

КОЛОМІЄЦЬ

Вікторія Миколаївна
vik2005vik@meta.ua



к.е.н., доцент,
Дніпропетровський
національний університет
залізничного транспорту
ім. академіка В. Лазаряна

УДК 330.3:331.101.262

РОЗВИТОК ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

THE DEVELOPMENT OF APPROACHES TO DEFINITION OF HUMAN CAPITAL IN FOREIGN STUDIES

У статті проаналізовано підходи до визначення людського капіталу в зарубіжних працях економістів. Представлені дефініції людського капіталу, його характерні риси та елементи. Різноманітність підходів до визначення людського капіталу у зарубіжних дослідженнях зумовлено множиною теоретико-методологічних позицій і напрямів, в рамках яких визначені концепції людського капіталу. Обґрунтовано, що найціннішим ресурсом національної економіки є людський капітал.

В статье проанализированы подходы к определению человеческого капитала в зарубежных трудах экономистов. Представлены дефиниции человеческого капитала, его характерные черты и элементы. Разноплановость подходов в определениях человеческого капитала в зарубежных исследованиях обусловлена множественностью теоретико-методологических позиций и направлений, в рамках которых определены концепции человеческого капитала. Обосновано, что самым ценным ресурсом национальной экономики является человеческий капитал.

The article analyzes approaches to the definition of human capital in the foreign works of economists. The definitions of human capital, its characteristic features and elements are presented. The diversity of approaches in the definitions of human capital in foreign studies is due to the multiplicity of theoretical and methodological positions and directions within which human capital concepts are defined. It is substantiated that the most valuable resource of the national economy is human capital.

Ключові слова: компетенції, конкурентна перевага, людина, людський капітал, конкурентоспроможність

Ключевые слова: компетенции, конкурентное преимущество, человек, человеческий капитал, конкурентоспособность

Keywords: competence, competitive advantage, person, human capital, competitiveness

ВСТУП

Останніми десятиліттями спостерігаються зростаючі темпи політичних, економічних, соціальних і технологічних змін, що створює ряд економічних та технологічних проблем в глобальних та національних масштабах. Зменшуючи ефективність, такі застарілі джерела конкурентних переваг як дешева земля і природні ресурси, низькі витрати на екологію спонукають до пошуку нових джерел підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Тривалий час вирішальним фактором виробництва була земля, пізніше – капітал. Тепер вирішальним фактором становиться людина, працівники підприємства з їх знаннями, навичками, компетенціями, вміннями, талантами – так званий людський капітал тощо. Проблематика людського капіталу займає ключове місце в сучасній економічній думці. Ще Адам Сміт стверджував, що освіта і навчання мають бути визнані як інвестиції у співробітників. Він також вважав, що продуктивність праці робітників, які мають певні навички, більш висока, ніж у працівників без таких навичок. А. Маршалл взагалі стверджував,

що найціннішим з усіх видів капіталів є той, що вкладений у людей [18], тобто людський капітал.

В період переваги фізичної праці в термінології використовувалася робоча сила, однак пізніше зміст категорії змінюється. Її називають людським капіталом або часто, як синонім, застосовують поняття «людські ресурси». Незалежно від того, яке використовується поняття – «людський капітал», «людські ресурси» або «компетентність людини», мається на увазі переважно одне і те ж саме – використання і розвиток з метою досягнення користі як для конкретного роботодавця, так і в цілому для національної економіки. Головним аргументом, що доводить слушність розвитку досліджень людського капіталу є теза, що саме людина з її інтелектуальним потенціалом найбільш цінний елемент серед економічних ресурсів. З цієї точки зору, людський капітал став предметом пильної уваги теоретиків і практиків.

Такі видатні українські дослідники, як Д. Богиня, О. Брацлавська, О. Грішнова, Ж. Дерій, Е. Лібанова, М. Семикіна, Ж. Поплавська, О. Чорна традиційно та системно займаються вивченням людського капіталу

в різних сферах економіки України. Багатогранність та постійний розвиток категорії вимагають нових наукових надбань.

