

УДК 330.342.146

Т. А. Лех,

старший науковий співробітник кафедри економічної теорії Донецького національного університету

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглядаються сучасні ідеї і положення теорії людського капіталу. Сформульована концепція формування та відтворення людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, види людського капіталу, інвестування у людський капітал, формування людського капіталу

The article considers modern ideas and theories of human capital. Formulated the concept of creation and reproduction of human capital.

Keywords: human capital, types of human capital, investment in human capital, formation of human capital.

Вступ. В економічній літературі широко обговорюються питання, пов'язані зі створенням умов стійкого економічного розвитку й пріоритету людського капіталу в економіці знань. Актуальність цих питань обумовлена зростим інтересом до творчих здатностей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, що відповідає загальній закономірності розвитку сучасної науки. Тому гостро постає питання ефективного інвестування в людський розвиток, формування якісного національного людського капіталу і необхідності розробки спеціальних управлінських інструментів і методів з метою формування дієвих організаційно-економічних механізмів нагромадження й збільшення національного людського капіталу України.

Таким чином, системне дослідження процесу формування, нагромадження й ефективного використання людського капіталу здобуває все більшу актуальність для прискорення переходу української економіки до суспільства знань.

Постановка задачі. Метою статті є аналіз сучасного механізму формування та відтворення людського капіталу та синтез загальної концепції процесу відтворення людського капіталу.

Результати. Теорія людського капіталу – це науковий спосіб осмислення соціально-економічних процесів у суспільстві із приводу формування й розвитку людського капіталу, організації використання людських ресурсів, людського потенціалу в процесах проведення суспільного багатства, створення й присвоєння доходів різними соціальними групами людей. Виникнення й розвиток концептуальних ідей і положень теорії людського капіталу проходить шлях від джерел розвитку політичної економії до сучасних досліджень [1, с. 128].

Джерела й положення, що послужили теоретичною й методологічною базою для формування теорії людського капіталу, присутні в працях економістів, починаючи з робіт А. Монкретьєна. Широко питання людини в економіці розкриті в роботах У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса й ін. Етап безпосередньо теорії людського капіталу пов'язаний з роботами Т. Шульца, Г. Беккера та їх послідовників. Генезис теорії людського капіталу є закономірним слідством розвитку економічної науки. У даний момент із позицій теорії людського капіталу аналізуються процеси економічного росту й економічного розвитку, підвищення конкурентоспроможності підприємств, регіонів, країн, гендерної відмінності в оплаті праці, процеси й особливості інвестування в людину й багато інші.

З позицій теорії людського капіталу доходи індивідів виступають результатом реалізації прийнятих раніше рішень. Отже, ухвалюючи те або інше рішення, людина може безпосередньо впливати на розмір своїх планованих і очікуваних доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, культуру, здоров'я, нарощуючи в такий спосіб свій людський потенціал і капітал [2, с. 212].

Людський капітал втілюється в особистості свого носія, може зменшуватися під впливом морального або фізичного зношування й збільшуватися (накопичуватися) залежно від інвестування.

Згідно з моделлю формування й відтворення людського капіталу [3] процес формування людського капіталу послідовно проходить кілька фаз: фазу формування людського потенціалу, яка складається з виховання, загальної освіти і фахової освіти та фазу відтворення й нагромадження індивідуального людського капіталу, на якій людський потенціал трансформується у людський капітал.

Не існує єдиної думки щодо внутрішньої структури людського капіталу. Це пов'язане з існуванням принципових відмінностей у думках учених щодо поняття людського капіталу, методів його оцінки, аналізу ефективності інвестицій і його ролі в економіці. Виходячи з аналізу закордонної й вітчизняної економічної літератури, принциповою відмінністю в думках учених виступає їхнє відношення до визначення елементів структури людського капіталу. Суб'єкт може бути носієм і джерелом декількох видів капіталу, які через трудову діяльність стають людським капіталом. Спочатку перебуваючи в потенційному стані, потім через участь у трудовій діяльності, вони дозволяють одержувати доходи (рис. 1).

