

В.В. Кривошей, канд. екон. наук

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Теоретично обґрунтовано сутність і місце людського капіталу в інноваційній економіці.

Теоретически обосновано сущность и место человеческого капитала в инновационной экономике.

In theory grounded essence and place of human capital in an innovative economy.

Постанова проблеми у загальному вигляді. Теорія людського капіталу накопичила достатній науковий інструментарій для чіткого визначення суті, змісту, видів, способів оцінки і регулювання даної активної частки капіталу будь-якого підприємства. Проблематика людського капіталу широко обговорюється в науковій, прикладній та навчальній літературі. Людський капітал як економічна категорія став одним із загальноекономічних стрижневих понять, що дозволяють описати і пояснити через призму людських інтересів і дій багато економічних процесів. Склад продуктивних сил і капіталу, утворення і розподіл доходів, економічне зростання і національне багатство отримують адекватне відображення в економічній науці з використанням категорії «людський капітал».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Першовідкривачі людського капіталу як цілісної концепції Т. Шульц й Г. Беккер, основну увагу звертали на інвестиції в людський капітал і оцінку їх ефективності. Це і зрозуміло, оскільки інвестиції коштів якраз і перетворюють ресурс на капітал, роблять просте благо капітальним. Інвестиції в підвищення людських здібностей ведуть до зростання продуктивності праці та доходів, в т.ч. до зростання заробітків працівника. Отже, відбувається відтворення і кумулятивне накопичення доходів за допомогою людських здібностей, що і перетворює їх на особливу форму капіталу.

Л. Туроу, що узагальнив перші дослідження людського капіталу як початкове поняття дає наступне визначення: «Людським капіталом людей є їх здатність виробляти предмети і послуги» [1]. У даному визначенні збережена класична традиція на визнання важливості ролі здібностей до праці. Але серед здібностей Л. Туроу виділяє генетично базисну економічну здатність. «Економічна здатність – пише він, є не

просто ще одним продуктивним вкладенням, яким володіє індивідуум. Економічна здатність впливає на продуктивність всіх інших вкладень». Звідси витікає важливе положення про необхідність єдності життєдіяльності як джерела формування і накопичення людського капіталу: «За суттю, – відзначає Л. Туроу, – споживанням, виробництвом та інвестуванням є спільні продукти діяльності людини з підтримки життя» [3].

Аналогії з капіталізацією матеріальних активів дозволяли здолати недовіру до незвичного поняття «людський капітал». І. Бен Порет писав, що людський капітал можна розглядувати як особливий «фонд, функції якого – виробництво трудових послуг в загальноприйнятих одиницях виміру і який в цьому своїй якості аналогічний злістю машині як представниці речового капіталу» [4].

Проте, людські здібності як капітальне благо істотно відмінні від фізичних властивостей машин. «Аналогії між людським капіталом і фізичним є інтерес та бентеження, – помічає Л. Туроу, – проте, людський капітал не можна аналізувати як фізичний капітал» [5]. Ф. Махлуп пропонує розрізнити первинні та вдосконалені здібності. «... Невдосконалену працю, – пише він, – потрібно відрізнити від вдосконаленої, такої, що стає продуктивнішим завдяки вкладенням, які збільшують фізичну і розумову здатність людини. Подібні удосконалення складають людський капітал» [6]. Надалі західні вчені обговорювали склад і структуру людських здібностей, які вигідно капіталізувати, визначали послідовність і віддачу інвестицій в людський капітал.

Теоретичні позиції вчених відрізняє чіткіше розмежування суті, змісту, форм або видів, умов формування, відтворення і накопичення людського капіталу. М.М. Критський, один із тих, хто перший здійснив позитивне дослідження категорії «людський капітал», визначив її «як загально-конкретну форму людської життєдіяльності, що асимілює попередні форми – споживну і продуктивну, адекватні епохам привласнювання в господарстві, що здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану» [7]. Визнання загальності, історичності та конкретності людського капіталу дозволяє обмежити тимчасові рамки і соціально-економічні умови існування такого феномену як людський капітал.

У подальших дослідженнях М.М. Критський конкретизує соціально-економічний зміст категорії «людський капітал». По-перше, що визначає роль утворення в сучасному виробництві перетворює матеріально-речовий капітал в одну з форм прояву інтелектуального капіталу, у втілені в залозі верстати з автоматичної лінії. По-друге, єдино законна й визнана суспільством монополія, є монополія на інтелектуаль-

ну власність, на виняткове авторське право. По-третє, сталася відмова від трактування власності тільки як майнового відношення і розширення прав інтелектуальної власності на нематеріальні активи.

