

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК338.24.01

А.О. СИГАЙОВ,
д.е.н., професор, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»,
О.В. ШИНКАРЮК,
к.е.н., докторант, Науково-дослідний економічний інститут Мінекономрозвитку та торгівлі України

«Людський потенціал» та «людський капітал» як категорії механізму управління національним господарством

Узагальнено та розкрито характерні риси та особливості прояву і виміру людського потенціалу та людського капіталу на різних рівнях суспільного поділу праці як соціально-економічних категорій механізму управління національним господарством. Розкрито структуру людського капіталу і розглянуті напрями реалізації державної регуляторної політики у сфері управління людським капіталом особи, суб'єктів господарювання, національної економіки в цілому.

Ключові слова: людський потенціал, трудовий потенціал, людський капітал, особа, суб'єкт господарювання, національна економіка, управління, регулювання.

А.А. СИГАЙОВ,
д.э.н., профессор, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»,
А.В. ШИНКАРЮК,
к.э.н., докторант, Научно-исследовательский экономический институт Минэкономразвития и торговли Украины

«Человеческий потенциал» и «человеческий капитал» как категории механизма управления национальним хозяйством

Обобщены и раскрыты характерные черты и особенности проявления и измерения человеческого потенциала и человеческого капитала на разных уровнях общественного разделения труда как социально-экономических категорий механизма управления национальним хозяйством. Раскрыта структура человеческого капитала и рассмотрены направления реализации государственной регуляторной политики в сфере управления человеческим капиталом личности, субъектов хозяйствования, национальной экономики в целом.

Ключевые слова: человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал, личность, субъект хозяйствования, национальная экономика, управление, регулирование.

A. SIGAYOV,
D.Sc., professor, National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute»,
O. SHINKARYUK,

«Human potential» and «Human capital» as a category management mechanism national economy

The characteristic features and peculiarities of the display and measurement human potential and human capital at different levels of social division of labor had been summarized and disclosed as a socio-economic category. The structure of human capital had been discovered and directions of state regulatory policy in the sphere of human capital of person, business entities and national economy as a whole had been considered.

Keywords: human potential, labor potential, human capital, person, business entity, national economy, management, regulation.

Постановка проблеми. Одним із наслідків третьої науково-технічної революції, початок якої припадав на середину 40-х – початок 50-х років XX століття, та переходу від індустріального суспільства до постіндустріального і надалі до інформаційного стало визначення нової ролі людини в економіці. Зокрема, в науковій літературі широкого застосування набули такі поняття, як «людський потенціал» та «людський капітал».

Незважаючи на значну кількість досліджень «людського потенціалу» та «людського капіталу», в науково-методичному забезпеченні механізму управління національним господарством відсутнє єдине чітке уявлення та визначення цих понять як соціально-економічних категорій.

Вирішення цієї проблеми необхідно для з'ясування діалектики їх становлення та розвитку, для коректного застосування чисельних оцінок, насамперед, розрахунків ефективності інвестицій, норми їх віддачі, розмірів заробітної плати та індивідуальної вартості робітника, а також вибір моделі вимірювання людського потенціалу та людського капіталу, математичних моделей економічного зростання тощо.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. У працях класиків політичної економії У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла закладено перші основи аналізу та наукові знання про продуктивні здібності людини як різновидів капіталу.

Термін «людський капітал» уперше зустрічається в праці М. Фрідмана, лауреата Нобелівської премії 1976 року. Найбільший внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили лауреат Нобелівської премії 1979 року Т. Шульц [1] та лауреат Нобелівської премії 1992 року Г. Беккер [2], а також їхні послідовники, відомі американські та англійські економісти, які ввели людський фактор у систему економічних понять.

Т. Шульц стосовно понять «людський потенціал» і «людський капітал» зазначав, що «всі людські ресурси та здібності є або природженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, які визначають її природжений людський потенціал. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом» [1, с. 3].

Г. Беккер вважав, що людський капітал є здатністю індивідуума до виробництва товарів та послуг [2, с. 9].

Слід відмітити, що наукові дослідження людського капіталу того періоду характеризуються:

- відсутністю єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу; при цьому всі дослідники людського капіталу єдині в тому, що він стає капіталом (подібно до матеріально-речових ресурсів) тільки після певного інвестування в нього і, будучи капіталом, набуває спроможності давати відповідну віддачу в часі;

- відсутністю висвітлення в понятті «людський капітал» безпосередньо людини, її індивідуальних властивостей.

Завдяки дослідженням 90-х років XX століття змінилося ставлення науки до ролі людини в економіці: робочу силу стали розглядати не тільки з позиції її ефективного використання, а з метою її якісного відтворення та з конкурентними перевагами. Відбулося оформлення Концепції стійкого розвитку людства та основного її поняття – «людський потенціал».

Дослідження К. Гріффіна, Т. Мак-Кінлі, М. уль-Хака, Р. Джоллі, А. Корнія, А. Сена мали ключове значення для формування теорії людського потенціалу.

Поняття «людський потенціал» включає в себе поняття «людський капітал», є значно ширшим, бо вміщує можливості, які за певних обставин (мотивація, час, праця, соціально-економічні умови, якість управління державою та суспільством) реалізуються як людський капітал, і можливості, що залишаються нереалізованими [3, с. 76].

Теорія «людського потенціалу» виходить з особливої ролі людини в сучасному суспільстві, необхідності забезпечення кожній людині умов та можливостей, необхідних для отримання гідного доходу, реалізації творчого потенціалу, оволодіння необхідними знаннями, уміннями, навичками, безперервної освіти, розвитку здібностей і професійної кваліфікації, тривалого та здорового життя, підприємницької й громадської активності, що може реалізуватися в суспільстві.

У свою чергу, поняття «людський капітал» більше стосується економічної діяльності, а поняття «людський потенціал» є більш соціальним та психологічним поняттям.

Метою статті є узагальнення та подальший розвиток характерних рис та особливостей прояву «людського потенціалу» та «людського капіталу» як категорій механізму управління національним господарством на різних рівнях суспільного поділу праці для використання в системі ППБ (Прогнозування, Програмування, Бюджетування) людського розвитку.

Виклад основного матеріалу. Розмежування понять «людський капітал» та «людський потенціал» необхідне для об'єктивного розгляду того чи іншого поняття і коректного їх вимірювання залежно від рівня розгляду та застосування на цьому рівні.

У науковій літературі, на наш погляд, можна виділити два підходи до розгляду та аналізу понять «людський капітал» і «людський потенціал».

Згідно з першим підходом вчені ототожнюють поняття «людський капітал» та «людський потенціал» або з тих чи інших причин не уточнюють їх. Найчастіше ототожнення цих понять відбувається при спробі вимірювання людського потенціалу країни (світу) загалом, підрахунку витрат на формування та виробництво людського капіталу, розрахунку економічної ефективності окремих статей витрат (частіше на освіту та підготовку кваліфікованих спеціалістів) [4].

