

УДК 331.5:005.93:005.332.2

Маказан Євгенія Василівна

кандидат економічних наук

Доцент кафедри бізнес-адміністрування
і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізького національного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОДИНИЦІ

***Анотація.** Досліджено соціально-економічні характеристики людського капіталу. Проаналізовано фактори, які впливають на зародження підприємницьких здібностей. Обґрунтовано необхідність розвитку людського капіталу. Розглянуто особливості людського капіталу. Узагальнено поняття «людський капітал».*

***Ключові слова:** людський капітал, розвиток підприємства, роль людського капіталу, особливості людського капіталу, підприємницькі здібності, соціально-економічні характеристики людського капіталу, підходи до розуміння людського капіталу.*

Постановка проблеми. Подальше становлення економіки, орієнтованої на інноваційність розвитку підприємництва, призвело до появи нової концепції підготовки кадрів. Тепер в основі збільшення продуктивності праці повинні лежати творчі (креативні) або підприємницькі здібності особистості.

Аналіз останніх джерел, досліджень і публікацій. Питання розвитку, накопичення і використання здібностей людини і її потенціалу знайшли своє відображення в наукових працях В. Петі, А. Сміта, Ж. Б. Сея, Н.Сеніора, Г. Сіджвік, Л. Вальраса, І. Фішера та ін. Вчені розглядали людей або їх майстерність як капітал.

Дослідники теорії людського капіталу розглядають людський капітал як додаткове джерело доходу, що залежить від знань, навичок і здібностей людини. Г. Беккер в одній зі своїх робіт вніс найбільший вклад в розробку категоріального апарату нової теорії людського капіталу. Під людським капіталом вчений розуміє втілений в людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій. Його формування вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради отримання додаткових доходів в майбутньому. [1]

Серед вітчизняних дослідників, що працюють в даній області, можна назвати академіка С.Г. Струмліна, який в 20-і рр. справив підрахунки вкладу освіти в національний дохід Радянського Союзу і його економічне зростання. Тим самим був викликаний інтерес вивчити зв'язок освіти з продуктивністю праці в інших російських економістів (В. Жамін, Г.А. Єгіазаряна, Е.Н. Жильцова, С.Л. Костянян).

С.А. Дятлов визначив людський капітал як «сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і виробництва, і тим самим впливають на зростання доходів»[2].

Формулювання цілей статті. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження: узагальнити тенденції поняття «людський капітал підприємства».

Виклад основного матеріалу.

У економістів немає єдиної думки про склад людського капіталу. Г. Беккер пропонує виділяти в ньому капітал освіти (знання загальні і спеціальні), капітали здоров'я, професійної підготовки (кваліфікація, навички, виробничий досвід), міграції та мотивацію до економічної діяльності. Л. Туроу включає в людський капітал таку рису, як «повага до політичної і соціальної стабільності». В. Марцинкевич аналізує вплив на колективізм, комунікабельність. І.В. Іллінський пропонує виділяти в людському капіталі освіту, здоров'я і загальну культуру [3].

В результаті оцінки проведених теоретичних і аналітичних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, слід констатувати необхідність розширення поняття «людський капітал», додавши складову «особливості» (рис. 1).

