

УДК 330.88

А. О. Маслов,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ІДЕЙ НАГРОМАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ЗНАНЬ В НЕОКЛАСИЧНИХ ТЕОРІЯХ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В статті досліджено проблеми використання ідей нагромадження інформації та знань в неокласичних теоріях людського капіталу. Показано місце і значення інформації, знань, людського та інтелектуального капіталу як центральних категорій неокласичних теорій людського капіталу в становленні і розвитку теорії інформаційної економіки як економіки інформаційного суспільства.

Ключові слова: інформація, знання, інтелектуальний капітал, людський капітал, теорія людського капіталу, інформаційна економіка, теорія інформаційної економіки.

In the article the problems of using ideas of accumulation of information and knowledge in the neoclassical theories of human capital. Show the position and value of the information, knowledge, human and intellectual capital as the central categories of neoclassical theories of human capital in the formation and development of the theory of the information economy as the economy of the information society.

Keywords: information, knowledge, intellectual capital, human capital, human capital theory, information economics, theory of the information economy.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Криза економіки індустріальної доби і становлення постіндустріального та інформаційного суспільства, а отже, постіндустріальної та інформаційної економіки під впливом інформаційно-технологічної революції, призвели до того, що продуктивні сили і виробничі відносини в своєму розвитку багато в чому зазнали кардинальних змін. Це вимагало перегляду складових факторів виробництва та їх характеристик. Розвиток продуктивних сил, поява нової техніки і технології вимагали підвищення кваліфікації спеціалістів і спеціального навчання працівників, що і обумовило нагальну потребу в розробці нової теоретико економічної парадигми, у якій центральне місце поряд з інформацією та знаннями займали б інтелектуальна власність, інтелектуальний капітал та людський капітал.

Важливу роль в теорії і практиці інформаційної економіки відіграє інформаційно-знаннєва складова теорії інтелектуального капіталу. У зв'язку з цим, одним із завдань є з'ясування логіки взаємозв'язку таких категорій, як *інтелектуальна власність, інтелектуальний капітал, людський капітал, інформація, знання* та ін. Інформаційно-технологічна революція кінця ХХ-го – на початку ХХІ ст., зачепивши і кардинально змінюючи продуктивні сили, обумовила розвиток виробничих відносин, і, як наслідок, пред'явила вимоги до перегляду складу і характеристик факторів виробництва.

У цьому зв'язку посилення ролі і значення інтелектуальної власності, поява теорій інтелектуального та людського капіталу у межах інформаційної, чи інформаційно-знаннєвої економіки, які досліджують сутність і властивості цих понять, і, що визначило їх місце серед факторів виробництва, була не лише виправдана, а й повною мірою закономірна. Людина як продуктивна сила, її знання і вміння почали трактуватися як *людський капітал* в межах ширшого поняття *інтелектуального капіталу*.

Однією із центральних проблем у становленні і розвитку інформаційної економіки та її теоретичного осмислення у різноманітних концепціях і теоріях, поряд із виробництвом інформації, їхнього перетворення в знання, і на цій основі виробництво нової інформації і нових знань, є використання ідей нагромадження інформації та знань в неокласичних теоріях людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна сказати, що в історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення *теорій інтелектуального та людського капіталу*. Значний вплив цих теорій, зокрема, теорій людського капіталу, на весь подальший розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці. Питання формування і використання продуктивних здібностей людини, їх ролі і місця в соціально-економічній системі суспільства завжди викликали підвищений інтерес учених. Концепції інтелектуальної власності, інтелектуального та людського капіталу в їх сучасному вигляді стали закономірним результатом генези світової економічної та філософської думки, і пов'язані, насамперед, з розвитком концепцій власності і капіталу. Поява теорій людського капіталу закономірно впливає з дослідження зміни ролі працівника у виробничому процесі. Основним способом у цьому випадку традиційно й обґрунтовано є виділення й вивчення функцій людини у виробництві.

