

**ЩОДО УТОЧНЕННЯ ФОРМ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
В ДІЯЛЬНОСТІ СУСПІЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКИХ СИСТЕМ**

Розглядаючи категорію людського капіталу більшість дослідників акцентують свою увагу на здатності останнього або приносити дохід його носію, або створювати додану вартість в процесі його використання. При цьому акцентуючи на здатності останнього до капіталізації, більшість дослідників не приділяє значної уваги тому факту, що невід'ємною умовою ефективного використання людського капіталу є готовність його носія до участі в досягненні цілей суспільно-господарської системи.

Категорія людського капіталу в економічній науці виникла через потребу пояснити доцільність капіталовкладень в здібності та здатності людини до виконання кваліфікованої праці. Тож традиційно людський капітал розглядається як накопичені в результаті інвестицій здатності людини до виконання певних робіт. Так зокрема один з основоположників теорії людського капіталу Г. Беккер поняття людського капіталу трактує як витрати на освіту, здобуття професійних навичок, охорону здоров'я, професійну та географічну мобільність [1]. На думку Ф. Махлупа необхідно розрізняти «...неудосконалену працю від удосконаленої, яка стає більш продуктивною за рахунок капіталовкладень, що збільшують фізичні та розумові здібності людини...», при цьому «...подібні удосконалення і являють собою людський капітал» [2, с. 419]. Е.Дж. Долан та Д. Ліндсей розглядають під людським капіталом «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих за рахунок формального навчання чи освіти, та практичний досвід» [3, с. 260]. На думку У. Боуена людський капітал складається з «набутих знань, навиків, мотивації та енергії, якими володіє людська особистість та які можуть використовуватись протягом певного проміжку часу у виробництві товарів та послуг...», при цьому «він є формою капіталу, так як являється джерелом майбутніх заробітків чи майбутнього задоволення...», він є людським, так як є складовою частиною людини» [4, с. 362]; Л. Туроу стверджує, що під людським капіталом слід розуміти здатність виробляти товари та послуги за рахунок його «виробничих навиків, здібностей та знань» [5, с. 15]; І. Бен-Порет вважає, що людський капітал, подібно до фондів на підприємстві є «фондом, функцією якого є виробництво трудових послуг... і який, таким чином, аналогічний до будь-якої машини як складової матеріального капіталу» [6, с. 363].

В роботі [7, с.303] автори вважають, що «...людським капіталом є величина втіленої в людині здатності приносити дохід...», до якого слід відносити «...вроджені здібності, талант, а також освіту та набуту кваліфікацію».

В більшості робіт автори погоджуються, що капіталовкладення в людину, які й є основою для формування людського капіталу, є одними з найбільш вигідних інвестицій в суспільно-господарської системи, а тим більше під час переходу до постіндустріального типу виробництва, який тяжіє до використання знань та розумової праці носіїв людського капіталу. При цьому, тоді коли більшість авторів визнає, що не завжди сформований в результаті інвестицій людський капітал використовується ефективно, випадки, за яких носій людського капіталу по тих чи інших причинах застосовує його в супереч цілям суспільно-господарської системи, розглядається радше як виняток з правила, що підтверджує правило, ніж як управлінську ситуацію, яку необхідно повернути на користь системи.

В результаті проведеного дослідження планується розробити теоретичні підходи до класифікації форм використання людського капіталу.

Не зважаючи на те, що в основі теорії людського капіталу лежить дослідження Т. Шульца щодо ефективності капіталовкладень в освіту людини [8], ряд дослідників на основі аналізу статистичних даних стверджують, що зв'язок між майбутніми доходами та витратами на формування людського капіталу його носієм носить ймовірнісний характер. Так зокрема в роботі [9] автор стверджує, що зв'язок між рівнем освіти та величиною заробітної плати характерний тільки для агрегованих сукупностей, тоді коли така закономірність для індивідуумів зникає.

П.Тобмен в роботі [10, с. 393] демонструє, що різниця в заробітку в середньому залежить на 45% від генетичних особливостей, на 12% від соціального походження та тільки на 6% від освіти. Як наслідок, виникла теорія «фільтра», яка розглядає систему освіти як засіб відбору, що сортує індивідуумів в залежності від їх виробничих здатностей [11, с. 53].

Отже можна зробити висновок про те, що, на відміну від інших видів капіталу, які є в розпорядженні суспільно-господарської системи, наявність людського капіталу ще не є запорукою позитивного ефекту від

його використання, так як останній в значній мірі залежатиме від ціннісних, мотиваційних орієнтирів його носія.

