

Ж. ПОПЛАВСЬКА, В. ПОПЛАВСЬКИЙ

ЕКОНОМІКО-ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Національне багатство будь-якої країни, добробут її нації вимірюється не лише кількістю матеріальних благ, а й ступенем розвитку продуктивних сил. Причому продуктивна праця — це, крім виробничої, ще й управлінська, наукова, освітня, мистецька діяльність людини, а також нагромадження працівниками різних галузей досвіду, знань і кваліфікації. Сьогодні знання — найважливіша продуктивна сила суспільства.

Розвиваючи цей постулат в економіко-філософському аспекті, автори продовжують тему, порушену в попередньому випуску журналу в статті С. Дорогунцова і В. Куценко «Освітня сфера в інформаційному суспільстві» (Вісн. НАН України. — 2002. — №11. — С. 3).

У наш час людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а отже, головним джерелом нагромадження багатства. Професійні, інтелектуальні та фізичні здібності людей — основа нематеріального багатства. Воно також включає теоретичні і практичні знання працівників, їх досвід, уміння і навички; освітні, культурні і морально-етичні надбання суспільства; досягнення науки і техніки та науково-управлінський потенціал; сукупність духовних, культурних, художніх і матеріальних цінностей.

У 80-і роки минулого століття економісти школи «нової теорії зростання» довели, що наука і техніка перетворилися на найважливіші чинники суспільного прогресу. Ефективне функціонування виробництва потребує робочої сили високої кваліфікації, з навичками управління сучасними технічними засобами і з відповідним інтелектуальним рівнем. Наука, освіта, культура стають новими продуктивними силами, що включаються у процес виробництва. Дедалі більшої ваги набувають особистісні чинники, які залежать від духовного багатства суспільства.

Ще Адам Сміт вважав, що затрати на освіту чи навчання людини можна розглядати як капіталовкладення в її майбутнє, аналогічні внескам у речовий капітал. Для пояснення відмінностей у рівнях заробітної плати він скористався аргументом, який містив у зародку поняття, розкриті тепер у **концепції людського капіталу** [1]. Ця теорія досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок, фізичної сили, зовнішньої привабливості та здоров'я людини.

Дуже важливим елементом теорії людського капіталу є те, що вона характеризує вільну людину, яка здійснює свій власний вибір у багатоаспектному ринковому просторі. У зв'язку з цим освіта людини, продуктивність праці та її зарплата можуть бути виражені у вигляді такої взаємозалежності: інвестиції у людський капітал (зокрема в освіту) — формування людського капіталу (зростання якості робочої сили) — результат трудової чи розумової діяльності (підвищення продуктивності праці) — зарплата як вираз ринкової вартості використання людського капіталу.

Вагомий вплив цієї теорії на весь наступний розвиток економічної науки вважається революційним досягненням економічної думки. Вже з 60-х років ХХ століття вона набула значного поширення і отримала загальне наукове визнання [2]. У 1992 р. професор Чиказького університету Г.С. Беккер одержав Нобелівську премію в галузі економіки за вагомий внесок і популяризацію ідей теорії людського капіталу. У найближчі десятиліття, а, можливо, й роки, зростаюча роль людського капіталу спричинить докорінні зміни в економіці.

Протягом ХХ ст. продуктивність фізичної праці стала більшою у 50 разів. Але на цьому потенціал її зростання вичерпався. Тепер, у ХХІ ст., головним чинником стає підвищення продуктивності розумової праці. Її представники у розвинених країнах за кількістю уже переважають інших працівників. Так, у США наприкінці ХХ ст. вони становили майже 40% від усієї робочої сили країни [1]. Саме від продуктивності праці цієї групи, від її результативності залежатиме майбутнє кожної національної економіки. Тому в розвинених країнах особливо швидкими темпами зростають інвестиції у людський капітал. У США в 1970—1990 рр. людський капітал збільшувався швидше, ніж фізичний. Крім того, у 1990 р. загальні витрати на освіту, охорону здоров'я і соціальне забезпечення у цій державі перевищили виробничі інвестиції більш як утричі.

Провідною соціальною групою у постіндустріальному суспільстві стануть не робітники в нинішньому розумінні, а представники інтелектуальних професій, здатні реалізувати нові наукоємні технології. Впроваджуватимуться моделі типу «інтелектуального народногосподарського розвитку здібностей населення». Постіндустріальна система суспільного виробництва базуватиметься на знаннях, на інформації. Вчені як носії інтелекту і власники складної розумової робочої сили, а не фабрик, заводів, земельних плантацій, пануватимуть у структурі привласнення.