Дослідженню проблем інформації та знань в межах теорій людського та інтелектуального капіталу значну увагу наприкінці ХХ ст. приділено у працях Л. Едвінссона і М. Мелоуна [18; 19; 25], Т. Стюарта [14; 30], Д. Даффі, Т. Фортьюна, П. Саллівана, Л. Прусака, Д. Клейна, Е. Брукінга, Л. Хіроякі та ін. Серед українських науковців цю проблему досліджували В. Базилевич [1; 2], В. Гець [4], Л. Федулова [16], А. Чухно [17], О. Грیشнова [5] та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Але новизна та складність проблеми визначили неоднозначність та суперечливість наявних підходів як до визначення сутності та структури інтелектуального капіталу і місця та ролі в ньому людського капіталу, з одного боку, так і до питань, пов'язаних з використанням ідей нагромадження інформації та знань, з іншого боку, зокрема, в неокласичних теоріях людського капіталу. Поява теорій людського капіталу закономірно впливає з дослідження змін ролі працівника у виробничому процесі. Основним способом у цьому випадку традиційно й обґрунтовано є виділення й вивчення функцій людини у виробництві. Саме цій проблемі було присвячено перше дослідження, яке можна віднести до теорії людського капіталу: праця співробітника Гарвардського університету Дж. Уолша, яка опублікована в 1935 р. У ній він здійснив розрахунки впливу професійної освіти як інтелектуальної власності на національний дохід США [32, с. 255–285].

Становлення інформаційної економіки у розвинених країнах Заходу у 1990-х рр. перевернуло увагу дослідників до категорій інтелектуального та людського капіталу як системоутворюючих категорій, породжених становленням постіндустріального інформаційного суспільства. Загальновизнано, що інтелектуальна, озброєна останніми науковими розробками, яка базується на знаннях, професійна кваліфікація та творчі здібності працівників, патенти, структура управління та інформаційні технології стають першоосновою та рушійною силою виробництва, стратегічними факторами економічного розвитку світової та національних економік в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою цієї статті є висвітлення стану використання ідей нагромадження інформації та в неокласичних теоріях людського капіталу.

Вклад основного матеріалу. Центральне місце в структурі інтелектуального капіталу займає людський капітал (human capital), який становить собою накопичені в результаті інвестицій та втілені у працівників компанії знання, практичні навички, творчі здібності, досвід, загальна культура, моральні цінності та ставлення до справи. У сучасну, постіндустріальну та інформаційну епоху людський капітал стає системоутворюючим чинником у структурі інтелектуального

капіталу.

Багато відомих американських й англійських учених стояли у витоків формування теорії людського капіталу в її сучасному вигляді: Т. Шульц та Г. Беккер (Чиказький університет), Б. Вейсброд (Вашингтонський університет), Дж. Мінцер (Колумбійський університет), Л. Туроу (Массачусетський технологічний інститут), У. Боуен, М. Фішер, Дж. Вейзі (Кембриджський й Оксфордський університети). Великий внесок пізніше зробили М. Блауг, С. Боулс, М. Вудхолл, Б. Кікер, Р. Лейард, Ф. Махлуп, Б. Чізвік та багато ін. Проблема людського капіталу в той час приваблювала багатьох, у силу її особливої актуальності та новизни.

Незважаючи на наявність різних поглядів на поняття й структуру людського капіталу, вектор досліджень різних учених збігався. Розвиток виробництва, удосконалення знарядь праці зажадали кваліфікованих і освічених працівників. При цьому витрати на їхню підготовку, як матеріальні, так і тимчасові, виявилися досить великі й збільшуються з кожним роком. Тому одним з перших завдань, поставлених перед теорією людського капіталу, була й залишається *необхідність підрахунку ефективності інвестицій в освіту*.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал.

Сутність теорії людського капіталу зводиться до того, що витрати на навчання розглядаються як «капіталовкладення в людину», а накопичення знань, навиків та вмінь – як накопичення «людського капіталу». Поява теорії людського капіталу є результатом необхідної оцінки нематеріальних факторів, які впливають на зростання сучасної економіки. На долю цих факторів економічного росту, які можна назвати м'якими факторами, в розвинутих економіках припадає до 80 % впливу. Про це говорить також і так званий «залишок Солоу», тобто те зростання, що обумовлене дією факторів економічного зростання, які не прораховуються, але впливають опосередковано.

Можна виділити наступні причини виникнення інтересу до поняття людського капіталу. З одного боку, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в посиленні уваги учених на дослідженні цієї проблеми. З іншого боку, це визнання того факту, що активізація творчих можливостей людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найбільш ефективним способом досягнення економічного зростання. Людський капітал становить собою «найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності» [6, с. 196].