Крім цього, для дослідження ефективності інвестицій та підрахунку норми віддачі використовують статистичні дані кількісного вираження саме капіталізованих можливостей, тоді як некапіталізовані можливості виміряти неможливо і вони залишаються осторонь. На нашу думку, такий підхід випускає з поля зору ті можливості (частину людського потенціалу), які залишаються некапіталізованими.

У межах цього підходу економісти використовують поняття «людський капітал» чи поняття «людський потенціал» залежно від рівня їх розгляду та застосування (табл. 1).

Нами виділено чотири рівні розгляду зазначених понять: нанорівень (рівень окремої особи), мікрорівень (рівень підприємств), мезорівень (рівень галузей, регіонів), макрорівень (сукупний людський капітал).

Згідно з другим підходом економісти розрізняли поняття «людський капітал» та «людський потенціал», вважали їх взаємопохідними та порушували питання щодо діалектики цих понять, досліджували їхню специфіку, спільне і відмінне (табл. 2).

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

На нашу думку, серед спільних рис понять «людський потенціал» та «людський капітал» можна виділити такі:

1) людський потенціал та людський капітал є характеристиками здібностей людини, належать людині та є невіддільними від неї;

2) людський капітал є тією частиною людського потенціалу, що реалізується в ринковій економіці (капіталізується, дає дохід), за наявності мотивації, часу, праці (зайнятості в економіці), сприятливої соціально–економічної ситуації тощо;

3) людський потенціал та людський капітал можуть наращуватися, залишатися на певному рівні чи зношуватися, від чого залежить міра перетворення людського потенціалу на людський капітал.

На нашу думку, серед спільних рис понять «людський потенціал» та «людський капітал» можна виділити такі:

1) людський потенціал та людський капітал є характеристиками здібностей людини, належать людині та є невіддільними від неї;

Таблиця 1. Соціально–економічна сутність категорій «людський потенціал» та «людський капітал» на різних рівнях управління національним господарством

Дослідники	Напрямок і предмет дослідження
Нанорівень (рівень окремої особи)	
Г. Беккер [2, с. 14–27]	Оцінювання людського капіталу працівника в певному віці
Т. Вітстейн	Оцінювання вартості людини, виходячи з виробничих витрат і одержуваних доходів
Л.Д. Федотова, О.А. Рикова, В.О. Малишева [5, с. 22–23]	оцінювання практичних вмінь і навичок, засвоєних працівниками під час професійного навчання, з використання кількісних та якісних критеріїв
В.Т. Смирнов, І.В. Сошников, Ф.Б. Власов, І.В. Скоблякова [6, с. 78]	Оцінювання ефективності інвестицій у людський капітал окремого працівника
І.А. Майбуров [7, с. 5–12]	Розрахунки річних норм віддачі залежно від ступеня участі держави та індивідуума в накопиченні людського капіталу
А.В. Корицький [8, с. 66–73]	Дослідження взаємозв'язку доходів окремого робітника, зайнятого в економіці, з відносною фондоозброєністю праці та відносним рівнем освіти зайнятого населення по різних регіонах Росії
Мікрорівень (рівень підприємств)	
Т. Шульц [1, с. 4–16]; Г. Беккер [2, с. 10–49]; Дж. Мінцер [9], Л. Туроу [10], А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Є.Д. Циренова [11, с. 75]	Дослідження аспектів інвестування в розвиток людського капіталу
М. Мелоун, Д. Петерсон, Т. Паркінсон, Я. Фітценц [12, с. 46–83]	Розробка моделей вимірювання людського капіталу організації
Н.В. Зубаревич, Л.І. Нестеров, А.А. Саградов	Дослідження нових методологічних підходів до оцінювання якості життя населення та розвитку людського потенціалу
Мезорівень (рівень галузей, регіонів)	
Д. Белл, Ф. Махлуп, Р.М. Нуреев	Дослідження проблеми розвитку, формування та використання людського капіталу
Р.І. Капелюшников [13, с. 51–74]	Оцінювання людського капіталу Росії за методом Джоргенсона – Фраумени
Р. Солоу та Т. Сван	Дослідження впливу накопиченого людського капіталу на економічне зростання на основі математичного моделювання
І. Бенхабіб та М. Шпигель	Емпіричне тестування моделі Солоу – Свана на прикладі 78 країн за 1965–1985 роки
М.І. Долішній та С.М. Злупко	Дослідження регіональних аспектів людського та трудового потенціалу, зайнятості й ринку праці
В.І. Марцинкевич, І.В. Соболева [14, с. 96–116]	Дослідження впливу інвестиційних вкладень у людський потенціал
Макрорівень (сукупний людський капітал)	
М. Порат, Т. Стоуньєр	Дослідження проблем формування людського капіталу в межах концепцій інформаційного суспільства та управління економікою знань
Г. Патрінос [15] та Дж. Псахаропулос [16]	Систематизація результатів досліджень та здійснення міжнародних порівнянь даних, отриманих на матеріалах різних країн за такими параметрами як приватна норма віддачі (з урахуванням віку й освітнього рівня, а також у результаті навчання впродовж одного додаткового року), та соціальна норма віддачі (у масштабах національної економіки)
Дж. Кендрик [17]	Дослідження людського капіталу в контексті його інвестування. Людський капітал оцінюється як сукупність витрат родини та суспільства за такими видами: утримання дітей до досягнення ними працездатного віку та здобуття певної спеціальності; перепідготовка; підвищення кваліфікації; міграція робочої сили; охорона здоров'я тощо. Поруч з такими витратами враховуються вкладення в житлове господарство, побутові товари тривалого використання, запаси товарів у сім'ях, а також витрати на наукові дослідження та розробки
Н. Дж. Менк'ю, П. Ромер, Д.Н. Вейл	Дослідження формування людського капіталу як ключового фактору процесів економічного зростання. Побудовано модель економічного зростання, що включає в себе оцінювання людського капіталу

Таблиця 2. Характерні риси та особливості прояву категорій «людський потенціал» та «людський капітал»

