

Ірина Росколотько

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

В роботі узагальнені різні трактовки поняття людський капітал, проаналізована його структура та його вплив на соціальний розвиток та якість життя населення. Визначена необхідність створення нової, інформаційної концепції людського капіталу та переоцінки уявлень про його структуру.

Ключові слова : людський капітал, культурний капітал, соціальний капітал, інформаційне суспільство, соціальний чинник.

Політико-економічне поняття «капітал» вишло далеко за межі свого первісного змісту. Все частіше ми зустрічаємося з обговоренням проблематики людського капіталу, соціального капіталу, символічного капіталу. Цей вихід у суміжні області дає можливість по-новому інтерпретувати вже усталені смисли, що стали традиційними і розглядати капітал як об'єкт міждисциплінарного дослідження, що включає в себе як економічні, так і соціологічні, і соціально-філософські аспекти.

Аналіз досліджень і публікацій дає можливість констатувати той факт, що одним з найперспективніших напрямів сучасної науки стала концепція людського капіталу. Проблеми людського капіталу почали активно розроблятися і виділилися в окремий напрям у другій половині ХХ століття, що було викликано об'єктивними причинами – це була спроба врахувати реальні народногосподарські зрушення, породжені науково-технічною революцією і висловилися в тому, що в сучасних умовах накопичення нематеріальних елементів багатства (наукових досягнень, зростання рівня освіти населення і т.д.) придбало першорядне значення для всього ходу суспільного відтворення і соціального розвитку в цілому. Таким чином, поглиблене розуміння ролі людини і накопичених результатів його інтелектуальної діяльності, що впливають на темпи і якість розвитку суспільства та економіки і призвело до утвердження людського капіталу як основного продуктивного і соціального чинника розвитку сучасної економіки і суспільства.

У 1979 р. один із засновників теорії людського капіталу Т. В. Шульц став Нобелівським лауреатом. Основними результатами інвестицій в людину він вважав накопичення здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність у суспільстві, підтримку здоров'я і т.д. Він вважав, що людський капітал має необхідні ознаки продуктивного характеру, має здатність накопичуватися і відтворюватися. У 1992 р. Нобелівської премії з економіки був удостоєний Г. С. Беккер за застосування мікроекономічних методів для аналізу людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку. Дискусії про людський капітал отримують широкий резонанс і в російській, і українській літературі. Цікавими розробками є публікації: С. Дятлова, Р. Нурсєва, В. Радаєва, А. Чемериса, А. Колодій, А. Бова та ін.

Метою статті є з'ясування сучасного суспільства як інформаційного, в якому знання стають основним елементом у подальшому вдосконаленні людського капіталу; у зв'язку з цим, визначення необхідності

створення нової, інформаційної концепції людського капіталу та переоцінки уявлень про його структуру.

Вихідним в даній концепції є поняття капіталу, який включає в себе накопичену матеріалізовану і живу працю. Економічна соціологія в цілому приймає таке визначення капіталу – це накопичений господарський ресурс, включений в процеси відтворення і зростання вартості шляхом взаємної конвертації своїх різноманітних форм. До основних форм капіталу можна віднести економічний, фізичний, культурний, людський, соціальний, адміністративний, політичний і символічний капітали. Не претендуючи на вичерпні визначення, зафіксуємо відмінності між деякими з цих видів, що цікавлять нас у даному контексті. Наприклад, фізичний капітал пов'язаний зі станом здоров'я, рівнем працездатності господарських агентів, а також їх зовнішніми фізичними даними. Робоча сила як здатність до праці природно не зводиться до фізичних і психічних якостей людини. Особливу роль грає культурний капітал. Він втілюється у практичному знанні, дозволяє людині розпізнавати стратегії та принципи дії інших господарських агентів. Його накопичення пов'язане з тривалим процесом виховання та соціалізації в певному соціальному середовищі. Людський капітал являє собою сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, одержуваних у процесі освіти і підвищення кваліфікації, які можуть приносити дохід – у вигляді заробітної плати, відсотка або прибутку. Накопичення людського капіталу вимагає відносно тривалого процесу освіти, хоча процес передачі знань більш впорядкований і стандартизований, має логічну структуру, ніж процес культурного виховання. Соціальний капітал пов'язаний з встановленням і підтриманням зв'язків з іншими господарськими агентами. На відміну від культурного і людського капіталу, соціальний капітал не є атрибутом окремої людини. Його об'єктивовану структурну основу формують мережі соціальних зв'язків, які використовуються для транслювання інформації, взаємного навчання правилам поведінки, формування репутації. На основі соціальних мереж складається інституційна основа соціального капіталу – приналежність до певного соціального кола чи членство в групі.