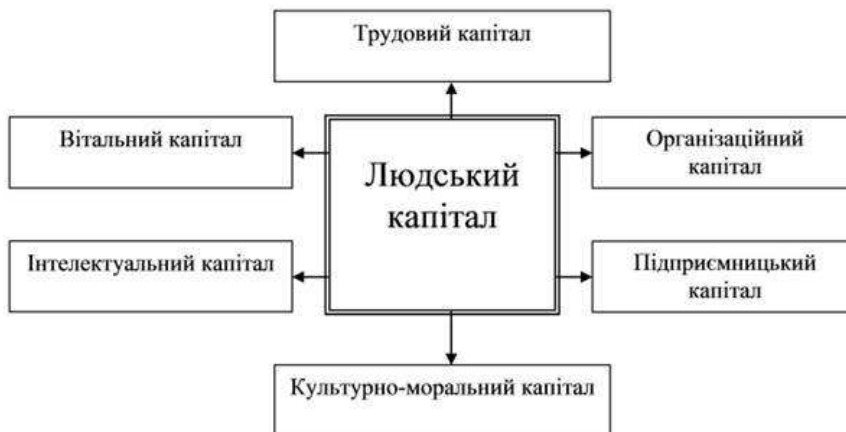


Рис. 1. Структура індивідуального людського капіталу (авторська розробка)

Вітальний капітал – це вроджена складова людини, то багатство, яке людей одержує споконвічно. Він пов'язаний зі станом здоров'я, як фізичного, так і психологічного, властивостями й типом характеру й закладеними в людині талантами.

Трудовий капітал пов'язаний із кваліфікацією, виробничим навчанням, втілюється в праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології.

Індивідуальний інтелектуальний капітал – це вид капіталу, що є проявом інтелекту соціального суб'єкта, що й представляє собою продукти його інтелектуальної діяльності – інформацію й знання, що мають соціально-економічну цінність і які забезпечують йому дохід (благо) і конкурентні переваги [4].

Культурно-моральний капітал – це сукупність інтелектуальних здатностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивіда або індивідів, які використовуються в процесі здійснення соціальної діяльності й при цьому узаконюють володіння статусом і владою. Із соціальної сторони це якісні й кількісні характеристики знань, умінь, кваліфікації, моральні якості, здатності, образ і стиль життя, імідж, соціальні зв'язки індивіда; з економічної – сукупність витрат, пов'язаних з розвитком культурних характеристик індивіда [3].

Організаційний і підприємницький капітал – це заповзятливість, ділова кмітливність, новаторство, організаторські здатності й висока відповідальність, почуття ошадливості й економії, уміння розумне ризикувати, енергія й чинність волі, необхідні для ведення бізнесу або керування.

Ці елементи людського капіталу можуть трансформуватися в дохід. Для здійснення такої трансформації індивідові необхідно стати суб'єктом праці та зайняти відповідну своєму освітньому, соціальному, культурному та духовному рівню професійну нішу, що дозволяє одержати не тільки професійний статус, але й доступ до додаткових доходів, що перевищують витрати, пов'язані із простим відтворенням працівника і його родини. Усі перераховані капітали підкоряються логіці самозростання – чим більше капітал даного виду, тем легше його накопичувати й підтримувати, а так само на його основі накопичувати інші види капіталу.

Класифікація видів людського капіталу дозволяє розглядати і оцінювати людський капітал на рівні окремої людини, окремого підприємства або групи підприємств і держави в цілому.

У структурі капіталу фірми особливу роль відіграють визнані активи індивідуального людського капіталу (патенти, авторські посвідчення, ноу-хау й ін.), фірмові нематеріальні активи (товарні марки, товарні знаки комерційні секрети й т.п.), організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал і соціальний капітал [5]. Національний людський капітал включає соціальний, трудовий, організаційно-підприємницький, культурно-моральний, вітальний, інтелектуальний капітали.

Процес формування й нагромадження національного людського капіталу представлений на рис. 2.