Дослідники	Зміст, форма прояву та вимір категорій «людський потенціал» «людський капітал»
1	2
А. Сен [18, с. 22]	Людський потенціал не може виражатися в кількісних або вартісних показниках. Для розуміння людського потенціалу важливою є оцінка якості соціального життя та існуючих економічних умов для формування й реалізації потенцій людини у трудовій чи іншій суспільно визнаній діяльності, і якщо створені такі умови, то людський потенціал може реалізовуватися як людський капітал, виступаючи джерелом доходу для свого носія, економічного зростання та соціального прогресу – для суспільства
Економічна енциклопедія [19, с. 719]	Людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей. З розвитком людського прогресу робоча сила перестає бути лише фактором виробництва. Вкладення в робочу силу – в освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – формують нову якість, що є новою формою людського багатства. Вживання цієї категорії багатьма вченими пояснюється тим, що «людський капітал», як і будь-який інший капітал, є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина інвестує в саму себе, здобуваючи освіту та кваліфікацію, а інвестиції в «людський капітал» скуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці
М.І. Хромов [20, с. 144]	Категорії «людський потенціал» та «трудова потенція» формують людський капітал – соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність (систему) суспільних відносин з доцільного, усвідомленого і фахового використання у процесі виробництва та утворення нової вартості у визначеній сфері економічної діяльності набутих природним шляхом, сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій, втілених у людині та накопичених нею певних запасів здоров'я, знань, вмінь, навичок, досвіду, мотивацій, власних особистих якостей та інших продуктивних здібностей, які належать їй на правах власності, що сприяє зростанню продуктивності праці та доходів суб'єктів процесу використання людського капіталу і самої людини, а також досягненню кінцевої мети суспільного розвитку – підвищенню добробуту людини, соціально-економічному розвитку суспільства та людському розвитку в цілому
О. Грішнова [21, с. 68]	Людський капітал – це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. Людський капітал – реалізована, активна частина людського потенціалу
О. Стефанишин та В. Пиц [22, с. 163], О.А. Чорна [23, с. 340], М.В. Ніколайчук [24, с. 153], Т.А. Непокупна та Т.В. Бровко [25]	Головний критерій розмежування людського потенціалу й людського капіталу – отримання (чи не отримання) доходу в будь-якій формі. Людський потенціал перетворюється на людський капітал лише в тому випадку, якщо він використовується з метою отримання доходу. Реалізований (капіталізований) людський потенціал (або його частина) є людським капіталом
Т.В. Давидюк [26, с. 35]	Людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу (який, у свою чергу, за певних обставин (матеріальні та нематеріальні вклади) є похідною від людського капіталу), оскільки він виражає ті якості людини, які, за певних обставин (час, мотивація, праця), або дають дохід і виражаються у вигляді людського капіталу, або ж ні
А.Б. Докторович [27, с. 16–23]	Цілі розвитку людського потенціалу – тривале здорове та активне життя, безперервна освіта, отримання ресурсів, необхідних для гідного рівня та високої якості життя. Цілі розвитку людського капіталу – зростання ВВП і ВРП, отримання доходу, підвищення ефективності праці
Т.І. Заславська [28, с. 20]	Людський потенціал – сукупність фізичних сил, ділової активності, ініціативи, творчої енергії громадян, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних та суспільних цілей
В.Т. Смирнов, І.В. Сошников, Ф.Б. Власов, І.В. Скоблякова [6, с. 49]	Необхідними умовами перетворення людських здібностей на капітал, тобто, іншими словами, перетворення людського потенціалу на людський капітал, є: входження в бізнес, у виробниче використання; законодавче та фактичне регулювання відносин роботодавця й робітника (договір, заробітна плата, соціальна допомога та пільги); об'єктивна оцінка (кваліфікація, досвід, розряд, різні системи преміювання); безперервне вдосконалення знань, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів; інвестиції в людський капітал за весь життєвий період
Н. Голікова [29, с. 9]	Людський капітал – вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток). В працях автора наголошується на хибності отождолення людського капіталу та людського потенціалу, оскільки останній стає капіталом лише за включення у виробничі відносини
Л. Шевчук [30]	Поділяє людський капітал на потенційний та реальний, виходячи з участі у виробничому процесі. Під потенційним людським капіталом вчена розуміє абсолютно незадіяні здібності та кваліфікації непрацюючих носіїв робочої сили, або їхні здібності та кваліфікації задіяні у некваліфікованих роботах. На основі цього підходу вказується на проблему вимірювання фактичного (реального) та потенційного людського капіталу. Потенційний людський капітал у вартісному еквіваленті є більшим ніж реальний, оскільки перший включає вартість професійної освіти, здобутої усіма особами, що проживають в межах певної територіальної суспільної системи, що досліджується, а останній включає вартість здобутої освіти лише особами, що беруть участь у виробничому процесі
С. Задорожна [31, с. 15]	Розглядає людський потенціал як соціально-економічну категорію, зміст якої розкривається в елементарному прояві якісних і кількісних біологічних, фізіологічних, духовних, моральних, творчих, соціальних, економічних та інтелектуальних властивостей індивіда, соціальних груп або населення країни, які лише за умови їх ефективного використання забезпечать його розширене відтворення
Н. Ушенко [32]	Людський потенціал – це можливості людини, які можуть бути реалізовані за належних умов

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

2) людський капітал є тією частиною людського потенціалу, що реалізується в ринковій економіці (капіталізується, дає дохід), за наявності мотивації, часу, праці (зайнятості в економіці), сприятливої соціально-економічної ситуації тощо;

3) людський потенціал та людський капітал можуть наращуватися, залишатися на певному рівні чи зношуватися, від чого залежить міра перетворення людського потенціалу на людський капітал.

Логічно стверджувати, що «людський потенціал», як і «людський капітал» є невіддільним від особи-носія активом, що потенційно здатний генерувати економічні та соціальні ефекти. Взаємозв'язок між цими категоріями полягає в тому, що формування людського капіталу неможливе без наявності сформованого конкурентоспроможного людського потенціалу.

Доречно наголосити, що конвертація людського потенціалу в людський капітал передбачає етап капіталізації, тобто застосування потенціалу у виробничому процесі (рис. 1).

З огляду на те, що не всі здібності, знання та навички особи, що являють людський потенціал, зазнають капіталізації, робоча гіпотеза про нетотожність цих категорій підтверджується.

Серед відмінностей понять «людський потенціал» та «людський капітал» доцільно виділити такі:

1) людський потенціал – це всі наявні можливості людини, а людський капітал – це реалізовані людиною можливості з метою отримання економічної вигоди;

2) метою розвитку людського потенціалу є гідне та якісне життя, соціальна справедливість, а метою розвитку людського капіталу – отримання матеріальних, моральних, соціальних та статусних ефектів, ефектів соціально-економічного, інституційного розвитку та підтримання функціонування національної економіки;

3) людський капітал більше піддається вартісному оцінюванню, ніж людський потенціал, бо людський капітал є реалізованою з метою отримання прибутку частиною людського потенціалу, а отже, при оцінюванні людського капіталу та віддачі від нього можна застосувати наявну статистичну інформацію щодо певних економічних показників, тоді як усі людські можливості, що являє собою людський потенціал, оцінити практично неможливо.

Тобто, залежно від поставленої мети дослідження обидва підходи до розгляду та аналізу понять «людський потенціал» та «людський капітал» можуть використовуватись як категорії механізму управління національним господарством на різних рівнях суспільного поділу праці.

Наприклад, якщо треба врахувати в економіко-математичній моделі або в статистичних даних числовий еквівалент поняття, то, звісно, використовують поняття «людський капітал», оскільки числового еквівалента поняттю «людський потенціал» у його широкому розумінні неможливо знайти.

Дослідження в межах другого підходу є ґрунтовними, оскільки дають змогу розмежувати поняття «людський капітал» і «людський потенціал», виділити їх спільні риси та відмінності з метою їх коректного застосування в економіці при побудові прогнозних макроекономічних моделей динаміки країни з урахуванням фізичного капіталу, людського капіталу, науково-технічного прогресу, кількості зайнятих в економіці тощо.