В економічній теорії і практиці поняття людського капіталу логічно почало використовуватись після використання таких понять як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал.

Поняття «людський капітал» виникло в ринковому середовищі і відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладення у людину.

Під людським капіталом розуміється як сукупність усіх продуктивних рис працівника. Так, за Г. Боуеном, людський капітал «складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг» [23, с. 362]. У трактуванні Л. Туроу людський капітал являє собою «продуктивні здібності, обдарування і знання» [31, с. 15].

Поняття «людський капітал» відображає запас знань, навичок, мотивів до продуктивної діяльності, що може нагромаджуватися внаслідок інвестування в виховання, освіту, медицину, підготовку до виробничої діяльності та інформаційну інфраструктуру. Зрозуміло, що людський капітал, так само як і фізичний капітал потребує витрат. Зокрема, Г. Беккер визначив, що нагромадження людського капіталу відбувається завдяки освіті, підвищенню кваліфікації, турботі про стан здоров'я, міграції людських ресурсів та пошуку інформації що цін і доходів. Зрозуміло, що інвестування державою чи приватною особою в людський капітал передбачає в перспективі зростання граничного (додаткового) доходу чи інших вигід.

Порівнюючи з фізичним капіталом, необхідно зазначити, що людський капітал має цілий ряд відмінних рис:

по-перше, людський капітал є невіддільним від індивіда, невідчужуваним, не може бути власністю компанії і виступає швидше тимчасово залученим засобом, подібним до боргових зобов'язань, випущених акцій;

по-друге, є нематеріальним, невідчутним, таким, що не підлягає усталеним вартісним оцінкам;

по-третє, є неліквідним, таким, що не зберігається і не може бути законсервованим до кращих часів, оскільки його невикористання у поточному періоді призводить до непоправних втрат;

по-четверте, не може бути скопійований або відтворений у жодній іншій організації;

по-п'яте, поєднує якості інвестування і споживання, оскільки інвестиції в освіту, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я невіддільні від витрат на споживання;

і, насамкінець – *по-шосте*, приносить дохід від використання безпосередньо індивідам-власникам, оскільки не може бути об'єктом застави або відчуження і не є власністю компанії у загальноприйнятному розумінні.

Критичний аналіз досвіду країно, що розвиваються в 1960-і рр. показав, що багато з них, досягли високих темпів економічного росту, не змогли їх закріпити, оскільки економічне зростання не сприяло соціально-економічному розвитку. Важливою теорією у вирішенні проблеми стала *теорія людського капіталу*. Саме в цей період теорія людського капіталу починає активно розвиватися, здобувши багато прихильників і загальне наукове визнання, а найбільш суттєвий внесок у її розробку тоді зробили американські економісти, представники чиказької школи, лауреати Нобелівської премії Теодор Шульц (1979 р.) [26–29] і Гері Беккер (1992 р.) [3; 21; 22].

Т. Шульц, американський економіст і основоположник теорії людського капіталу, першим опублікував в 1950-60-х рр. комплексні роботи з теорії людського капіталу, присвячені аналізу причин і факторів росту продуктивності праці виділив так званий «остаточний фактор», який пізніше в працях «Накопичення капіталу через освіту» (Capital Formation by Education, 1960) [26] і «Інвестиції в людський капітал» (Investment in Human Capital, 1961) [27] було визначено як здатності до праці, які набуваються і розвиваються людиною. В пошуках нових факторів економічного росту Т. Шульц звернув увагу на те, що саме освіта перетворює простого виконавця в творчого працівника, змушує його аналізувати ситуацію, шукати оптимальні шляхи вирішення виробничих завдань. Т. Шульц зводить людський капітал до розвитку знань і здібностей, які людям надають «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації» [28, с. 64–65].

Подальший розвиток цієї ідеї послідовниками Т. Шульца привів до формування теорії людського капіталу. Так, значний внесок у розробку цієї теорії зробив Г. Беккер, який у 1962 р. опублікував серію статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу, зокрема, інвестиціям у людський капітал [21], а в 1964 р. побачила світ його фундаментальна класична робота «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» (Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis) [22], яку неодноразово перевидано в США і перекладено багатьма мовами світу [3].