Соціально-економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово і на першому етапі обмежувалася знаннями і здатністю людини до праці. Причому тривалий час людський капітал вважався лише витратним фактором. Вважалося, що інвестиції у виховання, в освіту є непродуктивними, витратними. У другій половині ХХ сторіччя ставлення до людського капіталу і освіти поступово кардинально змінилось. Основоположники теорії людського капіталу дали його вузьке визначення, яке з часом розширювалося і продовжує розширюватися, включаючи все нові складові. У результаті, людський капітал перетворився на складний інтенсивний фактор розвитку сучасної економіки – економіки знань. Автори по-різному трактують це поняття, наголошуючи на різні його складові: одні акцентують увагу на функціональній стороні людського капіталу, його здатності приносити дохід; інші – на його сутнісній характеристиці, як формі особистого фактора виробництва. Майже у всіх визначеннях людського капіталу з середини ХХ ст. присутній принцип розширювального трактування: мова йде не тільки про реалізовані знання, вміння, здібності, але і про потенційні, не тільки про зовнішнє стимулювання, а й про внутрішню мотивацію працівника. Людський капітал починає розглядатися як ресурс більш важливий, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Розглядаючи інвестиції в освіту з точки зору отримання при-

бутку, вчені бачать у вищій і післявузівській освіті основу для довгострокової успішної економічної реалізації здібностей індивіда. Цінність освіти перевершує вартість його придбання. Значення вищої освіти пов'язано не тільки з матеріальною вигодою, а й з такими факторами як задоволеність індивіда своїм життєвим сценарієм, його здатність самостійно розпоряджатися часом, більша мобільність і затребуваність на ринку праці.

Узагальнюючи різні трактування поняття «людський капітал», можна виділити в ньому три основні складові: 1) здоров'я, яке із загального стану організму людини перетворюється в певний спосіб життя, спрямований на підтримку його життєдіяльності; 2) культура, що задає певні моделі поведінки і цінності людини; 3) освіта, яка визначає можливості соціального статусу і кар'єрного зростання. У наш час найбільш важливою є третя складова, отже, можна сказати, що «людський капітал – це накопичені знання, уміння і навички, отримані людиною в процесі навчання і практичної діяльності і дозволяють йому успішно виконувати свою професійну діяльність. Цей капітал формується в процесі освіти, творчої діяльності і використовується в певній сфері суспільного виробництва»(3, с. 129).

У сучасному суспільстві інформація стає головним елементом у процесі вдосконалення людського капіталу. Важливою виявляється здатність людини працювати з наявною інформацією і створювати нову. Це тягне за собою зміну змісту поняття «людський капітал» і в цілому створення нової, інформаційної його концепції. Перехід до суспільства знання призводить до появи нового типу працівника, для якого характерними стають такі риси, як креативність, здатність до інновацій, адаптивність до мінливих виробничих технологій, вміння швидко приймати рішення. На зміну увяленим про пасивного найманого працівника приходить усвідомлення того, що індивід є не товаром, а вирішальним чинником суспільно-економічного розвитку. Сьогодні ясно, що доля не тільки окремої людини, але і тієї чи іншої країни буде залежати від якості людського капіталу. Найбільш вдалим можна вважати визначення людського капіталу, запропоноване С. Дятловим, який розглядає його як «сформований у 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 та ефективності виробництва і тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) даної людини»(цит. по:6, с. 47).

Поняття людського капіталу є природним розвитком і узагальненням понять людського фактору і людського ресурсу, проте людський капітал є більш широкою категорією. Людський капітал також поглинає поняття людського потенціалу як свою укрупнену складову. Відрізняється воно за обсягом і від поняття «трудові ресурси». Трудові ресурси – це безпосередньо люди, освічені і неосвічені, що представляють кваліфіковану і некваліфіковану працю. Людський капітал – поняття набагато більш широке і включає, крім трудових ресурсів, накопичені інвестиції в освіту, науку, здоров'я, безпеку, в якість життя, в інструментарій інтелектуальної праці і в середовище, що забезпечує ефективне функціонування людського капіталу. Формується людський капітал і за рахунок припливу з інших країн, або зменшується за рахунок його відтоку, адже кращі фахівці виїжджають туди, де їм зручніше жити і комфортніше і безпечніше працювати.