Погляди М. Критського розвиваються в працях Л.Г. Симкіної. Нею розглядаються історично послідовні форми збагачення життєдіяльності як в споживанні, так й у виробництві. Джерелом і формою збагачення в життєдіяльності людини виступає інтелектуальна діяльність. «Людський капітал, – пише Л.Г. Симкіна – визначений нами, як заснована на заощадженні часу збагачення життєдіяльності, є основним відношенням сучасної інноваційної економічної системи. Оскільки інтелектуальна діяльність виступає джерелом збільшення споживання, її розширене відтворення є відтворенням основних економічних відносин – людського капіталу, як самозбагачення життєдіяльності» [8]. Розкриття абсолютної та відносної форм збагачення життєдіяльності через піднесення потреб і здібностей, дозволяє Л.Г.Симкіній визначити історично конкретну форму людського капіталу «Продуктивна форма людського капіталу, – пише вона, – виступає як органічна єдність двох складових частин – безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності. Ці частки можуть виступати або як функції одного й того ж суб'єкта, або як організаційно-економічні форми різних суб'єктів, що вступають один з одним в обмін діяльністю» [5].

Група вчених, під керівництвом Л.І. Абалкіна, що досліджували проблему стратегічного розвитку країни в новому столітті розглядають людський капітал, як суму природжених здібностей, спільної та спеціальної освіти, придбаного професійного досвіду, творчого потенціалу, морально-психологічного і фізичного здоров'я, мотивів діяльності, що забезпечують можливість приносити дохід [4]. Виходячи з цього соціально-економічний прогрес визначається, перш за все, новими знаннями, отриманими науково-дослідними працівниками і освоєвані nadalі в процесі освіти і професійної підготовки і перепідготовки працівників. Основними сферами діяльності, що формують людський капітал, є науково-освітній комплекс, система охорони здоров'я, сфери, що безпосередньо формують умови життя і побуту.

Костюк В.Н., досліджуючи соціально-економічні процеси і розробляючи свою концепцію теорії еволюції, визначає людський капітал як індивідуальну здатність людини, що дозволяє йому успішно діяти в умовах невизначеності [8]. До складу людського капіталу він включає раціональну і інтуїтивну складові. Їх взаємодія може дозволити власникові людського капіталу досягати успіху там, де недостатньо однієї тільки високої кваліфікації і професіоналізму. Додатково необхідний талант, який вимагає окремої винагороди. З цієї причини в умовах

конкурентного ринку успіх власника людського капіталу в певному виді діяльності може винагороджуватися сумою, яка значно перевищує заробітну платню у відповідній галузі.

Климов С.М., аналізуючи інтелектуальні ресурси організації, визначає людський капітал як сукупність людських здібностей, що дає можливість їх носієві отримувати дохід. Цю якість ріднить людський капітал з іншими формами капіталу, що функціонують в суспільному виробництві. Вказаний капітал формується на основі природжених якостей людини через цілеспрямовані інвестиції в його розвиток.

Корогодін І.Т., досліджуючи механізми функціонування соціально-трудової сфери, визначає людський капітал як сукупність знань, навиків, умінь, інших здібностей людини, сформованих, накопичених і вдосконалених в результаті інвестиції в процесі його життєдіяльності, необхідних для конкретної доцільної діяльності та сприяючих зростанню продуктивній силі праці [6]. Він вважає, що найважливішим критерієм, що виражає суть капіталу, є його накопичення. Саме капіталом у всіх випадках є накопичені засоби (грошові, речові, інформаційні та ін.), з яких люди здатні отримувати дохід. Немає з цього визначення і поняття людського капіталу.

Кількісні вислови основоположників теорії людського капіталу зводяться до того, що люди збільшують свої здібності виробників і споживачів шляхом інвестицій в самих себе, а значне зростання капітальних вкладень в людину змінює структуру його доходів. Тому, людський капітал є не природженими, а накопиченими властивостями людини. Людина не може народитися з вже готовим капіталом. Його необхідно створити в процесі життєдіяльності кожного індивідуума. А природжені властивості можуть виступати лише як чинник, сприяючий плідному формуванню людського капіталу.

Соціально-економічну форму людського капіталу і його якісну визначеність характеризують А.Н. Добринін та С.А. Дятлом. «Людський капітал, – пишуть вони, – є формою прояву продуктивних сил людини в ринковій економіці..., адекватну форму організації продуктивних сил людини, включених в систему соціально-орієнтованої ринкової економіки, як ведучий, творчий чинник суспільного відтворення» [7].