МЕТА РОБОТИ

Подолання системної кризи, яка вразила сучасний світ, визначення цілей і пріоритетів подальшого розвитку неможливо без врахування сучасних тенденцій, що відбуваються у загальносвітовому масштабі. Тому потрібно дослідити розвиток підходів до визначення людського капіталу у науковій зарубіжній літературі. **МЕТОЮ СТАТТІ** є аналіз накопиченого досвіду теоретичних засад людського капіталу, який сформувався у зарубіжних наукових дослідженнях, та визначення теоретико-методологічних позицій і напрямів, в рамках яких визначені концепції людського капіталу.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основою даного дослідження стали діалектичний та комплексний підходи до наукового пізнання економічних явищ. В процесі роботи застосовувалися логічний, системно-структурний, історичний методи та метод узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Економічна наука протягом багатьох десятиліть приділяла пильну увагу виявленню ролі людського капіталу у забезпеченні ефективного функціонування економічної системи. Компетенції, через які визначали людський капітал, охоплюють, здебільшого, природний талант і здатності, освіта і знання, практичний досвід і навички, стан здоров'я і психофізичний стан, позитивні риси характеру та якості людини як особистості, що являє собою специфічний капітал. Такий підхід узгоджується з тим положенням, що роботодавців цікавить, перш за все, компетентність працівників, завдяки якій вони можуть приносити користь та задовільняти економічні інтереси.

Аналіз ринкових процесів в сучасних системах дають підстави стверджувати, що економічна доцільність все меншою мірою вирішується за рахунок ресурсів, певних фінансових чи матеріальних факторів. Вирішальне значення починає набувати здатність використовувати нематеріальні ресурси, тобто наявний людський (соціальний, інтелектуальний) капітал. Все частіше і частіше в науковій літературі зазначається, що людина в компанії – це капітал і його слід розглядати в якості інвестиції, що гарантує найвищу прибутковість. Тобто саме людський капітал стає прихованим джерелом конкурентної переваги.

Формування теорій людського капіталу пов'язують з працями І. Фишера, але в деяких трудах можна прослідити і більш ранні дослідження людського капіталу. В працях В. Петти, Д. Ніколсона [12] та інших вчених було виділено ту частину капіталу, яка на відміну від землі, будівель, машин міститься в людях. Вони підкреслювали, що в XVIII ст. «живий» капітал широко розглядався у всіх спробах оцінки багатства певного народу. Це створило передумови виникнення теорій дослідження виробничих сил людини у вигляді людського капіталу.

Неокласична теорія людського капіталу остаточно сформувалася в 1950-1980-і рр... У цей період авто-

рами найвагоміших досліджень поняття людського капіталу вважаються Г. Бекер, Д. Минцер і Т. Шульц [16] (50-70 рр. XX ст.), що стали засновниками ґрунтовної теорії людського капіталу. Якщо розглядати теорію людського капіталу в контексті концепції ендогенного росту, то поняття людського капіталу пов'язують з такими іменами як Р. Лукас, П. Ромер, Р. Солоу. В своїх теоріях вчені істотним чином змінили погляд на людину. Поняття людського капіталу пов'язують із людиною зі своїми здібностями, кваліфікаціями, мотивацією і здоров'ям, що сприймається як основне джерело успіху як підприємства зокрема, так і всієї економіки у цілому. Таким чином, широко поняття людського капіталу почали застосовувати в економічній теорії лише в другій половині XX ст.. Так наприклад, Т. Шульц у 1981 р. свою концепцію людського капіталу пояснив наступним чином: «кожна людина володіє певними здібностями, які можуть бути вродженими або набутими. Набуті здібності людини, які мають значення і можуть бути збагачені за допомогою відповідного інвестування, ми будемо вважати за людський капітал» [16].