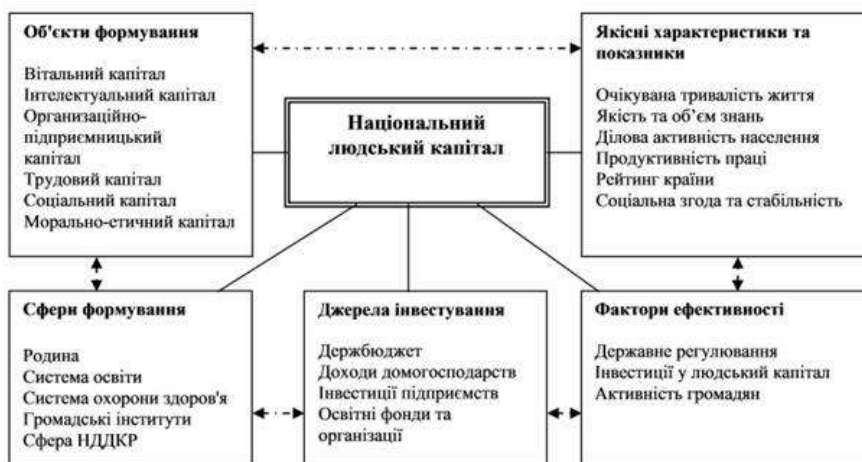


Рис. 2. Процес формування, нагромадження й відтворення національного людського капіталу (складене автором на основі [6])

Національний людський капітал являє собою складну сукупність творчих продуктивних чинностей усіх громадян, кожна з яких окремо являє собою індивідуальний капіталізований запас знань, умінь і навичок, накопичений за допомогою взаємодії комплексу факторів і умов, пов'язаних з різними рівнями життєдіяльності суспільства й економічно реалізований у виробничому обороті, приносячись дохід своєму власникові й формуючи агрегований потік доходу як частина національного доходу країни.

Базуючись на такій класифікації видів людського капіталу, можна виділити основні напрямки інвестицій у людський капітал по різних рівнях.

Нанорівень (на рівні окремої людини або домогосподарства) включає інвестування у вітальний капітал, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Людський капітал індивіда здатний приносити дохід носієві даного капіталу, організації, на яким даний капітал використовується, а також країні в цілому.

Мікрорівень (людський капітал організації) має на увазі вкладення коштів у визнані активи індивідуального людського капіталу, фірмові нематеріальні активи, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал.

Важливою сферою формування й розвитку людського капіталу є реальний сектор економіки. У теорії людського капіталу підприємство, поряд з родиною й державою, зізнається основним джерелом інвестицій в індивідуальний людський капітал. У літературі людський капітал фірми розглядається переважно в рамках концепції нематеріальних активів організації. Людський капітал співробітників зізнається основною частиною нематеріальних активів підприємства, що генерує силою інноваційного розвитку.

Макрорівень (на рівні держави в цілому) включає інвестування в соціальний капітал, інтелектуальний капітал, вітальний капітал, культурно-моральний капітал, організаційно-підприємницький капітал і трудовий капітал, представлені як національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги, природний потенціал.

Таким чином, можна сформулювати загальну концепцію формування та відтворення людського капіталу (рис. 3).