У цій праці Г. Беккер, на відміну від Т. Шульца, дає інше визначення людського капіталу: «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи» [22, с. 1]. Тобто, він включив до інвестицій в людський капітал не лише витрати на освіту, але й витрати на охорону здоров'я, інформацію, пошук роботи, виховання дітей, тобто всі витрати, які підвищують продуктивну силу людини.

Названі праці в основному визначили спрямованість подальших досліджень людського капіталу. Людський капітал – це оцінка втіленої в індивідуумі здатності приносити дохід, суму здібностей, знань, кваліфікації і навиків окремого працівника. Людський капітал залежить як від отриманої освіти і тренінгу. Людський капітал, як і фізичний, здатен накопичуватись і амортизуватись (внаслідок смертності, дискваліфікації тощо).

Під інвестиціями в людський капітал Г. Беккер розуміє як діяльність, яка спрямована на «покращення фізичного і емоційного стану людини» [3, с. 84] і впливає на майбутній грошовий і психічний дохід за допомогою збільшення її ресурсів.

Г. Беккер запропонував основні форми інвестицій у людський капітал: навчання, *освіта (schooling)* – загальні і спеціальні знання; *підвищення кваліфікації*, або *капітал професійної підготовки (on-the-job training)* – кваліфікація й виробничий досвід; *капітал здоров'я (medical care)* – піклування про здоров'я; *капітал міграції (migration)*; і, останнє, що найбільше нас цікавить – пошук інформації про ціни і доходи (*searching information about prices and incomes*) [22].

Ці форми інвестування відрізняються за ефектами, але вони єдині в тому, що покращують кваліфікацію, знання і здоров'я і, саме таким чином збільшують грошовий і психічний дохід.

На відміну від абстрактного розвитку процесу накопичення знань, тут, з введенням поняття людського капіталу, передбачаються знання (кваліфікація, здібності і т.п.), персоніфіковані в кожному конкретному працівнику і йому належать. Ці знання є результатом інвестицій в людський капітал і приносять дохід. Людський капітал подібний до будь-якого іншого товару, він конкурентний, і такий, що виключається при споживанні. Таким чином, людський капітал може розглядатись як фактор виробництва, аналогічний іншим факторам, таким, як фізичний капітал, праця, природні ресурси.

У процесі дослідження людського капіталу було встановлено, що він не лише приносить власникові додатковий дохід впродовж всього життя, а й сприяє реалізації екстерналій, зокрема, засвоєнню нових знань у процесі діяльності та створенню передумов для здобуття нових знань у майбутньому. Основою для розробки моделей зростання за участі людського капіталу стали численні факти прискорення економічного зростання в країнах, де активно реалізовувались освітні реформи та програми.

Отже, сьогодні під людським капіталом розуміється сформована в результаті інвестицій в людину сукупність здібностей особистості, обумовлена певним запасом його знань, здоров'я, професійних навичок і здібностей.

Чим кваліфікованіша праця людини, тим вищий її капітал, а відповідно і дохід з цього капіталу (оплата праці). Інвестиції в людський в розвинутих країнах є найефективнішими, і такими, що швидко окупуюються для суспільства. Людський капітал розглядається як один із найважливіших факторів економічного зростання і нарощування економічного потенціалу.

Необхідно наголосити, що існує певна залежність між людським розвитком і теорією людського капіталу чи розвитком людських ресурсів. Згідно концепції людського розвитку і теорії людського капіталу можливості і здібності людини є найбільш значимим вкладом у виробництво. Однак теорія людського капіталу розглядає людей як засіб росту виробництва, на відміну від концепції людського розвитку, де людина є основна мета прогресу.

Таким чином, вже в 1970-х рр. поняття «економічне зростання» та «економічний розвиток» все більше збагачуються поряд з такими якісними ознаками, як структура національної економіки, співвідношення добувних і обробних галузей, структура експорту, також рівнем освіти населення країни, станом охорони здоров'я і культури, структурою потреб населення тощо. З подальшим поглибленням економічних дослідженням зростання та розвиток розглядаються як багатоплановий процес, на який суттєво впливають фактори соціального і політичного порядку. Саме в цей час і з'являються нові парадигми і принципи, серед яких і теорія людського капіталу.