Таким чином, на основі проведеного порівняльного гносеологічного аналізу понять «людський потенціал» та «людський капітал», дослідження їх змістових значень, специфіки, деяких спільних рис і відмінностей треба зазначити, що на сучасному етапі «людський капітал» є більш поширеним поняттям економіки праці, оскільки пов'язане з отриманням доходів і є важливою формою прояву людського потенціалу в системі ринкових відносин.

Розвиток та зміцнення людського потенціалу забезпечують розширення людських можливостей та підвищення продуктивності праці населення, завдяки чому люди стають дієвими суб'єктами економічного зростання, яке своєю чергою забезпечує умови для всебічного розвитку людини, активізації її освітнього, наукового, фізичного, духовного, психологічного, творчого потенціалу, його реалізації та трансформації в людський капітал.

На рівні формування людського капіталу особи його носію доводиться конкурувати за послуги дошкільних навчально-виховних закладів, освітніх закладів, спеціалізованих художніх, музичних, спортивних шкіл, дитячих гуртків, клубів, медичних та оздоровчих установ, закладів вищої освіти, соціальне забезпечення.

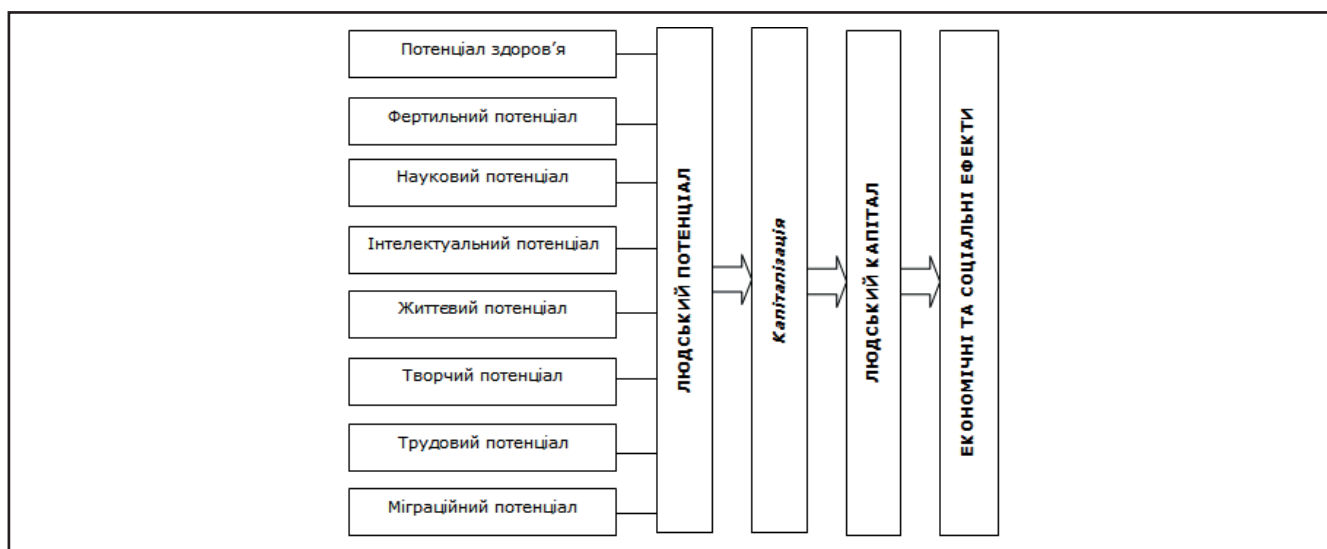


Рисунок 1. Структура та капіталізація людського потенціалу в людський капітал

На рівні суб'єктів господарювання конкуренція відбувається як за статус, оплату, соціальні пільги між носіями людського капіталу, так і за людський капітал між самими суб'єктами господарювання, зокрема за: топ-менеджмент, функціональний персонал, креативних працівників, некваліфікований персонал, управлінські інновації, інформаційні технології, тощо.

На рівні держави метою конкуренції на основі накопиченого людського капіталу є інвестиційні ресурси, інновації, позиції на світових ринках, економічне зростання, політичний статус, тощо.

Наявну сукупність конкурентних відносин доцільно умовно розділити на окремі групи, що виступають основою системи координат формування конкурентних планів та стратегій, з подальшим визначенням суб'єктів, об'єктів та предмету управління.

З точки зору видів людського капіталу, доцільно, на наше переконання, задати три системи конкурентних координат, що співпадають з рівнями людського капіталу.

Перший – особистий рівень характеризується фактичним отождоленням власника та носія людського капіталу, чіткою екстраполяцією етапів життєвого циклу особи на процес, об'єкт, предмет, ресурсне забезпечення конкуренції. Попри суб'єктивне сприйняття процесу розвитку, часто ірраціональну поведінку, метою особи є розвиток власного потенціалу, в перспективі придатного для ефективної реалізації в якості людського капіталу, здатного забезпечити відтворення фізіологічних можливостей, підвищення соціальної мобільності, досягнення особистих цілей та завдань.

Зміна етапів життєвого циклу особи, в силу фізіологічних потреб організму та психологічного розвитку, супроводжується змінами матеріальних та нематеріальних ресурсів формування людського потенціалу. Узагальнення за типовими ознаками, дає підстави виділити два умовні етапи управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи, розділені часом досягнення віку економічно активного населення.

У традиційному розумінні суперництво відбувається виключно на етапі конкуренції за кращі умови капіталізації людського потенціалу – отримання кращих робочих місць, кар'єрного зростання, досягнення високого професійного, соціального та суспільного статусу.

З огляду на традиційне трактування людського капіталу слід доповнити, капіталізацією людського потенціалу на ранніх етапах розвитку – до досягнення статусу економічно активного населення, де конкуренція відбувається за ресурси нагромадження людського потенціалу.

Для прикладу, набутий попередньо потенціал у формі знань, вмінь, здібностей, і з їх допомогою мобілізовані ментально-психологічні переваги, забезпечують можливість вступу до кращих навчально-виховних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

Тобто з певністю можна стверджувати, що конкуренція супроводжує процеси формування, відтворення та використання людського капіталу на всіх етапах життєвого циклу.

Як економічне та соціальне явище, конкуренцію за ресурси, статус, матеріальне та нематеріальне забезпечення на етапі формування потенціалу слід розглядати заперукою конкурентоспроможності людського капіталу в традиційному розумінні – після набуття статусу економічно активного населення, людського капіталу суб'єктів господарювання та національної економіки.

Останнє, слід сприймати як ключовий критерій державної регуляторної політики, а регуляторні завдання та стратегії – до підтримання конкурентних секторів ресурсного забезпечення відтворення людського потенціалу.

Разом із запропонованими цільовими орієнтирами в ході реалізації регуляторної політики слід прийняти до уваги кон'юнктурні чинники, де за ступенем інтенсивності забезпечення продуктами першої необхідності достатне для нормального відтворення фізіологічних функцій організму, що може трактуватись як приваблива конкуренція.