Природно, до складу людського капіталу необхідно включати інструментарій, методики, джерела інформа-

ції роботи фахівців, адже, наприклад, видатний програміст без потужного комп'ютера, без бази даних, без джерел інформації, без вихідних програм не здатний реалізувати свої можливості, досвід і знання. Інформаційні потоки пронизують всі сфери життя людства і відіграють все наростаючу роль в умовах глобалізації світового співтовариства. Сама по собі накопичена інформація мертва без систем її доставки споживачам, без систем комунікації, управління та обробки. Важливість ж значення інформації для сучасної економіки та життя суспільства вже впливає з самої усталеної назви передових постіндустріальних економік – «інформаційне суспільство» або «економіка знань». При такому розширенні категорії «людський капітал» вона виходить, власне, з «плоті» людини. Інтелект людей не працює ефективно при поганій якості життя, при низькій безпеці, при агресивному або гнітючому середовищі проживання і роботи людини.

Таким чином, людський капітал – це професіоналізм, знання, інформаційне обслуговування, здоров'я і оптимізм, законслухняність і безпека громадян і бізнесу, економічна свобода, креативність і ефективність еліти і т.д.

За ступенем ефективності як продуктивного чинника людський капітал можна розділити на негативний і позитивний. Між цими крайніми станами існують проміжні по ефективності стани і складові людського капіталу. Негативний, чи руйнівний, людський капітал – це частина накопиченого людського капіталу, що не дає корисної віддачі від інвестицій в нього для суспільства, економіки і перешкоджає зростанню якості життя населення, розвитку суспільства і особистості в цілому. Не кожна інвестиція у виховання і освіту корисна і збільшує людський капітал. Наприклад, невинні злочинці і наркомани, або просто ледарі і нероби, це втрачені для суспільства і сім'ї інвестиції в них. І навпаки – трудоголіки, професіонали, кваліфіковані фахівці світового рівня вносять істотну долю в позитивну частку людського капіталу. Негативний людський капітал формується на основі негативних сторін менталітету нації, на базі низької культури населення. Вносять до нього свій внесок негативні традиції державного устрою і функціонування державних інститутів на базі несвободи і нерозвиненості громадянського суспільства, на базі інвестицій в псевдовиховання, псевдоосвіту і псевдознання, в псевдонауку та псевдокультуру. На жаль, особливо значний внесок в негативний людський капітал може вносити активна частина нації – її еліта, тому що саме вона визначає політику і стратегію розвитку країни, веде за собою націю по шляху прогресу або стагнації або навіть регресу. Неефективні інвестиції в людський капітал – вкладення коштів у невинні проекти або сімейні витрати, пов'язані з корупцією, непрофесіоналізмом, помилковою або неоптимальною ідеологією розвитку, неблагополуччям у сім'ї і т.д. Фактично – це інвестиції в негативну складову людського капіталу. Накопичений негативний людський капітал в повній мірі починає проявляти себе в періоди біфуркацій, тобто в умовах нерівноважних і невизначених станів. У цій ситуації відбувається перехід до іншої системи координат, наприклад, в інший економічний і політичний простір, і людський капітал може змінити свій знак і величину. Скажімо, під час переходу країни в іншу економічну і політичну систему з більш високим технологічним рівнем, людський капітал у вигляді накопичених менталітету, досвіду і знань, наявної освіти може виявитися непридатним для вирішення нових завдань більш складного рівня в меж-

ах іншої парадигми розвитку. Так, при переході в іншу систему координат, до кардинально іншим вимогам до рівня і якості людського капіталу накопичений старий людський капітал може ставати негативним, перетворитися на гальмо розвитку. Тоді потрібні нові додаткові інвестиції для його модифікації та розвитку. Таким чином, сутність заперечності непродуктивної складової людського капіталу визначається тією обставиною, що, якщо людина є носієм знань, які не відповідають сучасним вимогам науки, техніки, технологій, виробництва, менеджменту, соціальної сфери тощо, то перенавчання його нерідко вимагає набагато більше коштів, ніж навчання з нуля, або запрошення працівника з боку. Інакше кажучи, якщо якість праці визначається псевдознанням, то кардинальна зміна цієї якості обходиться дорожче, ніж формування якісно нової праці на сучасній освітній основі і на базі інших працівників.