Саме у другій половині ХХ ст., коли в ході інформаційно-технологічної революції склалися відповідні практичні та теоретичні передумови, а виробничий потенціал людини став фактором, що визначає суспільний прогрес, теорія людського капіталу набула бурхливого розвитку і сформувалася як самостійний напрям світової економічної думки завдяки працям американських вчених Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца М. Боумана, Б. Вейсбора, Л. Туроу та ін. Але, до цього часу, не дивлячись на окремі дослідження, цілісної концепції не існувало.

Дослідження поняття людського капіталу здійснювалось не лише в країнах з високорозвинутою ринковою економікою, але й вітчизняними економістами та вченими колишнього СРСР. Так, російський вчений М. Критський вважає, що в основі людського капіталу лежить «рух економічного суб'єкта як нової сили суспільного прогресу й інтелектуальної діяльності» [10, с. 117]. Поряд з ним Р. Капелюшников розглядає людський капітал як «запас знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного», які «складають капітал, оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони є джерелом підвищення продуктивності і заробітків у майбутньому» [9, с. 4].

С. Дятлов характеризує людський капітал як «сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини» [7, с. 83].

Українські вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств» [11, с. 136].

Використання категорії людський капітал передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації.

Згідно завдань, які необхідно вирішити нашому дослідженню, поряд з такими його складовими як: рівень освіти та знань, професійна підготовка – практичні навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та професійна адаптованість та стан здоров'я, центральну роль відіграють в його структурі, насамперед, *вміння здобувати та користуватись економічно важливою інформацією*, вмотивованість, мобільність працівника тощо.

Включення до структури людського капіталу інформованості і мобільності є результатом переходу до нових економічних реалій – до інформаційного суспільства з високою мобільністю всіх його складових. Використання економічно значимої інформації, пошук роботи і міграція збільшують цінність конкретного людського капіталу завдяки збільшенню заробітної плати, що отримується за певний набір навичок [20, с. 317–318].

Українська дослідниця людського капіталу О.А. Грішнова умовно і спрощено трактує його як «трудовий потенціал, що реалізується в ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини» [5, с. 14].

Освіта, згідно теорії людського капіталу, становить собою особливу галузь, що виробляє специфічний капітал з тривалим терміном використання. Проблеми освіти та її впливу на соціально-економічний розвиток хвилювали і російських вчених. Д. Менделєєв обґрунтовував положення про те, що освіта й освічені люди мають надзвичайне значення не лише для економічного розвитку, а й для політичної та економічної незалежності країни: «Освіта є набутий капітал, що відповідає витратам часу і праці та накопиченню людської мудрості... Дійсно освічена людина знайде собі місце лише тоді, коли її потребуватимуть уряд чи освічене суспільство» [13, с. 239]. «Нам особливо потрібні освічені люди, що близько знають російську природу, тобто всю російську дійсність, щоб ми могли зробити справді самостійні кроки в справі розвитку країни» [13, с. 183].

Опираючись на положення теорії людського капіталу і в зв'язку зі зростанням значення інтелектуального потенціалу робітника, в сучасній економічній літературі сформувався підхід до витрат на освіту як до інвестиційних вкладень. Так, вже згадуваний нами Т. Шульц з цього приводу пише: «Тією мірою, якою витрати на навчання збільшують майбутній дохід студента, їх можна віднести до категорії інвестицій» [28, с. 12]. Можна сказати, що сама освіта як процес тотожна процесам виробництва і споживання знань.

Перетворення інформації і знань у все більш значимий фактор виробництва призводить до фундаментальних змін в характері праці і капіталу. Зміни відбуваються перш за все у сфері праці, поширюючись потім на сферу капіталу. З цього приводу Ж. де Терсак писав: «Праця – це рушійна сила соціальної динаміки і навіть принцип об'єднання соціальної еволюції» [15, с. 100].

В ході соціальної еволюції однорідна наймана праця, яка здійснюється впродовж «необхідного», тобто, невільного робочого часу, поступово замінюється вільною неоднорідною працею з негарантованим результатом. Як писав Р. Дарендорф, відбувається розмивання меж між освітою, працею і дозволенням [24, с. 74]. Праця індивідуалізується, і з досягненням певного рівня інформаційної складності її зміст втрачає алгоритмічний характер. У міру того, як це відбувається, ринок праці пропонує вже не безособову однотипну «виробничу послугу», а послуги особистості, яка володіє в межах професійного діапазону відносно рідкісними, а інколи навіть унікальними якостями. Наявність цих якостей є результатом вільного розвитку особистості.