У 1999 р. Н. Бонтіс, Н. Драгонетті, К. Джакобсен, Г. Рус запропонували більш докладне визначення: «Людський капітал являє собою людський фактор в організації; колективний інтелект, навички і знання, які надають організації її унікальний характер. Людським фактором в організації є здатності до навчання, до інноваційного розвитку, оновлення та творчої спрямованості, і які, якщо їх належно мотивувати, можуть забезпечити довгострокове виживання організації» [1].

Багато хто з авторів стверджують, що людський капітал значною мірою існує у вигляді досить нестандартної форми, присутній невяно в голові людини. Він є динамічним і залежить від контексту і умов, в яких знаходиться людина. Такі характеристики людського капіталу ускладнюють визначення, вимірювання та оцінку людського капіталу. Особливості людського капіталу настільки важливі, наскільки важлива організаційна ефективність – це гнучкість і творчий потенціал працівників, їх здатність отримувати та розвивати знання та навички з часом і мотивувати відповідь на виклики в різних контекстах. Важливою складовою компонентою людського капіталу є соціальний капітал. Р. Путама у 1996 р. вперше визначив соціальний капітал як «характеристику соціального життя – співтовариства, норми і довіри, що дозволяють людям діяти спільно більш ефективно для досягнення загальних цілей» [13].

Огляд сучасних інтерпретацій поняття людського капіталу вказує на різноманітність підходів до цієї категорії. В економічній літературі у визначенні людського капіталу переважає визначення терміну як набір особливостей демографічних груп характеристик (структура, вік, стан здоров'я) та навичок окремих людей [1]. Окрім того, у процесі формування людського капіталу відзначається також визначальна роль знань, здібностей, здоров'я людей. Його основою є генетичні особливості людини. Його поліпшення можливе шляхом інвестицій, так званих інвестицій в людину. Безліч опублікованих визначень поняття «людський капітал» має характер розпливчатий і

неоднозначний. Також вони змінюються разом з контекстом культури, пануючої моди, парадигмами, метафорами, звичаями і мовними практиками відповідного автора.

Згідно з дослідженнями, проведеними шведською страховою компанією «Скандія», людський капітал поєднує знання, навички, інноваційність і здатності окремих співробітників для ефективного виконання завдань [5]. Також до змісту поняття включаються корпоративні цінності, організаційна культура і філософія організації. З цієї точки зору, людський капітал являє собою комплементарну частину загального капіталу підприємства, що є ефективними чинниками для визначення конкурентних переваг підприємства [3]. У такому разі важливими є вартість, унікальність, стабільність людського капіталу, і який сприймається як істотне джерело ефективності підприємства.

Людський капітал не може бути власністю компанії, тому що він завжди супроводжує людину. Людський капітал вважається тривимірним і включає в себе: компетентність у застосуванні знань і вмінь, мотивацію до використання знань і умінь, інтелектуальні можливості, які розглядаються як здатність трансферу знань між різними сферами, як потенційну ефективність, інноваційність, що служать для поліпшення знань і вдосконалення підприємства, тобто можливість використання і розширення знань і навичок у практичній діяльності [1].

У польській науковій літературі людський капітал - це активи підприємств, що належать його працівникам і визначаються наступним чином:

- витрати підприємства на навчання і вдосконалення своїх членів [18];

- джерело знання, яке у своєму закумуляованому вигляді є джерелом інновацій, і таким чином прямо сприяє економічному розвитку [4];

- у рівному ступені як особисті, так і соціальні навички, здатність до накопичення досвіду, знання, отримані в процесі навчання, а також будь-які інші навички, спрямовані на поліпшення взаємодії будь-якої організації з її клієнтами та іншими зацікавленими сторонами [10];

- своєрідний комплекс індивідуальних особливостей членів організації, у вигляді фізичних, психічних, інтелектуальних і моральних складових, що формуються через схильності, таланти, знання, навички, компетенції, внутрішню мотивацію до професійної відповідності, ресурс здоров'я або життєвої енергії, та забезпечують функціонування і розвиток членів організації [13].