Так зокрема Ю. Корчагін пропонує поділяти людський капітал на позитивний та негативний, при цьому останній автором визначається як «...людський капітал, що не забезпечує ніякої корисної віддачі від інвестицій в процеси розвитку і росту». Іншими словами негативним є так складова людського капіталу, яка не здатна чи не готова розвиватися. При цьому на думку дослідника негативний людський капітал «...формується на основі негативних сторін менталітету нації, низькій культурі населення, включаючи її ринкові складові (зокрема етику праці та підприємництва)» [19, с. 36].

В роботі [12, с. 272-275] А. Колядин виділяє фіктивний людський капітал, до якого на його думку слід віднести гіпотетичні результати, на які здатний працівник – носій людського капіталу; дипломи, сертифікати, інші документи що засвідчують наявність людського капіталу у носія але не забезпечені відповідними знаннями та навичками; право вимагати борги по договорам цивільно-правового характеру як от виплата заробітної плати працівнику, який не продемонстрував відповідність займаній посаді але в силу нормативно-правових актів не може бути негайно звільнений. Тобто фіктивним людським капіталом є та його складова яка або не підтверджена реальними навичками та знаннями, або в силу тих чи інших обставин не може бути використана в процесі функціонування суспільно-господарської системи.

Запропоновані вище підходи на нашу думку не враховують основну особливість, яка притаманна людському капіталу, а саме залежність характеру його вкладу в досягнення цілей суспільно-господарської системи від цільових орієнтирів самого носія людського капіталу. При цьому слід пам'ятати, що «в управлінні людська компонента – самий проблемний з усіх активів», що пов'язано з «...безмежною різноманітністю та непередбачуваністю людей...» [14, с.14]. Тож виходячи з вищенаведених міркувань для покращення розуміння механізмів процесів управління залучення людського капіталу його носія до досягнення певних цілей доцільно виділити поняття продуктивного, фіктивного та деструктивного використання людського капіталу.

Під фіктивним використанням людського капіталу слід розуміти небажання, неготовність чи відсутність можливостей для його носія по тим чи іншим причинам використовувати останній для досягнення цілей суспільно-господарської системи. При цьому фіктивне використання може бути викликано як особистими мотивами людини (наприклад небажання використовувати власні знання та навички) так і неготовністю підприємства надати можливості носію людського капіталу використати наявний його запас із-за організаційних, управлінських, технологічних чи інших перепон.

І хоча більшість дослідників погоджується з тим, що фіктивне використання людського капіталу є характерним явищем для будь-якої суспільно-господарської системи у зв'язку з складністю знаходження оптимальних механізмів управління процесами накопичення та використання людського капіталу, поруч з тим виходячи з припущення щодо раціональної поведінки індивідуума – носія людського капіталу – ними не розглядається можливість його деструктивного використання. Нами пропонується використати запропоноване в роботі [13, с. 39] поняття «деструктивних продуктивних сил» та окремо виділити поняття деструктивного використання людського капіталу, яке полягає в застосуванні знань, навичок, здібностей та здатностей особи – носія людського капіталу – для досягнення цілей, що суперечать цілям діяльності суспільно-господарської системи. Зокрема, як приклад, такими проявами деструктивного використання є крадіжки, промислове шпигунство, саботаж, використання здібностей для уникнення виконання професійних обов'язків тощо.

Як наслідок, завданням ефективного управління використанням наявного людського капіталу є мінімізація деструктивного та пошуку шляхів залучення до господарських процесів фіктивного людського капіталу. Для більш повного розуміння процесів використання людського капіталу доцільно останній поділити на окремі складові в залежності від особливостей його накопичення та використання.

Так зокрема на думку Я. Фітценца людський капітал, це комбінація трьох факторів, а саме: «Здібності, які людина привносить в свою роботу: Розум, енергія, позитивність, надійність, відданість. Здатність людини до навчання: обдарованість, уява, творчий характер особистості, метикуватість. Потреба людини ділитися інформацією і знаннями: командний дух та орієнтація на цілі» [14, с. 14].

Тож для подальшого аналізу використання людського капіталу зупинимося на його складовій яка є однозначно визначальною на сьогоднішньому етапі розвитку продуктивних сил суспільства, а саме знаннях індивідуума – носія людського капіталу - та здатності їх застосування в господарських процесах.