Забезпечення дошкільними виховними закладами залишається недостатнім, що характеризує суперництво за цей ресурс, як запеклу конкуренцію, за якої частина населення відповідної вікової категорії відвідує виховні заклади з метою виконати формальну вимогу перед вступом до початкової школи.

Як наслідок, функція виховання реалізується не в повній мірі в ході нагромадження людського потенціалу.

Слід прийняти до уваги, що показник забезпечення дошкільними закладами різко відрізняється за приналежністю до сільського та урбанізованого типів розселення, де також для сільських територій негативного значення в системі виховання набуває невиконання даної функції.

За формою, суперництво за ресурси дошкільних виховних закладів належить до предметної конкуренції, тобто, в межах однієї групи із задоволенням однотипних потреб. З наявних альтернатив, ключовими є неціновий та інтегральний методи конкуренції людського капіталу цієї групи.

Відносини в системі функціонування дошкільних виховних закладів мають суттєві обмеження утворені бар'єрами державного забезпечення. За відсутності конкуренції за людський капітал цінні чинники неактуальні.

Об'єктами конкуренції виступають ресурси розвитку та людський потенціал, а предметом конкуренції – якість людського потенціалу (рис. 2).

Тобто гостро стоїть питання охоплення дошкільним навчальними закладами, одним з аспектів якого є урбанізаційний чинник. Зокрема, недостатнє охоплення сільських територій дошкільними виховними закладами доцільно долати шляхом стимулювання процесу урбанізації.

Оцінене негативно зниження чисельності населення, з точки зору охоплення шкільними закладами, слід сприймати в якості зменшення навантаження на систему загальної освіти. Зокрема, зниження чисельності учнів за незмінної мережі закладів гіпотетично забезпечує вищу якість загальноосвітніх знань. Аналогічно до мережі дошкільних виховних закладів, загальноосвітні навчальні заклади мають урбанізаційну ваду охоплення територій.

Разом із тим загальна освіта носить обов'язковий характер, за якої носії людського капіталу відповідної групи включаються у систему маятникових міграцій. Вадою участі в міграційному процесі сільських школярів порівняно з іншими однолітками є втрата значної частини фізичної енергії, за якої якісь отримуваних знань суттєво знижується [33, с. 172–175].

Значний обсяг витрат на міграційний обмін за сприятливих урбанізаційних процесів потенційно інвестований у систему загальної освіти здатний забезпечити вищу якість людського потенціалу [34, с. 98–102].

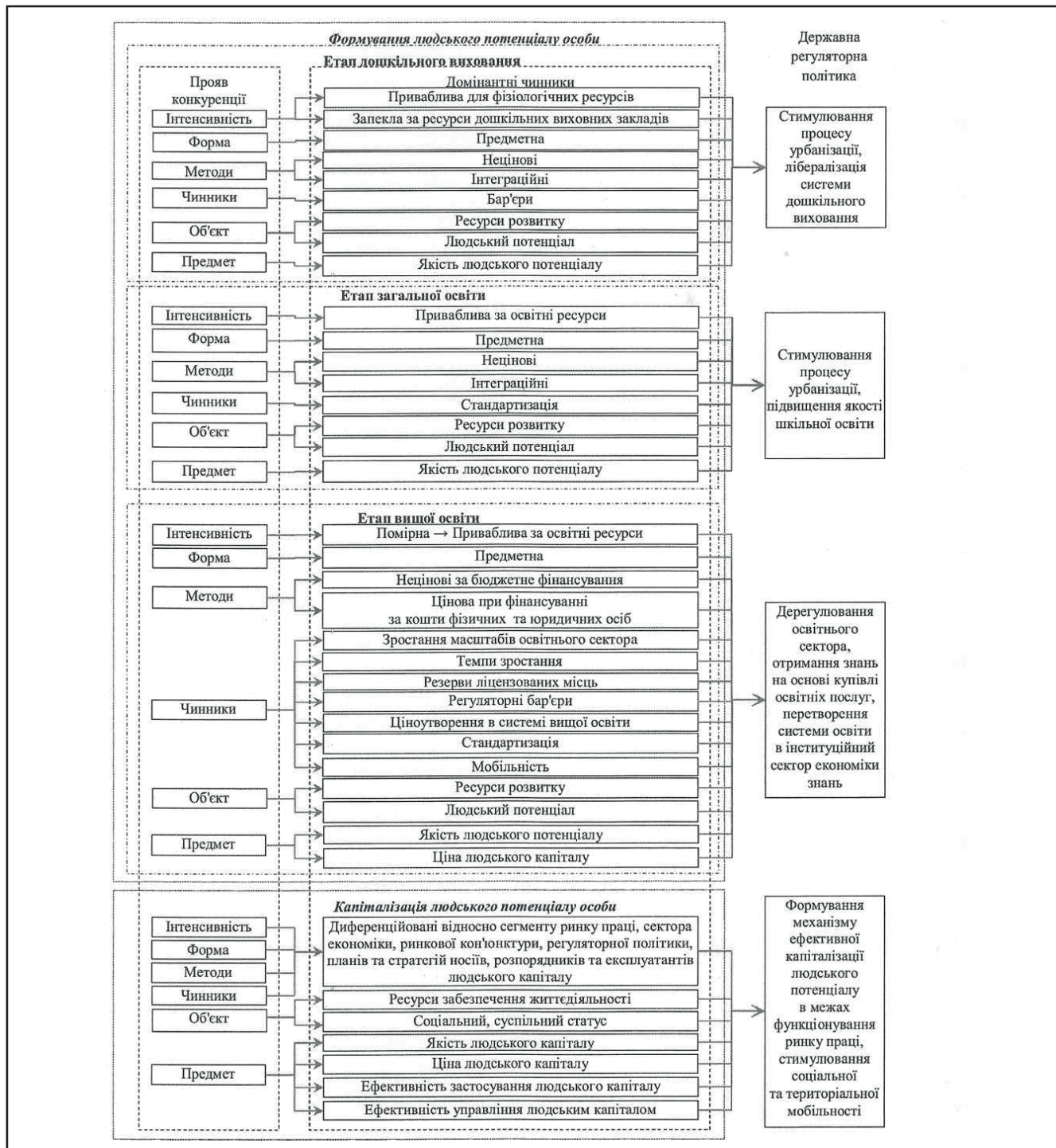


Рисунок 2. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом особи

Наведені аргументи свідчать про існування привабливої конкуренції серед загальноосвітніх навчальних закладів, за яких освітні ефекти вищі ніж за альтернативних варіантів. Форми, методи, об'єкти та предмет конкуренції незмінні з попереднього етапу життєвого циклу носія людського капіталу. Водночас за перевищення кількості місць в освітніх закладах над кількістю школярів, зникає проблема бар'єрів, зростає роль стандартизації.

Загальними рекомендаціями в області державного управління системою загальної освіти слід визначити підвищення якості навчальних програм та сприяння урбанізації територій.