Аналіз сучасних аспектів, пов'язаних з людським капіталом, дає підстави вважати, що людським капіталом підприємства також можемо називати людей творчих спеціальностей з широкими кваліфікаціями, пов'язаних з організацією і її місією, які вміють спільно працювати [15]. У контексті цього визначення, людський капітал є рушійною силою розвитку організації, що містить у собі величезні мотиваційні можливості. Вони розкриваються тільки тоді, коли здійснюється ефективне управління, з урахуванням місії та

стратегічних цілей [9].

При визначенні та реалізації стратегії підприємства людський капітал, здебільшого, формується у двох напрямках. По-перше, як стратегічний капітал, що забезпечує, конкурентну перевагу протягом досить тривалого часу; по-друге, як операційний капітал, необхідний для втілення поточних завдань [19].

Крім інших складових, людський капітал також ґрунтується на зосередженні уваги на потребах клієнтів, на навичках ретельного аналізу виробничих процесів, на здатності до розвитку та впровадженні інновацій [14]. Людський капітал уособлений в людях, які пов'язані з суспільною працею на підґрунті особистих особливих фізичних, психічних, моральних знань і навичок. Разом з тим, людський капітал включає інтелектуальний капітал, який виступає у віртуальному вигляді, складному для копіювання іншими людьми. Істотною проблемою при цьому виступає взаємозв'язок людського капіталу та організації, особливо тоді, коли працівники пов'язані з підприємством на вільних засадах і партнерськими відносинами. Тут виникає певний парадокс, адже те, на чому компанія має будувати свою конкурентну перевагу не є її власністю.

Міжнародні організації, які займаються вимірюваннями і порівняннями на міжнародному рівні накопиченнями людського капіталу, визначають його як «навички, компетенції, знання, які втілені в людині, і які необхідні підприємству в економічній діяльності» [8].

У ряді досліджень, представлених у науковій літературі, найбільш важливими джерелами цінностей для економіки визначений людський капітал, який становить порядку 47% в структурі. Далі йдуть капітал відносин (27,3%), фінансовий капітал (11,7%), інтелектуальна власність (8,8%), унікальні виробничі процеси (продукти) (4,1%) та інші джерела (1,1%) (рис. 1) [5; 6; 10].

Привертає увагу якісний аспект людського чинника, оскільки якісне харчування і здоров'я окремих співробітників впливає на зростання виробничих можливостей співробітників. Саме з цієї причини інвестування в людський капітал, звичайно, пов'язані з витратами на охорону здоров'я [7].

В період бурхливого розвитку техніки починаючи з XVIII до початку XX ст. відбулося зародження нового підходу до трактування людського капіталу, який можна назвати особистісно-суб'єктивним. Він поєднує його економічний зміст з фізичним наповненням. Згідно цьому підходу, людина розглядається разом із її знаннями, навичками, компетенціями, що дає підстави приділити достатню увагу в економічній науковій літературі управлінню людським капіталом в контексті його складових. З цієї точки зору, для якості людського капіталу особливе значення мають такі складові, як ясність розуму працівників, частота дій і здатність своєчасного реагування, успіхи людини в галузі, цілковита віддача в інтересах справи, найліпше використання соціального потенціалу, демонстрація нових ідей, прагнення співробітників до виконання завдань на високому рівні.