На основі класифікації знань в залежності від способів їх застосування, запропонованих в роботах [15-18] пропонуємо класифікувати інтелектуальну складову людського капіталу на:

– компетентність (перевірене знання про те, як необхідно діяти);

- теоретичні знання;
- процедурні знання (знання про те, як виконувати завдання);
- соціальне знання.

Слід відмітити, що запропонована класифікація складових інтелектуальної складової людського капіталу відобразить основні типи професійного використання останнього. Тож доцільно дослідити використання людського капіталу особи виходячи з припущення, що кожна з вищеперахованих його складових братиме участь в процесах життєдіяльності суспільно-господарської системи в тій чи іншій формі.

На рис. 1 приведений гіпотетичний приклад деструктивного (для складової «компетентність»), фіктивного (для складової «процедурні знання») та ефективного використання людського капіталу особи в інтересах суспільно-господарської системи.

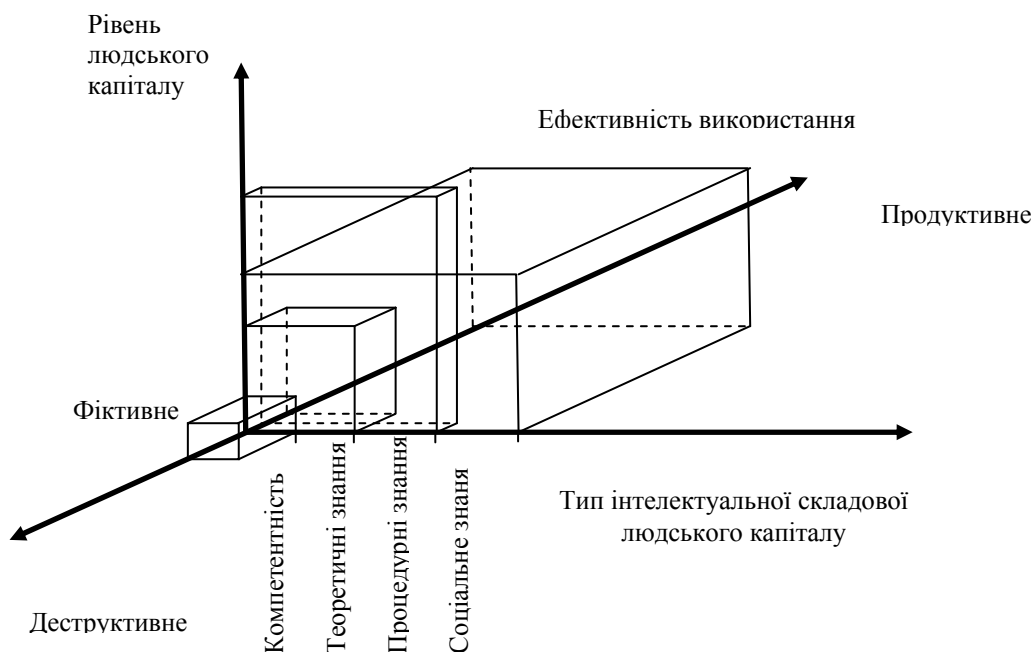


Рис. 1. Карта використання людського потенціалу особи

Виходячи з припущення про те, що фіктивний людський капітал наслідок неефективного використання останнього, а деструктивний – невідповідність цільових орієнтирів підприємства та особи – носія людського капіталу, можна зробити висновок про можливість за допомогою певних управлінських дій створити умови для зменшення фіктивної та деструктивної складової людського капіталу.

Запропонована нами класифікація форм участі людського капіталу в процесах розвитку суспільно-господарських систем дозволяє з нових позицій поглянути на можливості щодо їх інтенсифікації шляхом перетворення складових людського капіталу с фіктивним чи деструктивним характером їх використання. При цьому запропонований підхід вимагає розробки управлінських інструментів ефективної діагностики як наявного фіктивного людського капіталу та причин його непродуктивного використання, так і моніторингу ціннісних орієнтирів носіїв людського капіталу для недопущення проявів його деструктивного використання.

#### Література

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N. Y., 1964.
2. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital. – Princeton, 1984.
3. Долан Э.Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан. –СПб., 1992.
4. Bowen H. R. Investment in Learning. – San Francisco, 1978.
5. Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970.
6. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning//The Journal of Political Economy. – 1967.
7. Фишер С. Экономика / С. Фишер. – М., Дело, 1993.
8. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971
9. Jencks Gh. et al. Ireguality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America. – N. Y., 1972.

10. Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. – In: Personal Income Distribution. Ed. W. Krelle, Amsterdam, 1978
11. Wiles P. The Correlation between Education and Earnings: The External-Test-not-Content-Hypothesis (ETNC). Higher Education. – № 1. – 1974.
12. Колядин А.П. Методологические подходы к анализу фиктивного человеческого капитала / А.П. Колядин // Вестник СОГУ имени К.Л. Хетагурова. – №2 – 2011, с. 272-275.
13. Петренко В.П. Интеллектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ: ПП Курилюк. – 2009. – 196 с.
14. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер.с англ.; под общей ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
15. Savage C. Generation Management: Cocreating through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking. – Newton: Butterworth-Heinemann, 1996.
16. Ле Бортефу Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта; пер. с англ. – М., Альпина Паблишер. 2003. – 311 с.
17. Стайн Д. Расширение возможностей интеллекта / Д. Стайн; Пер. с англ. – М.: Изд-во «Эксмо», 2002. – 384 с.
18. Бьюзен Т. Суперинтеллект / Т. Бьюзен; пер. с англ. Ю.Е. Андреева. – Мн.: ООО «Попурри», 2005. – 400 с.
19. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации / Ю.А. Корчагин. – Воронеж, ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

*Рецензент д.е.н., профессор В.П. Петренко*

316.346.32-053.6

*Скринько Н.В., к.е.н., доцент,  
Лозна К.О.,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»  
Криворізький економічний інститут*

### **ЦІННІСНИЙ ПОРТРЕТ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Цінності відіграють важливу роль в житті суспільства. Якщо знання відповідає на питання «Як діяти?», то цінності дають відповідь на питання «Для чого діяти?», вони є метою діяльності. Знання є лише засобом здійснення цінностей [3]. Проблема цінностей завжди була актуальною в будь-якому столітті, і залишається такою і в наш час. Цінність – поняття, для означення об'єктів, явищ, їх властивостей, а також абстрактних ідей, які втілюють в собі суспільні ідеали та є еталонами, яких потрібно дотримуватися. «Особистісні цінності» або «ціннісні орієнтації особистості» відображають факт входження суб'єкта в соціальні зв'язки та відношення, включення в духовну систему цінностей суспільства. Вони виступають для суб'єкта у вигляді ідеалів, настанов, переконань і внутрішньої позиції, тобто у вигляді спрямованості особистості на цілі й засоби діяльності. Саме тому проблема дослідження динаміки змін соціальних і особистісних цінностей завжди буде актуальною [4].

Цінність – це певне значення, яке людина надає предметам, явищам, тобто визначає позитивне ставлення до них. Цінність проявляється при оцінці предмету, коли вибирають послідовно побудовану структуру цінностей. Цінності є певним мотиватором, який визначає поведінку людей.

Цінність є невіддільною від предмета, який належить до зовнішнього середовища, так і від особистості, яка є внутрішнім фактором, який саме і оцінює об'єкт цінним або нецінним. Отже цінність реалізується через відношення між об'єктом і суб'єктом.

Ціннісне ставлення людини до світу співвідноситься зі ставленням до самої себе, що виражається у самооцінці. Як відомо, тільки людина здатна до самооцінки. Рівень її адекватності залежить від загальної культури особистості [5, с. 73].

Метою роботи є визначення ціннісного портрету студентської молоді.

Як правило, цінність виявляє себе в процесі діяльності, через оцінку, причому оцінка може бути як актуальною, так і потенційною. Можна стверджувати, що цінність безпосередньо пов'язана з діяльністю, яка дозволяє дуже точно орієнтуватися в ціннісному полі особистості. Більш того, цінності багато в чому визначають поведінку людини і виступають її регулятором [5, с. 73].

Сьогодні цінності як особистості, так і суспільства є предметом вивчення багатьох дослідників. Проблеми цінностей особистості і суспільства у філософії присвячені праці таких вчених як В. Асмус, В. Виндельбанд, Т. Горнштейн, Ю. Давидов, В. Зубов, А. Лосев, В. Нерсисянц, Г. Риккерт, І. Романський та ін. Вони визначили поняття цінностей, їх ознаки, джерела виникнення, типи і види цінностей, їх співвідношення та вплив на життя суспільства та окремих людей. Дж. Дьюї, К. Льюїс, А. Мейнонг