Завершення навчання у вищих навчальних закладах виступає умовним рубежем зміни цільових установок носія людського капіталу. До вказаної межі завдання особи зводиться до накопичення людського потенціалу. Застосування людського капіталу на основі попередньо сформованих знань, вмінь та фізіологічних можливостей здійснюється виключно з метою конкуренції за ресурси нарощення людського потенціалу. За умовною межею, метою особи виступає капіталізація людського потенціалу. Періодичне збільшення потенціалу ставиться за мету у випадку низької конкурентоспроможності людського капіталу.

Регуляторна політика держави для носіїв людського капіталу економічно активного віку зводиться до формування механізму ефективної капіталізації людського потенціалу. Можливими об'єктами регулювання виступає підвищення ефективності функціонування ринку праці, підвищення соціальної та територіальної мобільності, забезпечення нормативно-правової бази закріплення людського капіталу в якості активу господарської діяльності бізнесових структур.

Перелік пріоритетних напрямів регулювання лежить в руслі структурних перетворень економіки, які спричинених еволюцією суспільних формацій та на їх основі, новостворюваних форм відтворення людського капіталу. Зокрема, логічно передбачити модернізацію ринку праці за рахунок впровадження інструментів інвестування в людський капітал.

З часом його перетворення у ринок праці економіки знань, функціонально спрямований на відтворення доміантної продуктивної сили, без якої не можливе функціонування економічного механізму, з інтеграцією за допомогою інвес-

тиційних інструментів з сектором вищої освіти, кредитно-інвестиційним сектором та зростанням статусу останніх.

На цьому етапі нагальним слід вважати:

- створення нормативно-правової бази, що в директивному порядку регламентує перетворення людського потенціалу в господарський актив – людський капітал;
- формування механізму інвестиційного відтворення людського капіталу, що передбачає, інституційний розвиток системи інвестиційних установ, основним об'єктом інвестування яких є людський капітал, що виступає у формі інвестиційно-господарського активу;
- перетворення системи освіти у сектор економіки, що функціонує на основі ринкових механізмів ціноутворення, формування витрат, і на їх базі перерозподілу освітніх пріоритетів, еластичності системи освітніх послуг відносно чинників розвитку ринку праці;
- модернізацію ринку праці, інтеграцію з ринком інвестицій та освітнім сектором, з остаточним формуванням інсти-

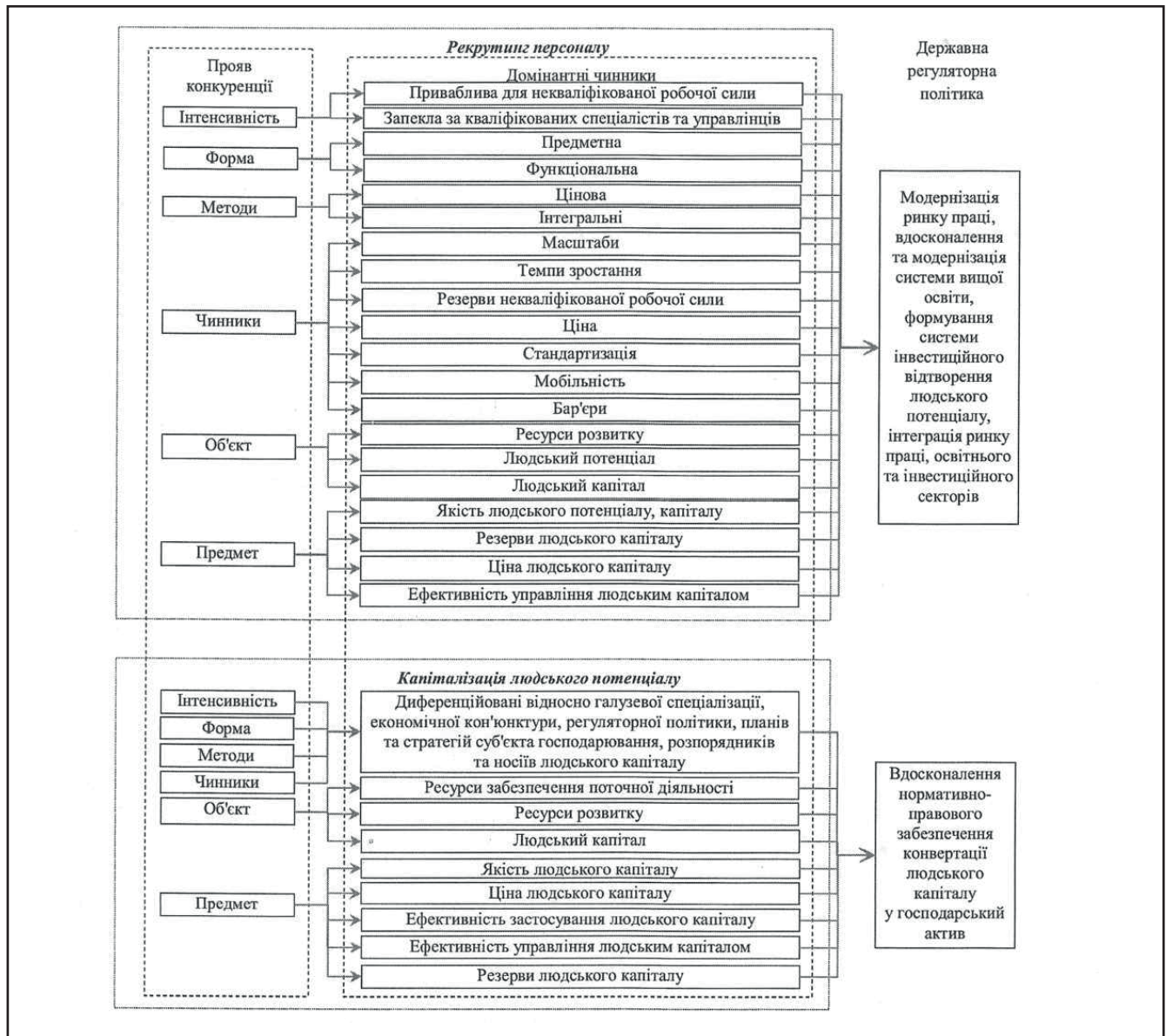


Рисунок. 3. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом суб'єктів господарювання

туційної системи, що становить основу саморегульованого механізму відтворення та використання людського капіталу.

Цілі формування, відтворення та експлуатації людського капіталу особи та регуляторної політики держави в межах об'єктно-предметного визначення конкурентоспроможності людського капіталу мають співпадати. За інших умов орієнтація на неприродні суспільні процеси деформує систему відтворення людського капіталу, нівелює потенційні кон'юнктурні ефекти за неефективності регуляторної політики.

Тобто для носія людського капіталу рекомендовано реалізувати можливості перспективного розвитку на основі запропонованих об'єктно-предметних критеріїв конкурентоспроможності застосовуючи принцип рівних можливостей в межах «рівноваги Неша» [35].

Таким чином, комплекс заходів регуляторної політики в області формування, відтворення та використання людського капіталу особи в Україні з часом зазнає змін та потребує модернізації з утворенням регуляторних періодів, що відповідають особливостям, принципам та засадам її реалізації.