Вільна індивідуалізована праця, результати якої лише частково передбачувані, настільки сильно відрізняються від наймані (невільної) праці по незмінному алгоритму, що можна сказати про відмінність між працею у власному розумінні цього слова (*labour*) і творчістю (*creativity*) як процесом створення нового знання чи нової реальності. *Labour* – це праця за чітко заданими правилами, змінити які суб'єкт праці не в змозі. Це невільна праця, що становить собою «розумове чи фізичне зусилля, цілком чи частково спрямоване на будь-які інші блага, крім задоволення від самого процесу роботи» [12, с. 65].

Creativity – вільна і тому не повною мірою алгоритмізована праця, результати якої багато в чому залежать від індивідуально неповторних зусиль діючого «Я». Це творча праця, яка створює нову інформацію і знання чи нову реальність, визначається внутрішнім спонукальним мотивом і тому здатна дати людині задоволення, а не лише конкретний матеріальний результат.

Людський капітал можна назвати індивідуальним капіталом, оскільки його не можна відокремити від індивідуумів, що його використовують, і перетворити у власність корпорації чи групи. Це обумовлюється з особистісним (вибірковим) характером інформації, в результаті чого, «навіть придбавши формальні права на інформаційний продукт, тобто ставши його власником, не кожен може ним скористатися, бо для цього потрібен цілий набір якостей» [8, с. 321], властивих не кожній людині. Тому людський капітал базується на особистій, а не на приватній власності, на поєднанні працівника і умов його праці, а не на відчуженні одного від іншого. Ефективні розміри цього капіталу пропорційні різноманіттю творчих здібностей особистостей.

Одним із проявів людського капіталу є підприємництво, яке повною мірою можна розглядати як різновидність творчості. Знання підприємців є невяним особистісним знанням, що зближує капітал і вільну працю. Іншим проявом людського капіталу є здатність до управління організацією (корпорацією і т.п.) в умовах невизначеності. Носієм такого капіталу є топ-менеджери. Суб'єктами людського капіталу є також особи вільних професій, учені, спеціалісти високої кваліфікації і будь-яка людина, здатна робити будь-що краще, ніж всі інші.



Рис. 1. Взаємозалежність людського капіталу і економічного росту в теоріях ендogenousного росту.

Необхідно також зазначити, що науковим фундаментом концепції людського розвитку і теорії людського капіталу є теорії ендogenousного економічного росту, що є предметом окремої розмови, оскільки суть теорії ендogenousного росту полягає саме в тому, що людина є рушійною силою економічного зростання і засобом досягнення матеріального провітання. Саме теорії ендogenousного росту дали можливість формалізувати зв'язок між механізмами економічного зростання і процесами отримання і накопичення нового знання, що матеріалізується потім в технологічних нововведеннях (рис. 1). Ці теорії досліджують причини відмінностей в темпах економічного росту окремих країн, ефективність тих чи інших заходів державної науково-технічної і промислової політики і вплив процесів міжнародної інтеграції і торгівлі на темпи економічного росту.

Висновки. Таким чином, сьогодні особливого значення набуло дослідження проблем в межах людського та інтелектуального капіталів як теоретичних категорій і визначення їх частки в ринковій вартості компаній, що є надзвичайно важливим і актуальним в умовах інформаційної економіки, коли ціни на фондовому ринку ростуть значно швидше, ніж реальні результати господарської діяльності тієї чи іншої фірми чи корпорації. Важливим є те, що *ідея інтелектуального та людського капіталу виникла лише в контексті сучасної економіки – інформаційної економіки, або економіки знання*. Її основна функція полягає в тому, що вона вказала на нематеріальні активи організації, важливість яких співставима зі звичайним матеріальним капіталом.