Про посилення цієї тенденції свідчать такі дані: у США сукупний обсяг людського капіталу становить 44,6, а активи корпорацій — тільки 12,8 трлн доларів. Отже, людський капітал там у 3,4 рази перевищує капітал у матеріально-речовій формі. У США та й в інших провідних країнах світу інтенсивному економічному розвитку сприяють так звані високі технології. Як результат — питома вага працюючих з творчим характером діяльності зросла там з 20 % у 1960 р. до 40—50 % у 1998 р. [3]. Такі програми реалізуються в Японії, США, Німеччині, Франції, Великій Британії, Швеції.

Високі технології — це не тільки сукупність знань, необхідних для впровадження чи вдосконалення машин і обладнання, а й патенти, ліцензії, технічні послуги у сфері дизайну, методів керування, маркетингу. Отже, технологічний прогрес суспільства забезпечується нині завдяки таким основним взаємопов'язаним факторам, як нові технології, бізнес, наука, освіта. Вони фактично відіграють роль рушіїв технологічного прогресу. Показово, що у багатьох країнах, які розвиваються швидкими темпами, особливо у Південній Кореї, Індії, Китаї, інтенсивно нагромаджується людський капітал. Саме тому «третій світ» упевнено завойовує позиції у передових галузях промисловості, наприклад у напівпровідниковій.

Підвищення продуктивності праці в інтелектуальній сфері пов'язане з багатьма чинниками. Принаймні п'ять з них виділяються як головні. По-перше, продуктивність розумової праці визначається не кількістю чи обсягом виробленої продукції (наданих послуг), а їхньою якістю. По-друге, безперервна інноваційна діяльність має стати невід'ємною частиною розумової праці і складовою виробничого завдання працівника. По-третє, інтелектуальному працівникові потрібна виробнича незалежність, тобто він має сам керувати своєю роботою. По-четверте, для підвищення результативності працівників цієї

категорії слід сприймати їх не як об'єкт витрат, а як капітал. І нарешті, інтелектуальні працівники мають не тільки постійно самовдосконалюватися, а й інтенсивно вдосконалювати інших.

Отже, з позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком їх власних рішень. Це означає, що людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розміри своїх майбутніх доходів. Тобто, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, здоров'я, культуру, вона тим самим збільшує свій власний людський капітал — вдосконалює професійні та ділові характеристики. Вони визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їх розвиток потребує значних витрат часу і матеріальних ресурсів, зате потім ці надбання, подібно до фізичного капіталу, забезпечують людині певний дохід.

У теоретичному плані поняття «людський капітал» має особистісний, мікро- та макроекономічний рівні. Така градація дає змогу глибше вивчити можливості формування і нагромадження кожного з них, обґрунтувати економічну об'єктивність поведінки щодо інвестицій [4]. На першому рівні людський капітал — це ті знання, вміння, навички та приваблива (чи не дуже) зовнішність, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи. Його називають приватним людським капіталом.

На другому (мікроекономічному) рівні людський капітал являє собою вже сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників фірми, а також їхні здобутки у справі ефективно організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх його видів.

На макроекономічному рівні людський капітал включає нагромаджені вкладення в такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів тощо. Він є істотною частиною національного багатства країни і називається національним людським капіталом [5].

Загалом людський капітал як результат інвестицій і нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей тощо реалізується через інтелектуальну працю. Вона, на відміну від фізичної, не примушує працівника виконувати стандартні, заздалегідь запрограмовані дії. Якщо у процесі фізичної праці всі дії наперед визначені, то для людей розумової праці ніхто і нічого не визначає.

Перша вимога для інтелектуальних працівників на етапі самоорганізації та розробки власного виробничого плану — визначити й осмислити суть отриманого завдання. Це дасть змогу максимально сконцентруватися на його виконанні, відкинувши все другорядне чи зайве.