Мета і завдання статті полягає в обґрунтуванні теоретичних основ та підходів в розробці науково-обґрунтованих рекомендацій щодо визначення трудового капіталу в інноваційній економіці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У змістовному плані людський капітал, включає запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, які капіталізуються за наступних умов:

- 1) накопичувальний запас здібностей людини за фазами життєдіяльності;
- 2) доцільність використання запасу здібностей, що веде до зростання продуктивності праці;
- 3) приріст продуктивності праці закономірно приводить до зростання заробітків працівника;
- 4) збільшення доходів мотивує працівника робити додаткові вкладення в свій людський капітал, кумулятивне його накопичувати.

Аналіз змісту і умов капіталізації людського капіталу дозволяє А.Н. Добриніну та С.А. Дятлу виробити узагальнене визначення людського капіталу як економічної категорії сучасного інформаційно-інноваційного суспільства. «Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в процесі праці, сприяючи зростанню його продуктивності та заробітку» [7].

Це визначення людського капіталу використовується нами як початкове і достатнє для вирішення поставлених завдань. Необхідно лише доповнити, що використання людського капіталу збільшує не лише заробітки працівника, але й доходи підприємств і держави. Вимагає уточнення і можливість капіталізації мотивацій працівників. На наш погляд, мова повинна йти про рівень культури і моральності працівника, які формують його репутацію і відповідальну поведінку, як важливий вид людського капіталу.

Класифікувати людський капітал можна за різними підставами і з різною метою, що і представлено в літературі з цієї проблематиці. Практично всі дослідники визнають реальність і вирішальну роль інтелектуального капіталу. Дійсно, інтелектуальні продукти можуть фіксуватися на матеріальних носіях (книги, звіти, дискети, файли баз даних), оформлятися як інтелектуальна власність і включатися в господарські операції у вигляді вкладень у капітал, продажу ліцензій, купівлі-продажу, обліку як нематеріального активу. Дослідження інтелектуального капіталу найбільш просунуті та доведені до методик його ефективного використання. Це дозволяє використовувати результати наукового аналізу інтелектуального капіталу для вивчення інших видів людського капіталу.

Західні дослідники зазвичай виділяють види людського капіталу за видами інвестицій в людський капітал. Шульц Г. указує, що здібності людини «... розвиваються за допомогою певних видів діяльності, які мають атрибути інвестицій» [1]. До таких видів інвестиційної діяльності він відносить шкільну освіту, навчання на робочому місці, зміцнення

здоров'я, зростаючий запас інформації щодо економіки. Усі ці види діяльності націлені на формування конкретних груп людських здібностей, які можуть отримувати капітальну оцінку і застосовуватися як людський капітал.

Багато вчених підкреслюють важливе значення у формуванні та накопиченні здібностей людини такого ресурсу як «людський час». «Запас людського часу є настільки ж базовим, – пише Л. Туроу, – як і запас ресурсів. Це – головний актив людського капіталу, який дозволяє індивідуумові набувати інших активів людського капіталу» [2]. Значення запасу життєвого часу усвідомлюється до заходу життя або в стресових, надзвичайних ситуаціях, коли потрібна мобілізація всіх внутрішніх потенцій людини.

Критський М.М. виділяє три основні види людського капіталу: «виробничий (Т), споживчий (Р) і інтелектуальний (S) капітал» [3]. Відтворювальний підхід до класифікації видів людського капіталу важливий для оцінки величини і інтенсивності використання людського капіталу в конкретних галузях діяльності.

Наш підхід до виділення видів людського капіталу заснований на розмежуванні груп здібностей, необхідних для активної життєдіяльності людини. Призначення класифікації полягає в обґрунтуванні цільових програм освіти як основної форми формування і накопичення людського капіталу [5].

Капітал здоров'я. Фізична сила, витривалість, працездатність, імунітет до хвороб, збільшення періоду активної трудової діяльності необхідні кожній людині, в будь-якій сфері професійної діяльності. Ми усвідомлюємо все величезне, капітальне значення здоров'я людини і нації, з втратами здоров'я і збільшенні смертності населення.

Трудовий капітал. Чим складніше праця, тим вище за вимогу до кваліфікації, знань, досвіду і відповідальності працівника. Як відзначав П. Друкер: «Бізнес – це організація, визначальним чинником існування або руйнування якої є кваліфікація її співробітників... Але знання – це специфічний ресурс людини. Знання не можна знайти в книгах. Там можна знайти тільки інформацію; але знання – це здатність застосовувати інформацію в конкретній сфері діяльності» [3].