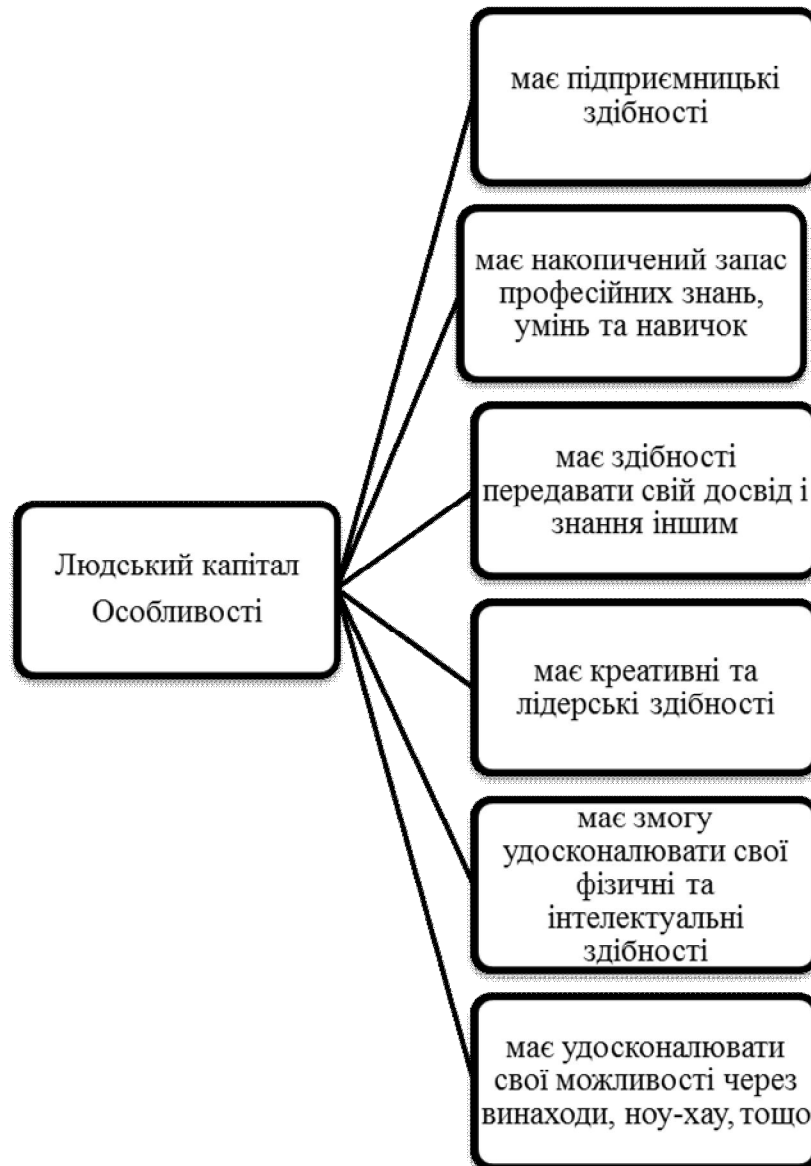


Рис. 1. Особливості людського капіталу

Це пояснюється тим, що в проведених дослідженнях людського капіталу не приділялося належної уваги розвитку і формуванню підприємницьких здібностей у людини, в основі яких лежать об'єктивні потреби інноваційного розвитку економіки, посилення конкуренції серед виробників товарів і послуг, швидкий розвиток НТП, зміна смаків споживачів. Все це висуває нові вимоги до підготовки кадрів. В їх основі - становлення і розвиток творчої особистості як головного ключового ресурсу економіки. Отже, саме здатності працівника впроваджувати, використовувати, застосовувати інновації у своїй роботі мають вирішальний вплив на результативність діяльності як окремої фірми, так і суспільства в цілому, розвиток інноваційної економіки, прискорення темпів науково-технічного прогресу і реалізації концепції сталого розвитку підприємства.

Таким чином, під людським капіталом слід розуміти запас професійних знань і навичок, вроджених (природних) і придбаних (підприємницьких) здібностей, мотивації,

енергії і здоров'я, які використовує людина в процесі своєї діяльності по створенню продукції або послуг.

Кожна з особливостей людського капіталу носить імовірнісний характер. Одні можна розглядати як незалежні величини, інші - як умовно залежні. Чим більше імовірнісна величина кожної зі складових, тим більше сам людський капітал. Збільшення тільки однієї особливості призводить до незначного загального збільшення людського капіталу. Таким чином, ймовірність існування високого рівня людського капіталу залежить як від наявності всіх його особливостей, так і від високої ймовірності існування кожної з них.

Отже, людський капітал підприємства можна представити у вигляді суми людського капіталу кожної категорії працівників [4]:

Загальний людський капітал підприємства = загальний людський капітал працівників + загальний людський капітал фахівців і службовців + загальний людський капітал керівників.

Далі зупинимося на особливості «підприємницькі здібності» людини і визначимо її вплив на сталий розвиток підприємства.