Аналогічно до людського капіталу особи, конкурентоспроможність людського капіталу суб'єктів господарювання значною мірою визначається інституційною системою, в межах якої залучений людський потенціал у формі господарського активу конвертуються в людський капітал.

Процес формування людського капіталу суб'єктів господарювання включає два послідовні етапи: рекрутинг, у межах якого реалізуються операції залучення персоналу з ринку праці; капіталізації залученого людського потенціалу – конвертації в господарський актив.

Обидва етапи мають виключну важливість для конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

На першому етапі від раціональності залучених людських ресурсів визначається спроможність їх конвертувати в господарський актив та людський капітал.

На другому – саме ефективність менеджменту персоналу визначає ефекти від експлуатації людського капіталу. В межах існуючих тенденцій слід визначити ключові складові та чинники конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання України (рис. 3).

Існування двох груп – людського капіталу – кваліфікованих спеціалістів та управлінців економіки знань, а також трудових ресурсів індустріального суспільства, що прирівнюється до низько кваліфікованого персоналу.

У силу обмеженої кількості людського капіталу економіки знань, забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання сформованої на їх основі передбачає запеклу конкуренцію у відповідному секторі ринку праці. Водночас експлуатація трудових ресурсів індустріального суспільства є привабливою з урахуванням низької їх вартості та необмеженої кількості.

Серед форм доцільним є застосування як предметної, так і функціональної конкуренції. Остання незамінна в умовах дефіциту висококваліфікованих спеціалістів та управлінців і вимагає раціонального оперування резервами рекрутингу, сформованими на основі чинників масштабів, темпів розвитку, людських резервів, низьких цін, високої стандартизації, територіальної мобільності та бар'єрів продуктивності.

Відповідно доцільними методами мобілізації людського капіталу є інтеграційні, а за умов неефективності системи рекрутингу, що характерне більшості вітчизняних суб'єктів господарювання – цінові. При цьому об'єктами формування конкурентної бази стають ресурси розвитку, людський потенціал та капітал, а його предметами – якість людського потенціалу, капіталу, наявні резерви, ефективність управління та ціна.

Висновки

Державну регуляторну політику, що відповідає вдосконаленню управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єктів господарювання, доцільно реалізувати в напрямках модернізації ринку праці; вдосконалення та реформування вищої освіти; формування системи інвестиційного відтворення людського потенціалу; інтеграції ринку праці, освітнього та інвестиційного секторів.

Поряд із мобілізацією підвищення конкурентоспроможності людського капіталу вимагає також ефективного управління на етапі його експлуатації, де інтенсивність, форми, методи та чинники диференційовані відносно галузевої спеціалізації, економічної кон'юнктури, регуляторної політики, планів та стратегій суб'єкта господарювання, розпорядників та носіїв людського капіталу.

Об'єктами капіталізації виступають людські ресурси забезпечення поточної діяльності, ресурси розвитку та людський капітал. Відмінність з попереднім етапом за об'єктами полягає в структурізації капіталізованого людського потенціалу, де рекрутингові стратегії отримують поточну реалізацію.

Об'єкті предмет управління етапу капіталізації людського потенціалу для суб'єктів господарювання України прирівнюється до управління трудовими ресурсами. Як наслідок, система підвищення ефективності управління людським капіталом обмежується адаптованим набором заходів в межах концепцій економіки праці.

До предмету управління людським капіталом доцільно віднести: якість, ціну, ефективність застосування, резерви та ефективність управління. При цьому державне регуляторне завдання буде зводиться до переходу від адаптованих систем управління характерних індустріальному суспільству, до систем управління, що забезпечують максимальний ефект в умовах економіки знань.

Тобто на цьому етапі дослідження доцільним є рекомендація реалізувати регуляторні заходи в області вдосконалення нормативно-правового забезпечення конвертації людського капіталу в господарський актив.

На рівні національної економіки управління конкурентоспроможністю людського капіталу орієнтується на формування мультиплікативної бази відтворення, що визначає масштаби економіки, інвестиційну привабливість та спроможність освоїти отримані в результаті конкуренції інвестиції та реалізувати інвестиційні ефекти.

Проблема конкурентоспроможності в частині нарощення масштабів лежить в площині демографічного потенціалу населення, що виступає носієм людського капіталу на рівні національної економіки та особистого споживання (рис. 4).

Модельована проблема ускладнюється впливом структурних чинників. Національна економіка України, на відміну від розвинених країн, має низьку частку кінцевого спожи-

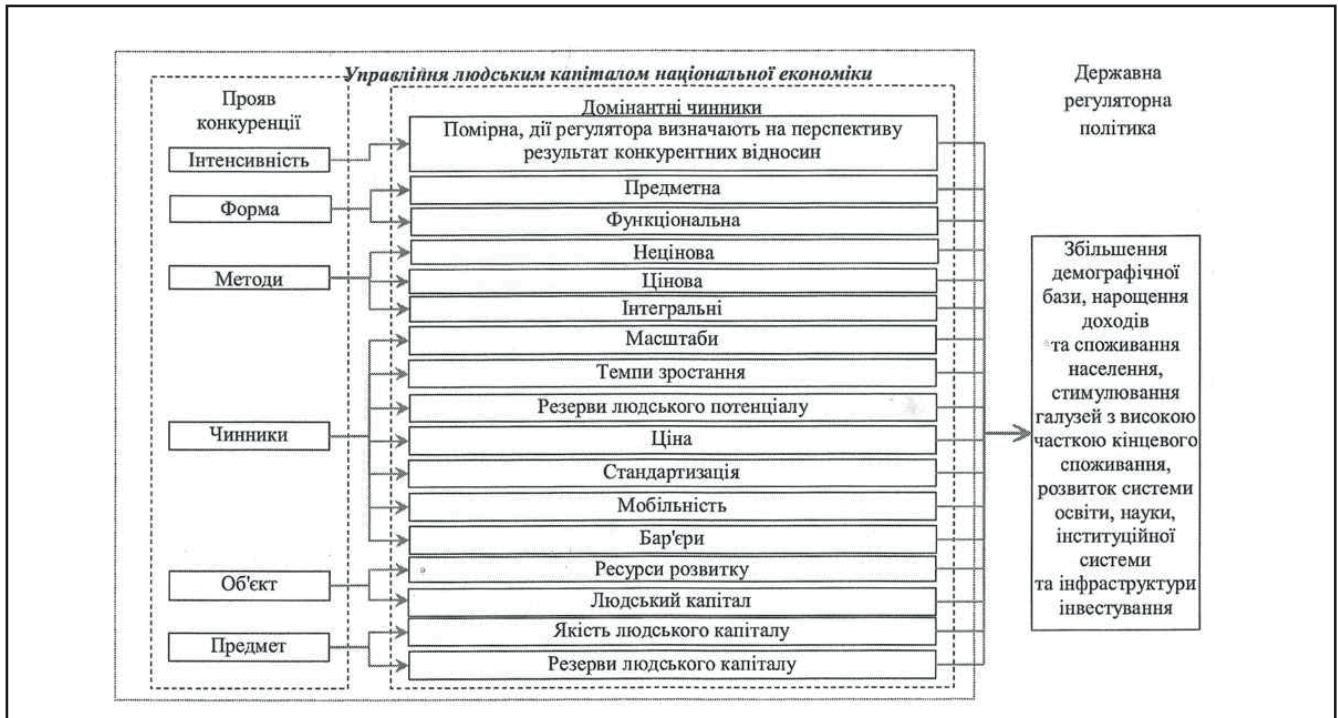


Рисунок. 4. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом національної економіки

вання в структурі валового внутрішнього продукту за високої частки експортноорієнтованих сировинних та мілітаризованих галузей.