Позитивний людський капітал визначають як накопичений людський капітал, що забезпечує корисну віддачу від інвестицій у нього, в процеси розвитку і росту. Зокрема, від інвестицій у підвищення та підтримання якості життя населення, в зростання інноваційного та інституційного потенціалу, у розвиток системи освіти, науки, зростання знань, поліпшення здоров'я населення, у підвищення якості та доступності інформації. Інвестиції в розвиток громадянського суспільства і в економічну свободу сприяють підвищенню креативності та законслухняності громадян, формування оптимістичної, конструктивної і одночасно раціональної ідеології, формування державних інститутів, що стимулюють зростання якості життя, сприяють створенню здорового способу життя – і в підсумку ведуть до зростання ефективності праці й економіки. Ці інвестиції формують колективний громадянський розум, колективний інтелект, спрямований на створення. Однак, інвестиції в людський капітал дають віддачу лише через деякий час. У короткий термін можна отримати істотну віддачу від інвестицій в освіту, знання, здоров'я, але не в менталітет, який формується століттями. Та обставина, що людський капітал неможливо змінити в короткі терміни, особливо при значному обсязі негативного накопиченого людського капіталу, по суті, є однією з головних проблем соціально-економічного розвитку України.

Як вже зазначалося, інвестиції у формування ефективної еліти є одними з найважливіших інвестицій в людський капітал, адже саме еліта народу визначає вектор його розвитку. Економісти, що досліджують людський капітал, розглядають кадровий потенціал країни як ресурс, за допомогою якого можна збільшити капіталомісткість того чи іншого проекту. Але саме як ресурс, важливий для досягнення цілей, що стоять перед державою і суспільством, наша політична еліта практично не вивчена. Сучасна українська влада ще не до кінця усвідомлює, наскільки важливо всебічно вивчити психологічні, інтелектуальні характеристики цих людей, зміст їх цінностей, уявлень, мотивів, політичні аспекти їхньої ментальності, які впливають на їх поведінку і на ті стратегії, які вони будуть реалізовувати і які, власне, і є змістом даного людського капіталу. Говорячи про предмет подібного дослідження, видається цікавим і важливим зосередитися на таких моментах, як знання, навички і мотиви. Маючи на увазі знання, було б доцільно виявити представлення нашої еліти про політику та їх адекватність політичної реальності, тобто об'єктом аналізу повинна стати когнітивна сфера цих людей в цілому. Під когнітивною сферою в даному випадку розуміється система переконань, ідеологічних уявлень, цінностей

владних персон. Ідеологічні уявлення політичної еліти, власне, пояснюють її суть. Еліта займається не тільки інтерпретацією ідеологічних смислів, а й їх виробництвом, так що представники еліти, по суті, займаються конструюванням тієї політичної реальності, в якій ми живемо. Говорячи про навички, ймовірно, варто було б сконцентруватися на таких психологічних параметрах, як стиль прийняття рішень, міжособистісних відносин, досвід і здатність його перенесення з однієї сфери політики або бізнесу в іншу, навички публічної політики, апаратні та комунікативні навички в цілому. Що стосується мотивації, то необхідно оцінити всю потребностно-мотиваційну сферу представників політичної еліти, відмінності мотивацій у представників різних владних груп.

Отже, розвиток науки, формування інформаційного суспільства перетворили знання на ключовий ресурс, в головну продуктивну силу. Як стверджує П. Дракер, знання в наш час відтісняють на другий план традиційні економічні ресурси – капітал, працю, землю, і в центр господарського життя стрімко висуюються галузі, зайняті виробництвом і розподілом нематеріальної продукції – знань та інформації. Тут і накопичуються основні багатства суспільства (цит. по:6, с.49). Категорія капіталу взагалі, і людського, зокрема, передбачає націленість на розвиток. Носієм людського капіталу є як кожен індивід окремо, так і все суспільство в цілому. Він є генератором розвитку особистості і соціального прогресу.

Трансформація суспільства призводить до появи зовсім іншого типу працівника, найбільш важливими рисами якого стають уміння оперативно приймати рішення, гнучко адаптуватися до мінливих ситуацій взагалі і виробничих технологій зокрема, креативність, здатність до інновацій. Таким чином, відбувається переоцінка поглядів на найманого працівника як носія людського капіталу, що дає підстави говорити про нього як вирішальний чинник соціального розвитку.

Література.

1. Вереникин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности // США # Канада. – 2005. – № 3. – С. 85–100.
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 122–139.
3. Крутий И.А., Красина О.В. Человеческий капитал: эволюция представлений // Социологические исследования. – 2007. – № 8. – С. 127–130.
4. Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М. Соціальний капітал нації: методологічні проблеми дослідження сфер економічної взаємодії // Український соціум. – 2009. – №3. – С. 72–82.
5. Стрельникова Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов // Общественные науки и современность. – 2003. – №2. – С. 33–41.
6. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №12. – С. 42–49.