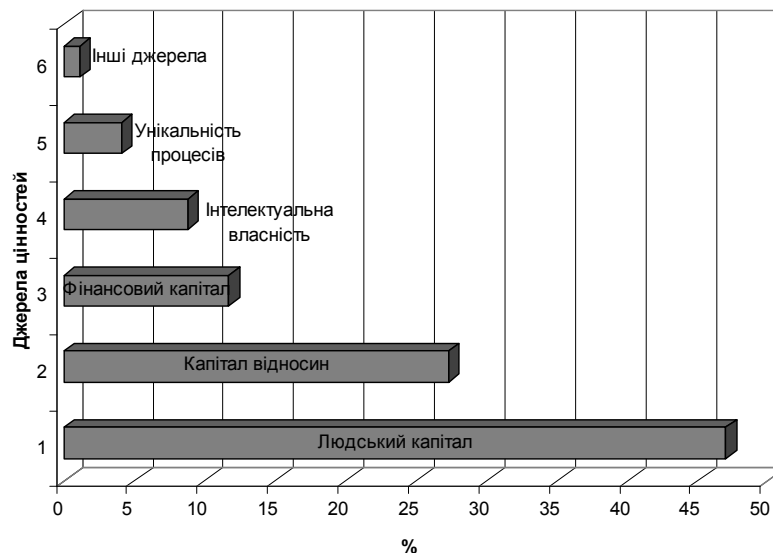


Рис. 1. Найбільш важливі джерела цінностей для економіки, %

Але переважно це стосується управління компетенціями людського капіталу. Це стало причиною для динамічного розвитку напряму управління компетенціями, який поширився з вступом у нове тисячоліття.

Концепція управління компетенціями людського капіталу була сформульована на початку сімдесятих років ХХ ст., коли один із класиків політекономії Д. Макклеланд наголосив на тому, що найкращим предиктором успіху кандидата на роботу є його компетенції і здібності [11]. При цьому автор запропонував розглядати людину як частину національного капіталу. І це докорінно відрізнялося від колишнього підходу до визначення цінності людини, який полягав у вимірюванні інтелекту та знань людини за допомогою психометричних тестів.

Найбільш поширеними науковими трактуваннями людського капіталу є визначення його з позицій формування і реалізації виробничих здатностей. Людина одночасно є і виробником і споживачем продукції, організатором економічного життя, творцем реальності і споживачем. Така методологічна установка по своїй сутності, визначає людину не тільки як ресурс, що дозволяє збільшувати економічний капітал, але також представляє цінність людини самої по собі.

У 2000 р. Світовий банк запропонував людський капітал визначати як складову соціального капіталу [20]. До соціального капіталу було віднесено інститути, відносини і норми, які формують якість і кількість соціальної взаємодії в суспільстві. «Соціальний капітал є не просто сумою інститутів, які є основою суспільства, – це клей, який утримує їх разом» [20]. Соціальний капітал складається з отриманих знань і проявляється в мережі взаємозв'язків власне самої організації, а також за її межами. Як бачимо, ґрунтовні підходи до визначення соціального капіталу і людського капіталу співпадають по своїх основних позиціях. Окрім того, визнається, що управління знаннями і використання знань займають центральне місце в новій економіці, заснованої на фундаментально нових організаційних і технологічних умовах [20]. Суб'єкт людського капіталу в економіці виступає як персоніфікація безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності.

лектуальної діяльності.

Спільним в зарубіжній науковій літературі є те, що багато авторів дотримуються думки, що людським капіталом володіють люди, тому саме вони самостійно вирішують, коли, як і де саме цей капітал буде застосований, і в який спосіб сприятиме досягненню поставленої мети. Люди приймають рішення про те, якою мірою вони можуть бути готові залучатись до виконання своїх ролей в організації, економіці, національній економіці (підходи та ставлення до способу виконання роботи та прикладання зусиль, здатність до інноваційної та продуктивної поведінки). Статистичні дослідження доводять, що людський капітал в значній мірі сприяє досягненню успіху організації, а погане управління ним викликає невдачі. Поняття людського капіталу в економічному сенсі пов'язане з місцем людини в економічній дійсності.

