної робочої сили;

третій – використання «людського капіталу» в суспільно корисній праці на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, відповідно професійно-кваліфікаційного рівня і конкурентоспроможності.

четвертий – «людський капітал» знаходиться за межами працездатного віку, є частковим його носієм і стає об'єктом соціального забезпечення держави.

Якщо керуватись віковою градацією населення МОП, етапи формування і розвитку «людського капіталу» можна подати у вигляді наступної схеми (рис. 1).

Як видно з рис. 1, у всі періоди життя людина, з економічної точки зору, є носієм людського капіталу: на першому етапі цей капітал формується за допомогою інвестицій домогосподарства, в якому проживає людина, та інвестицій держави; на другому етапі здійснюється розвиток людського капіталу: набуття знань, професійно-кваліфікаційних навичок, сучасних інформаційних технологій за рахунок державних інвестицій (бюджетних коштів) і за рахунок домогосподарств (на платній, комерційній основі) та реалізація у вигляді робочої сили; на третьому етапі здійснюється процес використання людського капіталу в різних сферах діяльності і галузях господарства. Отриманий за результатами праці дохід та інші грошові надходження є джерелом поповнення доходу домогосподарства (у вигляді заробітної плати й інших надходжень) і частковим джерелом поповнення національного доходу держави (у вигляді податків та інших платежів); на четвертому етапі, коли людина вже не спроможна бути робочою силою і створювати матеріальні і духовні цінності, а сам капітал втрачає поступово свої можливості, як джерело продуктивності праці людини стає об'єктом соціального забезпечення держави (у вигляді пенсій, субсидій) та свого домогосподарства.

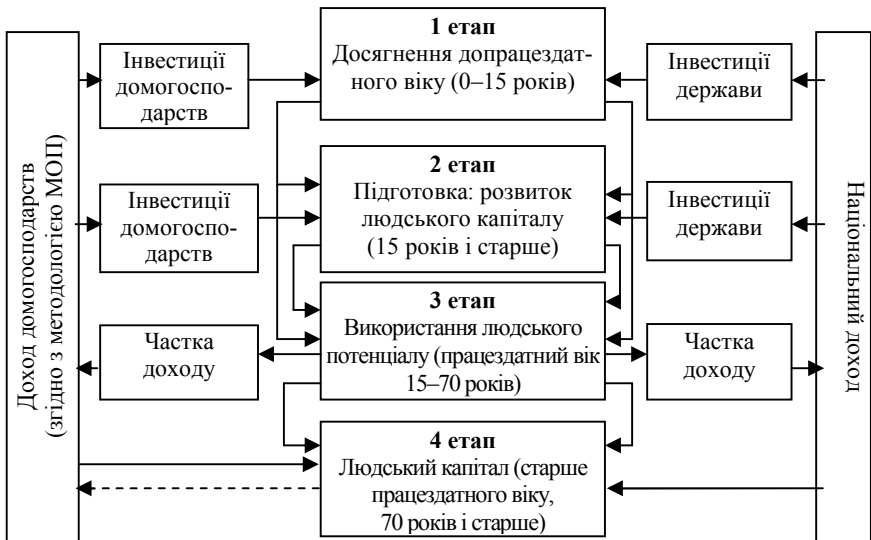


Рис. 1. Схема формування, розвитку і використання «людського капіталу»

Розглядаючи рис. 1, можна переконатися, що:

- конкурентоздатність майбутньої робочої сили на ринку праці, а відповідно і її участь у міжнародному розподілі праці закладається вже на першому етапі, тобто у формуванні людини допрацездатного віку за рахунок інвестицій домогосподарства і держави. Зрозуміло, що величина цих інвестицій обумовлюється рівнем валового внутрішнього продукту (ВВП) держави і доходу конкретного домогосподарства;

- конкурентоздатність людського капіталу на етапі, коли він виявляється у вигляді робочої сили, залежить від природних даних і вкладених у нього інвестицій для конкретної людини, а також можливостей самої людини самовдосконалюватись. На цьому етапі людський капітал, створюючи дохід, забезпечує інвестиціями формування майбутнього людського капіталу, сприяючи безперервності цього процесу і забезпечуючи існування тої частини людського капіталу, яка знаходиться поза працездатним віком.

Як свідчать дослідження, в економічній літературі найбільш розроблений освітній потенціал суспільства, як складова людського капіталу. Кількісна оцінка цього показника виражається людино-роками навчання [3, с. 43]. Так, В. Антонюк досліджено і встановлено залежність освітнього потенціалу від ВВП та

середньодушових грошових витрат і заощаджень населення: зростання середньодушових грошових витрат і заощаджень на 1 % забезпечує зростання освітнього потенціалу на 0,7 %. Встановлено також, що приріст валової додаткової вартості (ВДВ) в регіоні на 1 % забезпечує збільшення освітнього потенціалу на 0,1 %. В той же час підвищення освітнього потенціалу на 1 людину-рік потребує подвоєння ВДВ, такою ж мірою треба забезпечити зростання середньодушових витрат населення [4, с. 42]. Загалом, як свідчать дослідження, освітній потенціал на 60–70 % залежить від грошових витрат, заощаджень населення, ВВП в країні.