Інтелектуальний капітал. Інтелектуальна, творча діяльність є поки унікальним атрибутом людського розуму, винахідливості, кмітливості. Продукт інтелектуальної діяльності патентується і закріплюється авторським правом, як виняткова власність автора, якому належить право визначення напрямів і форм її економічного використання. Об'єкти інтелектуальної власності залучаються до господарського обо-

роту як нематеріальних активів підприємств і збільшують доходи фірми і власників даних активів.

Організаційно-підприємницький капітал. Праця підприємця і менеджера має істотну специфіку в порівнянні з іншими видами праці. Заповзятливість і ділова кмітливість, новаторство, організаторські здібності та висока відповідальність, відчуття ощадливості і економії, уміння розумно ризикувати, енергія і сила волі потрібні для ведення бізнесу або управління.

Культурно-етичний капітал. Висока культура і моральність людини сьогодні також необхідні у виробництві як кваліфікація і інтелект. Лікарська деонтологія, педагогічна і ділова етика, кодекс честі підприємця, трудова і побутова мораль створюють здоровий етично-психологічний клімат в колективах, підвищують продуктивність праці та доходи.

Соціальний капітал. Соціальний капіталу в даний час знаходить все більше визнання в економічній літературі. Соціальний капітал може бути визначений як деякий набір суспільних стосунків, який мінімізує операційні витрати інформації в межах всієї економіки [4].

Структурний капітал. Конкурентне середовище, в якій діють фірми в сучасній економіці, безперервно зміняться під впливом інновацій. Високі темпи таких змін ускладнюють умови, за яких фірма може досягти успіху. Однією з таких умов є наявність біля фірми значного структурного капіталу. Структурний капітал – це здатність фірми управляти своєю організаційною структурою, пристосовуючись до змінної кон'юнктури ринку і одночасно змінюючи її у вигідному для фірми напрямі. Такий капітал тим більше, чим значніше за свободу співробітників фірми – носіїв людського капіталу.

Організаційний капітал. За ще одну форму відчужуваного людського капіталу можна вважати організаційний капітал. За своєю суттю це систематизована і формалізована компетентність компанії плюс системи, що підсилюють її творчу ефективність, а також організаційні можливості, направлені на створення продукту і вартості.

Висновки. Класифікація видів людського капіталу дозволяє розглядувати і оцінювати людський капітал на рівні окремої людини (мікрорівень – індивідуальний людський капітал), окремого підприємства або групи підприємств (мезорівень – людський капітал фірми) і держави в цілому (макрорівень – національний людський капітал). У структурі індивідуального людського капіталу можна виділити капітал здоров'я, культурно-етичний капітал, трудовий, інтелектуальний і організаційно-підприємницький капітал.

Список літератури

1. Thurow, L. Investment in Human Capital [Text] / L. Thurow. – Belmont, 1990. – 525 p.
2. Добрынин, А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] : монография / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
3. Machlup, F. The Economics of information and Human Capital [Text] / F. Machlup // Princeton, 1984. – 419 p.
4. Критский, М. М. Человеческий капитал [Текст] : монография / М. М. Критский. – Л. : Ленгост, 1991. – 417 с.
5. Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] / Л. Г. Симкина. – СПб. : ГНЭА, 2000. – 348 с.
6. Стратегический ответ России на вызовы нового века [Текст] / под ред. Л. И. Абалкина. – М. : Экзамен, 2004. – 212 с.
7. Костюк, В. И. Теория эволюции и социоэкономические процессы [Текст] / В. И. Костюк. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – 320 с.

Отримано 15.03.2009. ХДУХТ, Харків.

© В.В. Кривошей, 2009.

УДК 519.237.8:330.35

О.В. Колчкова, асист.

КЛАСТЕРИ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ, ЇХ ПОХОДЖЕННЯ ТА СУТНІСТЬ

Доведено важливість діяльності кластерів для конкурентоспроможності економіки країни. Проаналізовано поняття «кластер» та «територіально-виробничий комплекс». Дано порівняльну характеристику рисам цих двох понять.

Доказана важкість діяльності кластерів для конкурентоспроможності економіки країни. Проаналізовані поняття «кластер» і «територіально-промисловий комплекс». Дана порівняльна характеристика чертам цих двох понять.

The article proves importance action of clusters for competition economic of country. Are analyzed definitions «cluster» and «territorial-industrial group». Are compared properties these definitions.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання підвищення економічної ефективності національного господарства, створення конкурентоспроможної економіки в цілому та її пріоритетних галузей, які мають потужний економічний потенціал, виявлення чин-