ВИСНОВКИ

Як бачимо із представлених результатів теоретичних досліджень, розвиток підходів до визначення людського капіталу бурхливо розкривається у наукових працях зарубіжних дослідників. Різноманітність підходів до визначення людського капіталу зумовлено множиною теоретико-методологічних позицій і напрямів, в рамках яких визначені концепції капіталу, що дозволяє розкрити багатогранність цього поняття. Було визначено, що найціннішим ресурсом в національній економіці є людський капітал. Завдяки ньому не тільки приймаються ключові рішення в діяльності, але й відбувається обмін знаннями з іншими співробітниками, вирішуються проблеми використання наявних ресурсів, а також здійснюється істотний вплив на подальшу діяльність, визначаються напрямки розвитку.

Міжнародні організації, які займаються вимірюваннями і порівняннями на міжнародному рівні накопиченнями людського капіталу, визначають його як навички, компетенції, знання, які втілені в людині, і які необхідні підприємству в економічній діяльності.

Розвиток людського капіталу в довгостроковій перспективі залежить від інвестицій як на рівні окре-

мої людини, що здійснюються, за допомогою індивідуальної діяльності співробітників і витрат підприємства, так і інвестицій на рівні регіону або держави (витрати на освіту, дослідження і розробки, інноваційну політику тощо), які створюють умови для розвитку цього капіталу.

Подальші дослідження сконцентровані на визначенні характеристик людського капіталу, які сприяють його розвитку.

Список використаних джерел

1. Bontis N., Dragonetti N., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. No. 17 (4). P. 391–402.
2. Bratnicki M., Strużyna J. Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, 2001. 280 p.
3. Czubasiewicz H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: Wydawnictwo akademickie, 2000. 192 p.
4. Dobija D. Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości im. L. Koźmińskiego, 2003. 176 p.
5. Edvinsson L., Malone M. Kapitał intelektualny. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001. 168 p.
6. Fronczyńska M., Organizacja wiedzy -jaka czeka nas przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim? URL: <http://www.strategie.info.pl/tekst/4365>.
7. Grossman M. On the Concept of Health Capital and Demand for Health. *Journal of Political Economy*. 1997. No. 2. P. 68-69.
8. Human Capital Investment, An International Comparison. OECD: Centre for Educational Research and Innovation, 1998. 290 p.
9. Juchnowicz M. Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. Warszawa: Poltex, 2004. 370 p.
10. Łukasiewicz G. Kapitał Intelektualny w przedsiębiorstwie, w Kapitał Intelektualny dylematy i wyzwania. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Nowy Sącz, 2001. 240 p.
11. McClelland D. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*. 1973. January. P. 1–14.
12. Nicholson J. The Living Capital of the United Kingdom. *Economic Journal*. 1891. No. 1. P. 95-107.
13. Putnam R. Who Killed Civic America? *Prospect*, 1996. March. P. 66–72.
14. Ross J. Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa. *Zarządzanie na Świecie*, 1997. No. 5. P. 42–44.
15. Sajkiewicz A. Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja -kierowanie-ekonomika. Warszawa: Poltex, 2000. 178 p.
16. Schulz T.W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 1961. March 51. P. 1–17.
17. Sobczak T. Pomiar jakości kapitału ludzkiego w organizacji w Uwarunkowania sukcesu przedsiębiorstwa w gospodarce opartej na wiedzy / red. E. Skrzypek. Lublin: Wydawnictwo UMCS w Lublinie, 2004. Tom I. 234 p.
18. Stoner James A. F. Vadyba / James A. F. Stoner, R. Echvard Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr. / Jš angly kalbos vertė Albina Trečiokaitė / Kaunas: Poligrafija ir informatika, 1999. – 660 p.
19. Wawrzyniak B. Projektowanie strategicznej polityki personalnej w przedsiębiorstwie. Warszawa: Poltex, 2001. 190 p.
20. Intellectual Capital Report 2000. World Bank (2000). URL: <http://www.worldbank.org>.