Існують спроби оцінити людський капітал і за допомогою інших компонентів, на основі інтегральних показників, але в усіх цих показниках основою є інвестиції в людський капітал, перш за все у вигляді ВВП на душу населення і спроможності кожного домогосподарства інвестувати у формування людського капіталу. Тому, на нашу думку, у зв'язку з великими складнощами оцінки кожного компонента людського капіталу конкретними показниками і наявністю залежності кожного компонента від економічного стану суспільства, витрат людини і держави на той чи інший компонент людського капіталу, який можна обрахувати і є найбільш узагальнюючим економічним показником – загальний рівень ВВП на душу населення.

Для більш повної оцінки людського капіталу, особливо на етапі формування його в допрацездатному віці, доцільно доповнити статистичну звітність даними щодо інвестицій в людину в допрацездатному віці, у т. ч.: на медичне обслуговування, оздоровлення, витрати на дошкільні заклади, освіту в школі, розвиток здібностей дітей у спеціалізованих гуртках, клубах тощо. Маючи такі дані, можна досить об'єктивно оцінити людський капітал і планувати його розвиток у регіоні, країні як на короткостроковий, так і довгостроковий період, який, на нашу думку, повинен бути не менше 15 років, тобто охопити весь етап розвитку людського капіталу в допрацездатному віці (0–15 років). Важливе і корисне значення для країни та окремих регіонів мало б уведення в державну статистику спеціалізованого розподілу «Стан і формування людського капіталу і конкурентоздатної робочої сили», для якого потрібно розробити мінімальну кількість показників, які б всебічно характеризували формування людського капіталу на етапах його розвитку.

Формування людського капіталу охоплює всі сфери суспільства: демографічну, економічну, виробничу, соціальну, екологічну, політичну. Тому формування людського капіталу необхідно розглядати з позицій системного підходу [5, с. 107; 6, с. 163], який передбачає не тільки дослідження окремих етапів формування людського капіталу, але й розгляд його як складової розвитку тру-

дового потенціалу країни (регіону) в контексті адаптації України до умов глобалізації економіки і її відкритості у світовому просторі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Виходячи з особливостей сучасного економічного розвитку України, у тому числі і стану ринку праці, до основних напрямків розвитку людського капіталу можна віднести:

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

- відтворення конкурентоспроможності існуючих високотехнологічних підприємств і галузей для забезпечення повної завантаженості і використання людського потенціалу;

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

- створення економічних умов і правових основ для повернення втраченого інтелектуального потенціалу з-за кордону і забезпечити його відповідними робочими місцями;

- створення умов для формування людського капіталу на всіх етапах його розвитку;

- виховання людського капіталу для розвитку малого і середнього підприємництва і формування сучасного внутрішнього ринку товарів і послуг.

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

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

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

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

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

– середня освіта повинна бути обов'язковою для всіх;

– організувати систему виявлення здібностей у дітей в дошкільному і шкільному віці, створити шкільні, клубні, позашкільні профільні дитячі установи для розвитку виявлених здібностей;

– розширити проведення семінарів, олімпіад, наукових конференцій за видами профільної діяльності й інтересів дітей.

Список літератури: 1. Грішнова О. Економічна природа і значення категорій людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33–37. 2. Близнюк В. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 20–24. 3. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід : навч. посіб. / за ред. Н. С. Власенко, Т. В. Григорович, Н. Б. Рубльової. – К. : ТОВ «Август–Трейд», 2006. – 320 с. 4. Антонюк В. Головні напрямки зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 39–47. 5. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с. 6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.

Надійшла до редколегії 28.09.2009

УДК 351.741

В. Ю. Кікінчук

АДМІНІСТРАТИВНІ ПРОЦЕДУРИ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: СУТНІСТЬ ТА ВИДИ

Запропоновано класифікацію адміністративних процедур проходження служби в органах внутрішніх справ, уточнено їх призначення та стадії, визначено особливості таких процедур та сформульовано їх поняття.

Предложена классификация административных процедур прохождения службы в органах внутренних дел, уточнено их назначение и стадии, определены особенности таких процедур и сформулировано их понятие.

Classification of administrative procedures of service passing in internal affairs agencies is offered. Their purpose and stages are specified. Peculiarities of such procedures are determined and their notion is formulated.