Відомий економіст Й. Шумпетер ще на початку ХХ ст. обґрунтував особливе значення підприємницьких здібностей як чинника виробництва, пов'язаного з новаторством [5]. На його думку, підприємницькі здібності як фактор виробництва характеризують не просто якість людського ресурсу, а, перш за все, особливу якість управлінської діяльності в умовах ринкової економіки, її орієнтацію на підприємливість, тобто вибір найбільш раціональної та ефективної трансформації виробничих ресурсів в готовий продукт на основі створення і просування інновацій.

Сьогодні це положення визнається як теоретиками, так і економістами-практиками. Здатність людини до вироблення плідних бізнес-ідей, підприємливість, рішучість, організаторський талант - ось перелік незамінних якостей працівника в умовах конкурентної економіки [6].

Використання підприємницьких здібностей в бізнесі та управлінні стає особливим видом людського капіталу. В умовах інноваційної економіки вижити, а тим більше перемогти конкурентів неможливо без потужного потенціалу підприємливості, (здатності людини або групи людей правильно оцінити проблему і ситуацію, а також виробити рішення і реалізувати його. Такі проблеми постійно виникають у сфері виробництва, розподілу, збуту продукції, управління, конкурентних відносин).

Це означає, що наявність підприємницьких здібностей є передумовою прийняття успішних економічних рішень для будь-якого виду господарської діяльності в інноваційній економіці.

Такий підхід до аналізу підприємництва як інноваційного, новаторського різновиду бізнесу дозволяє більш точно визначити і поняття «підприємницькі здібності» як фактора виробництва, оцінити його внесок у збільшення випуску продукції на всіх рівнях господарювання на основі єдиних методологічних принципів. При такому підході видно, що підприємницькі здібності характеризують вплив якісного, інтенсивного фактора, що дозволяє здійснити економічне зростання на новій інноваційній основі (тобто із залученням більш кваліфікованої робочої сили, нових матеріалів, удосконалених технологій і інших ресурсів). Все це свідчить про зростання необхідності підприємницьких здібностей як чинника виробництва, пов'язаного з якістю системи управління, в умовах переходу країни до нової економіки. Їх формування у людини стає однією з умов забезпечення конкурентоспроможності свого підприємства [7].

Людський капітал як соціально-економічна категорія характеризується такими сутнісними рисами:

1. Це накопичений запас знань, умінь, навичок, здібностей, має кількісну, якісну і вартісну характеристики. Економічна вигода від накопичення людського капіталу визначається: більш високим рівнем заробітку, збільшенням тимчасових рамок трудової

діяльності працівника, великим задоволенням трудовою діяльністю, більш високим професійним статусом працівника, поліпшенням умов праці.

2. Це результат тих чи інших інвестицій в людину. Витрати, пов'язані з інвестиціями в людський капітал, можна розбити на наступні групи:

а) витрати потенційного працівника (прямі витрати у вигляді оплати навчання, придбання навчальних посібників та необхідних технічних засобів, витрат на збереження власного здоров'я та фізичний розвиток, пошук роботи, зміну місця проживання);

б) втрачені заробітки, які проявляються в економічних втратах індивіда, пов'язані з тим, що в процесі навчання (виробництва власного освітнього капіталу) працівник втрачає час, протягом якого йому не вдається працювати взагалі або доводиться здійснювати трудову діяльність в обмежених часових рамках;

в) моральні збитки в результаті труднощів і незручностей при отриманні освіти, а також як наслідок необхідної міграції, що супроводжується пошуком необхідної роботи за фахом, що порушує звичний стиль життєдіяльності, веде до необхідності втрати старих зв'язків, культурних можливостей.

3. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, який в перспективі може використовуватися в сфері суспільного відтворення і тому визначається як потенційний людський капітал.

4. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, який на даний момент вже використовується працівниками в сфері суспільного відтворення і тому визначається як реально функціонуючий людський капітал.

5. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, які використовувалися в системі суспільного відтворення, але на даний момент морально застаріли, вони перенесли свою вартість на виготовлену продукцію і тому визначаються як амортизований людський капітал.

6. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, який може привести в перспективі, призводить в даний час або приводив в минулому до зростання продуктивності праці економічної людини, а також забезпечує отримання нею додаткового доходу.