Таким чином, потенційні ефекти, поряд з управлінням людським капіталом, визначаються також ефективністю економічної системи країни. Питання ефективності в частині інфраструктури та інституційного забезпечення визначальне також для здатності освоїти інвестиції, що виступає кінцевим об'єктом конкуренції.

Сучасний етап розвитку людського капіталу України на рівні національної економіки визначається помірною інтенсивністю конкуренції, що обумовлено діями регулятора та суб'єктів управління в аналізованій області.

Конкуренція між країнами реалізується у предметній та функціональній формах. При цьому слід розуміти, що застосування предметної форми можливо виключно для груп країн аналогічних Україні. У всіх інших випадках першість у конкурентних відносинах можливо досягнути за рахунок функціональної конкуренції.

Серед методів доцільно виділити: недійові, що враховують ментальні особливості носіїв людського капіталу України; цінові, що визначаються доходами та структурною споживання населення; інтегральні.

У силу складності процесів формування національної економіки чинники конкурентоспроможності людського капіталу можуть бути самими різноманітними.

Зокрема, слід виділити:

- масштаби економіки чи окремих галузей;
- темпи, динаміку економічного зростання;
- резерви людського потенціалу;
- ціну людського капіталу;
- стандартизацію та територіальну мобільність;
- бар'єри формування, відтворення та використання.

З точки зору особливостей людського капіталу об'єктом конкуренції виступають ресурси розвитку та сам людський капітал, у той час як предметом конкуренції – наявні резерви людського капіталу та його якість.

Натомість слід констатувати, що на перспективу, що передбачає функціонування економіки знань, у повній мірі конкурентоспроможність людського капіталу особи, суб'єктів господарювання та національної економіки, визначається спроможністю забезпечити його якісні характеристики, що перетворюють систему освіти в ключовий системоутворюючий сектор національного господарства щодо відтворення продуктивних сил та конкурентних відносин.

Реалізація освітніх прагнень на цьому етапі суспільного розвитку можлива виключно на основі комерційних механізмів, за яких конкурентоспроможність визначається раціональністю та ефективністю інвестування в людський капітал.

Перспективи подальших досліджень із зазначеної проблеми визначені в руслі формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу, що враховує ключові передумови розвитку національної економіки, системи освіти та охорони здоров'я, змін у процесах формування, відтворення та використання людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Review. – 1961. – №1. – P. 1–17.
2. Becker G.S. Investment in Human Capital / G.S. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – №70 (5). – P. 9–49.
3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Горбунова С.В. Проблемы измерения и оценки накопления человеческого капитала: тез. докл. [Електрон. ресурс] / С.В. Гор-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

бунова. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/gorbunova_sv@mail.ru.doc.pdf

5. Федотова Л.Д. Оценка качества начального профессионального образования: метод. рекоменд. / Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, В.А. Малишева; Ин-т развития профессионального образования. – М.: Издательский центр АПО, 2000. – 82 с.

6. Смирнов В.Т. Управление человеческим капиталом: учеб. пособ., программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, Ф.Б. Власов, И.В. Скоблякова. – Орел: ОрелГТУ, 2005. – 324 с.

7. Майбуров И.А. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России / И.А. Майбуров // МЭМО. – 2004. – №4. – С. 3–13.

8. Корицкий А.В. Оценка влияния уровня образования работников, занятых в экономике регионов России, на их доходы / А.В. Корицкий // Прикладная эконометрика. – 2008. – №2 (10). – С. 65–74.

9. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market, 1989.

10. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – P. 15.

11. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

12. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: изменение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

13. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

14. Марцинкевич В.И. Экономика человека: учеб. пособ. для высш. учеб. завед. / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

15. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education: A Further Update [Electronic resource] / G. Psacharopoulos, H.A. Patrinos // The World Bank, Policy Research Working Paper. – September 2002. – №2881. – Mode of access: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-2881>.

16. Psacharopoulos G. Returns to Education: an updated international comparison / G. Psacharopoulos // Comparative Education. – 1981. – Vol. 17. – №3. – P. 321–341.

17. Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала // Вопросы экономики. – 1976. – №11.

18. Сен А. Об этике и экономике / А. Сен. – М.: Наука, 1996. – 130 с.

19. Экономічна енциклопедія: в 3 т. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2000. – Т. 3. – 864 с.

20. Хромов М.И. Сутьность и особенности людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М.И. Хромов // Демографія, економіка труда, социальная экономика и политика. – 2009. – №3. – С. 140–145.

21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

22. Стефанишин О. Особливості змісту категорії «людський потенціал» в умовах розвитку інноваційної економіки України / О. Стефанишин, В. Пиц // Галицький економічний вісник. – 2010. – №3 (28). – С. 161–169.

23. Чорна О.А. Сутьність категорії «людський потенціал» / О.А. Чорна // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности / НАН Украины. Ин-т экон. пром-ти. – Донецк, 2007. – С. 329–341.

24. Ніколайчук М.В. Трактуювання людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку / М.В. Ніколайчук // 36. наукових праць НУК. – 2011. – №2. – С. 150–155.

25. Непокупна Т.А. До питання про засади формування людського потенціалу [Електрон. ресурс] / Т.А. Непокупна, Т.В. Бровко // Становлення сучасної науки – 2007: матер. наук. конф. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22558.doc.htm.

26. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ДЖТУ. – 2009. – №1 (47). – С. 32–37.

27. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования: автореф. дис. д-ра экон. наук / А.Б. Докторович. – М., 2006. – 42 с.

28. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – №4. – С. 13–25.

29. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.00.01 – «Економічна теорія та історія економічної думки» / Н.В. Голікова. – К., 2004. – 24 с.

30. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України. – 2007, вип. 3 (65). – С. 9–27.

31. Задорожна С.М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.00.07 – «Демографія економіка праці соціальна економіка і політика» / С.М. Задорожна. – К. – 2006. – 21 с.

32. Ушенко Н. В. Капіталізація людського потенціалу: процесно-функціональний підхід / Н. В. Ушенко // Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – №2. – С. 36–40.

33. Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М. Злупко та ін. – Ужгород: Карпати. – 1997. – 422 с.

34. Ніколайчук М.В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення: дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М.В. Ніколайчук. – Хмельницький: Хмельницький національний університет. – 2005. – 249 с.

35. Nash Equilibrium: Theory [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.economics.utoronto.ca/osborne/igt/nash.pdf>