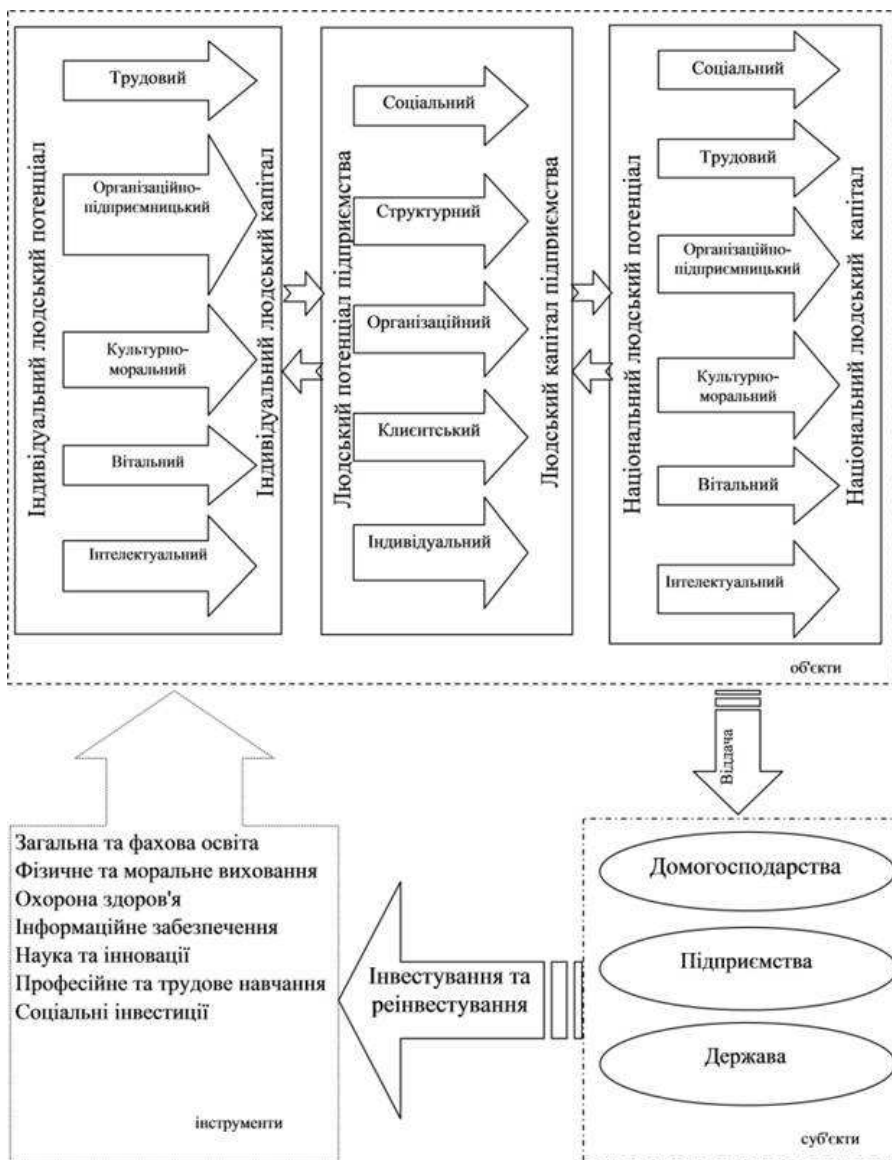


Рис. 3. Концепція формування та відтворення людського капіталу (авторська розробка)

Суб'єктами виступають домогосподарства, підприємства та держава, які за допомогою *механізму* інвестування та реінвестування впливають на процес формування та відтворення людського капіталу на всіх рівнях.

Для досягнення поставленої мети суб'єкти використовують такі *інструменти*: загальна та фахова освіта, фізичне та моральне виховання, охорона здоров'я, інформаційне забезпечення, наука та інновації, професійне та трудове навчання, соціальні інвестиції.

Об'єктами виступають людський потенціал та людський капітал на всіх рівнях. Відображення внутрішньої структури дозволяє виявити всі напрямки для інвестування у розвиток людського капіталу. А також, підкреслює системність людського капіталу, тобто задля якісного розвитку будь-якої складової, потрібен гармонійний розвиток усіх складових людського капіталу на всіх рівнях. Результатом впливу об'єктів на суб'єкт є віддача від реалізації людського капіталу, яка залежить від поставленої мети, спрямованості дій та інтенсивності докладених зусиль.

Висновки. Класифікація видів людського капіталу дозволяє аналізувати, оцінювати та інвестувати у людський капітал на рівні окремої людини (нанорівень – індивідуальний людський капітал), окремого підприємства або групи підприємств (мікрорівень – людський капітал фірми) і держави в цілому (макрорівень – національний людський капітал).

Головним механізмом формування людського капіталу виступають інвестиції. Інвестиції в людський капітал являють собою всю сукупність вкладень, спрямовану на формування й реалізацію людського потенціалу. Зростання рівня людського капіталу за рахунок інвестицій підвищує доходи індивідів або прибутки

фірм і позитивно впливає на економічний ріст.

Використання комплексної концепції формування та відтворення людського капіталу дозволяє найбільш ефективним чином скоординувати зусилля домогосподарств, підприємств та держави по створенню високоякісного людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Квитка А. Особенности воспроизводства человеческого капитала в трансформационной экономике / А. Квитка // Бизнесинформ. - №11.- 2009. – с. 127-129.
2. Норкіна Т.П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу / Т.П. Норкіна, З.О. Скарбун, Н.О. Тарханова // Економіка будівництва і міського господарства. – т. 4.- №4.- 2008.- с. 211-218.
3. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
4. Дресвянников В.А. Содержание и структура понятия "интеллектуальный капитал человека" / В.А. Дресвянников. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://e-conf.nkras.ru/konferencii/2009/Dresvjannikov.pdf>.
5. Смирнов В.Т., Скоблякова И.В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] Режим доступа: http://bali.ostu.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skoblykova.doc
6. Родионова Е.М.. Формирование человеческого капитала - экономическая цель реформы образования. // Наука и образование. Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 6. Социология и образование /Е.М. Родионова, О.В. Киселева, Т.Н. Козлова - М.: ИИЦ МГУДТ, 2005. - с. 212.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"