Найважливішим фактором, що визначає попит на освіту з боку потенційних працівників, є потреба індивідів отримувати в перспективі (після закінчення навчання) довгострокові економічні вигоди. Практика показує, що економічні вигоди реалізуються не тільки в формі більш високих заробітків, а й у вигляді більш широкого доступу до престижної, найбільш цікавої, перспективної з точки зору кар'єрного зростання роботи, також досягнення підвищення професійного статусу, престижу трудової діяльності, одержуваного задоволення в процесі всій життєдіяльності індивіда.

7. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, який потенційно або реально в даний час здатний привести до зростання доходу суспільства, організації та конкретного працівника.

8. Це такий запас знань, умінь, навичок, здібностей, який через зростання доходів суспільства, організацій та їх носіїв стимулює, з одного боку, вкладення в економічну людину з боку держави, окремих організацій, сімей, з іншого - створює мотивації до високопродуктивної праці працівника, вдосконалення його людського капіталу в процесі трудової діяльності [8].

Об'єднуючи сутнісні риси людського капіталу, можна сформулювати його соціально-економічну сутність. Людський капітал - це сформований в результаті інвестицій держави, організацій, приватних осіб запас знань, умінь, навичок, досвіду, інтелектуальних і фізичних здібностей до праці, які можуть використовуватися або використовуються в економічних цілях для отримання або збільшення доходу суспільства, організації або працівника. Він визначає підвищення професійного статусу працівника, вдосконалення структури зайнятості та розвиток суб'єктивної культури і особистісних властивостей населення.

Поняття «людський капітал» набуває в даний час великого значення не тільки для економістів-теоретиків, але і для окремих організацій. У більшості організацій починають приділяти особливу увагу накопиченню людського капіталу як найціннішого з усіх видів капіталу [9].

Зародження підприємницьких здібностей залежить від:

- рівня освіти,
- потреб самої людини,
- кваліфікації та професійних якостей викладачів,
- використовуваних освітніх технологій і методів у навчанні,
- підходів до формування,
- вимог з боку роботодавців,
- загальної корпоративної культури освітнього закладу та підприємства,
- наявності знань, необхідних для виконання професійних обов'язків.

Однак для максимального розвитку підприємницьких здібностей як одного з елементів людського капіталу, необхідно мати сприятливий вплив всіх факторів [10].

Висновки. Таким чином, в економіці, заснованій на знаннях, важливим є досягнення високого людського капіталу, який необхідний для стійкого економічного, соціального, культурного розвитку підприємства. Низький рівень людського капіталу - головна перешкода для такого розвитку. Можливість існування високого людського капіталу залежить від наявності всіх його елементів [11]. Отже, людський капітал підприємства можна представити у вигляді суми людського капіталу всіх категорій працівників. Здатність працівника до нарощування людського капіталу стає найважливішою умовою розвитку підприємства, оскільки ефективне використання у виробництві знань, інноваційних і творчих здібностей стає вирішальним фактором економічного зростання.

Список використаної літератури:

1. Беккер Г.С. Економічний аналіз і людську поведінку // Теорія та історія економічних і соціальних інститутів і систем. Т.1., 1993.
2. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
3. Дятлов С.А. Основи теорії людського капіталу. - СПб., 1994.
4. Злобін Є. Людський капітал - головний резерв розвитку виробництва // АПК: економіка, управління. - 2005. - №2. - С. 21-30.
5. Іллінський І.В. Інвестиції в майбутнє: освіту в інвестиційному відтворенні. - СПб., 1996..
6. Крутій І., Новикова Ю. Розвиток людського капіталу в світі // Державна служба. - 2006. - № 4. - С. 51-58.
7. Марцинкевич В. І., Соболева І.В. Економіка людини. - М., 1995. - С. 14.
8. Маршалл А. Принципи економічної науки. 1, 2 том. - М.: Видавнича група «Прогрес», 1993.
9. Мясоєдова Т.Г. Людський капітал і конкурентоспроможність підприємства // Менеджмент в Росії і за кордоном. - 2005. - №3. - С. 29-36.
10. Thurow L. Investment in Human Capital. - 1970. - P. 104.
11. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку. М., 1982.