Розглянемо конкретний приклад. В одній з великих лікарень м. Львова провели експеримент. Одна група медсестер отримала завдання «догляд за хворими», друга — «виконання вказівок лікарів». Під час аналізу результатів дослідження всі медсестри одночасно заявили, що їм доводиться багато часу, сил та енергії витрачати на сторонні справи — відповідати на телефонні дзвінки, доглядати за квітами, складати різні звіти тощо. Тоді було вирішено доручити таку роботу спеціально найнятому працівникові з тією ж оплатою, що й у медсестри. Після цього продуктивність праці зросла більш як

удвічі, якщо вимірювати її часом, який медсестри, виконуючи свої безпосередні обов'язки, затрачають на пацієнта. При цьому пацієнтів робота медсестер задовольняла набагато більше, ніж раніше. Плинність кадрів серед медсестер скоротилася. Правда, у другій групі ці показники були дещо гіршими, ніж у першій.

Важливе значення має також чітке усвідомлення працівником персональної відповідальності за внесок у загальну справу. Що ж до оцінки якості інтелектуальної праці, то найчастіше тут використовується такий показник, як виконання виробничого завдання за оптимально короткий час. Крім того, у багатьох сферах розумової праці, а особливо там, де потрібен високий рівень знань, людство вже навчилося вимірювати ступінь якості. Так, рівень якості праці хірургів можна «міряти» за відношенням вдалих операцій до загальної їх кількості. Але загалом якість розумової праці визначається скоріш на основі вражень від конкретних спостережень, ніж у результаті розрахунків.

В економіці фізична праця розглядається як затратний вид людської діяльності, розумова — як капітал. Отже, якщо витрати слід жорстко контролювати, то капітал — постійно примножувати. Наочним прикладом цього може бути всесвітньо відома компанія Ford Motor. У січні 1914 р. її керівництво підвищило зарплату досвідченим працівникам на конвеєрі з 0,8 до 5,0 дол. на день. Це було зроблено для того, щоб запобігти великій плинності кадрів (60% на рік). Щоправда, у результативність такого заходу високе керівництво не дуже вірило. А дарма: вже за рік плинність кадрів припинилася, прибутки компанії подвоїлися. Пізніше Генрі Форд визнав, що то був найвдаліший захід з усіх, спрямованих на зменшення витрат [2]. В Україні ж про такі інвестиції у людський капітал ніхто поки що навіть не думає.

Керування людським капіталом — це філософія бізнесу, якнайефективніше використання виробничих можливостей працівника. Досягти цього можна, якщо створити йому такі умови, щоб він міг повністю розкрити свій творчий потенціал. Тоді стають можливими і активізація виробництва, і перемога над конкурентами, й утримання власних позицій на ринку.

Фізична праця, навіть за найдосконалішої її модернізації, з часом стає збитковою. Причина в тому, що люди фізичної праці не володіють засобами виробництва. Правда, вони нагромаджують неабиякий досвід роботи. Але його можна реалізувати лише на конкретному робочому місці, бо на інше його не перенесеш, він не транспортабельний. Водночас працівники розумової праці мають власні засоби виробництва — знання, фах, кваліфікацію, тобто свій людський капітал. Це абсолютно портативний і високотранспортабельний вид основного капіталу. А якщо сюди додати і відмінний фізичний стан людини, привабливу зовнішність, то це неперевершене багатство як самого індивіда, так і всього суспільства. Представник інтелектуальної праці більш незалежний від роботодавця, ніж той, хто виконує фізичну роботу, оскільки буде свої стосунки з хазяїном фірми на паритетних засадах: вони обидва зацікавлені один в одному.

Концепція людського розвитку, яка сформувалася за останні десятиліття, розглядає вдосконалення людини як основну мету суспільного поступу. Саме таке вдосконалення дає можливість прожити довге життя, підтримуючи задовільний стан здоров'я, одержати престижну освіту, доступ до засобів, які формують гідний рівень життя. Все це пов'язане з великими інвестиціями у людський капітал. Відтоді як людство почало визнавати, а тим більше поширювати теорію людського капіталу, освіта перестала сприйматися як галузь невиробничого споживання. Нині вона трактується як інвестиції в один з видів людського капіталу, що не лише приносить прямі економічні і соціальні прибутки його власникові, а

й стимулює економічне зростання загалом. Різниця в заробітках осіб з різним рівнем фахової підготовки є найточнішим вартісним індикатором ролі освіти.

Отже, коли приймаються рішення про розподіл інвестиційних ресурсів, держава може керуватися тими ж економічними критеріями, що й фірми чи індивіди. На думку теоретиків людського капіталу, їй слід орієнтуватися на суспільні чи соціальні норми віддачі від інвестицій в освіту, які підтверджують її ефективність. Система освіти, що регулюється і фінансується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний виграш суспільства.