Поява теорій людського капіталу закономірно впливає з дослідження змін ролі працівника у виробничому процесі. Основним способом у цьому випадку традиційно й обґрунтовано є виділення й вивчення функцій людини у виробництві. Очевидно, що поряд з такими складовими людського капіталу як рівень освіти та знань, професійна підготовка – практичні навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та професійна адаптованість та стан здоров'я, центральну роль у його структурі відіграють, насамперед, *вміння здобувати та користуватись економічно важливою інформацією*, вмотивованість, мобільність працівника та ін. Використання економічно значимої інформації, пошук роботи і міграція збільшують цінність конкретного людського капіталу завдяки збільшенню заробітної плати, що отримується за певний набір навичок, а перетворення інформації і знань у все більш значимий фактор виробництва призводить до фундаментальних змін в характері праці і капіталу. Зміни, що відбуваються спочатку у сфері праці, поширюються потім на сферу капіталу.

Насамкінець необхідно зазначити, що використання теоретичних положень теорій людського та інтелектуального капіталу стосовно нагромадження інформації і знань у підвищенні якості робочої сили, формуванні принципово нового типу працівника – працівника інтелектуального, високоосвіченого і високопрофесійного, творчого, є надзвичайно важливим при розробці національної економічної політики, і реалізації її в ході господарської практики з позицій інформаційної парадигми, що є безумовно запорукою успіху тих економічних перетворень, на які сьогодні чекає Україна.

ЛІТЕРАТУРА.

1. *Базилевич В.Д.* Інтелектуальна власність : Підручник. – К.: Знання, 2006. – 431 с.
2. *Базилевич В.Д., Льюїс В.В.* Інтелектуальна власність: креатини метафізичного пошуку. – К.: Знання, 2008. – 687 с.
3. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г.С. ; пер. с англ. / Сост., Науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. *Гесць В.М.* Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку: монографія / В.М. Гесць; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. — К., 2009. — 863 с.
5. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. *Грейсон Дж.К.* мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж.К. мл. Грейсон, К. О'Делл. ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
7. *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала / Дятлов С.А. – СПб. : Изд-во СПб УЭФ, 1994. – 160 с.
8. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества: Научное издание / Иноземцев В.Л. – М. : «Academia» – «Наука», 1998. – 640 с.
9. *Капелюшников Р.И.* Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной политэкономии. – М. : Наука, 1977. – 287 с.
10. *Критский М.М.* Человеческий капитал / Критский М.М. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.
11. *Куценко В.Л.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.Л. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – № 10. – С. 136–145.
12. *Маршалл А.* Принципы политической экономии. В 3-х т. / Маршалл А. – М. : Прогресс, 1991. – Т. 1. – 415 с.
13. *Менделеев Д.И.* Заветные мысли: Полное издание / Менделеев Д.И. – М. : Мысль, 1995. – 413 с.
14. *Стюарт Томас А.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
15. *Терсак Ж. де.* Социология организованного действия / Ж. де. Терсак // Журнал социологии и социальной антропологии. Специальный выпуск. Т. 2. – СПб., 1999. – С. 98–116.
16. *Федулова Л.І.* Економіка знань: підручник. – К.: Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2009. – 600 с.
17. *Чухно А.А.* Інституціонально-інформаційна економіка : підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко ; за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 687 с.
18. *Эдвинсон Лейф.* Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М.: ИНФРА-М, 2005. – XX, 248 с.
19. *Эдвинсон Л., Мэлоун М.* Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 429 – 447.
20. *Эренберг Р.Дж.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
21. *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical Analysis / Becker G.S. // Journal of Political Economy. Supplement. 1962. October.
22. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / Becker G.S. – N. Y. : Columbia University Press, 1964.
23. *Bowen H.R.* Investment in Learning / Bowen H.R. – San Francisco, 1978.
24. *Dahrendorf R.* The New Liberty: Survival and Justice in a Changing World / Dahrendorf R. – L., 1975.
25. *Edvinsson L., Malone M.* Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots. N.Y.: Harper Business, 1997.
26. *Schultz T.* Capital Formation by Education / T. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68.
27. *Schultz T.* Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. – 1961. – № 1. March.
28. *Schultz T.* Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / Schultz T. – New York : Free Press, 1971.
29. *Schultz T.* The Economic Value of Education / Schultz T. – New York : Columbia University Press, 1963.
30. *Stewart T.A.* The Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y; L.: Doubleday/Currency, 1997.

31. *Thurow L.* Investment in Human Capital / Thurow L. – Belmont, 1970.

32. *Wolsh J.R.* Capital Concept Applied To Man / J.R. Wolsh // The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – № 2. – P. 255–285.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"