References

1. Becker, G.S. (1993). *Economic Analysis and Human Behavior* // Teoriya ta istoriya ekonomichny'x i social'ny'x insty'tutiv i sy'stem (Theory and History of Economic and Social Institutions and Systems). t.1. (in Eng.)
2. Becker, G.S. . (1964). *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis*. N.Y. (in Eng.)
3. Dyatlov, S.A. . (1994). *Fundamentals of the theory of human capital*. - St. Petersburg (in Russ.)
4. Zlobin, E. (2005). Human capital - the main reserve of development of production. *APK: economy, management*, 2,. 21-30 (in Ukr.)
5. Ilyinsky, I.V. (1996). *Investing in the future: education in investment restoration*. - St. Petersburg (in Russ.)
6. Kruty, I. & Novikova, Y. (2006). Development of human capital in the world. *State Service*, 4, 51-58 (in Ukr.)
7. Martsinkevich, V.I., Sobolev, I.V. . (1995). *Human Economics*. - M. - P. 14 (in Russ.)

8. Marshall, A. . (1993). *Principles of Economic Science*. 1, 2 vol. - М.: Publishing Group "Progress" (in Russ.)
9. Myasoyedova, T.G. (2005). Human Capital and Company Competitiveness. *Menedzhment v Rosiyi i za kordonom (Management in Russia and Abroad)*, 3, 29-36 (in Russ.)
10. Thurow, L. (1970). *Investment in Human Capital*. (in Eng.)
11. Shumpeter, J. . (1982). *Theory of Economic Development*. М.(in Russ.)

Makazan Y.V.

PhD in Economics

Associate Professor of the Department of Business Administration and Management
of Foreign Economic Activity
Zaporizhzhya National University

SOME ASPECTS OF HUMAN CAPITAL AS A SOCIO-ECONOMIC UNIT

Abstract. Introduction. Using entrepreneurial abilities in business and management becomes a special kind of human capital. Under the conditions of an innovative economy, it is impossible to survive, and moreover, to defeat competitors without the powerful potential of enterprise.

Purpose. The aim of the study is to generalize the trends of the formation, development and accumulation of human capital.

Research methodology. In the process of research, general scientific methods were used, in particular: methods of theoretical generalization - to study the tendencies of human capital formation; systematic approach - to determine the impact of human capital development on the country's development; methods of analysis and synthesis - to identify the need for human capital development and study the factors of influence on the development of human capital.

Result. The socio-economic characteristics of human capital are investigated. The factors influencing the birth of entrepreneurial abilities are analyzed. The necessity of development of human capital is substantiated. The concept of "human capital is generalized.

Scientific novelty is to express the role of human capital formation both for the country as a whole and for ordinary enterprises.

Conclusion. The factors influencing the formation of human capital are determined in view of the theoretical basis, as well as on the present realities of Ukraine.

Key words: Key words: human capital, enterprise development, the role of human capital, peculiarities of human capital, entrepreneurial abilities, socio-economic characteristics of human capital, approaches to the understanding of human capital.

*Одержано редакцією 27. 02.2018 р.
Прийнято до публікації 10.03.2018 р.*

УДК 331.556.4

Ромашенко Тарас Ігорович

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
та міжнародних економічних відносин,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького
t_romaschenko@ukr.net

ІМІГРАЦІЙНА СКЛАДОВА РЕГУЛЮВАННЯ МОБІЛЬНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті вказано на об'єктивну необхідність залучення іноземних людських ресурсів в Україну в якості альтернативи власній робочій силі, що виїздить за кордон. Аргументовано невідкладність розробки імміграційної складової міграційної політики України, яка б опиралась на досвід розвинутих країн у залученні іноземної робочої сили. На основі селективного підходу запропоновано виокремити основні групи "бажаних" іноземних мігрантів, які б за своїм кількісним, якісним та віковим складом відповідали потребам розвитку національної економіки. Зокрема згадані групи повинні обов'язково включати в себе висококваліфікованих спеціалістів і представників робочих спеціальностей. Особливий наголос в роботі зроблено на такому важливому напрямі вітчизняної імміграційної політики як залучення в українську систему вищої освіти здібної молоді з інших країн. Також обґрунтовано важливість стимулювання