В Україні на науку і освіту виділяється з державного бюджету понад 7 млрд грн. Батьки витрачають ще 5 млрд. Крім того, обслуговуюча інфраструктура (ремонти, меблі, комп'ютери, харчування, транспортування, перевезення учнів тощо) також потребує великих витрат. Отже, щорічні видатки на освіту та науку становлять 16—18 млрд грн. Це величезні інвестиції. В результаті освіта сьогодні вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів і перетворилася на великий бізнес. Вкладаючи в цю систему значні кошти, суспільство хоче мати на виході високоякісні результати: до закінчення школи — збережене здоров'я дітей, а після вищого навчального закладу — престижну роботу для них та й належну віддачу від її виконання кожним випускником.

Але тут є два варіанти. Перший — коли індивід, одержавши освіту за державний кошт, вступає в господарські і цивільно-правові відносини у тій самій країні, де отримав знання. У цьому разі майнові права держави як власника не порушуються. Знання індивіда використовуються в її інтересах. Індивід відпрацьовує вкладені в нього державою кошти платників податків. Якщо ж людина вступає у виробничі та правові відносини в іншій країні, то порушуються права держави — співвласника системи знань, оскільки відбувається відчуження її від власності.

Господарем інтелектуальної власності є той, хто її створює. Так, за контрактної форми навчання вона має одного власника — самого індивіда, розумова діяльність, енергія та фінансові витрати якого були спрямовані на набуття знань під час навчання. Якщо ж людина навчалася у державній системі освіти, фінансованій з бюджету, тобто за рахунок платників податків, тоді держава стає співвласником інтелектуальної власності індивіда, котрий отримав знання у цій системі. Таким чином, можна говорити про спільну власність на систему знань індивіда і держави.

Перетворення галузі освіти на повноцінний бізнес — справа неминуха. Це якісно нове явище останнього десятиліття, де сфера бізнесу і сфера науки, спільно забезпечуючи технологічний прогрес суспільства через створення нових технологій, активно підсилюють одна одну. Освіта тут виконує свою основну функцію інтелектуального «підживлення» двох сфер — науки і бізнесу. Тільки за таких умов у науку та освіту придуть гроші. До сфери освіти «потягнуться» новітні технології, буде подолана відсталість, зникне соціальна напруженість серед її працівників. Такий розвиток освіти означатиме перехід від системи утримання, коли всі просять і ніхто нікому нічого не дає, до системи, в якій просити не треба, бо все підкоряється чіткій логіці здорового глузду.

У радянський період теорія людського капіталу з ідеологічних міркувань лише критикувалася. За ринкових умов кваліфікація персоналу стає найважливішою перевагою у конкурентній боротьбі. При цьому держава має створити режим максимального сприяння припливу приватного капіталу у сферу освіти. На жаль, на сучасному етапі має місце чітко виражена корумпованість у сфері престижної, а тим більше безоплатної

освіти. Спритні ділки не дримають, маніпулюючи уявленнями про перспективність і престижність того чи іншого фаху і користуючись тим, що традиційно батьки не шкодують коштів на освіту. Підкреслюємо: тут не йдеться про об'єктивні запити ринку праці, а лише про штучний ажіотаж навколо стихійно популярних спеціальностей.

Наприкінці минулого, а особливо на початку нового тисячоліття, активізувався розвиток надзвичайно капіталоемного напряму реалізації людського капіталу — запровадження нових технологій. І не просто запровадження, а осмислення їхньої доцільності, тобто рівня впливу на розвиток індивіда, на поступ суспільства. Основна ідея оцінки цього впливу — показати, як нові технології трансформують традиційні шляхи людського розвитку, розширюють можливості і створюють потенціал, який дає змогу за десятиліття реалізувати те, на що колись витрачалося життя кількох поколінь. Ідеться про те, щоб осмислити економічну ефективність інвестицій у людський капітал, зокрема у прогресивні технології — основу суспільного прогресу і соціально-економічного розвитку на сучасному етапі.

Категорія багатих і дуже багатих людей має утворюватися в Україні з тих, хто може реалізувати себе переважно за рахунок вміло генерованих і вдало впроваджуваних перспективних ідей, високих технологій, нових принципів організації праці. Через забезпечення таким шляхом свого добробуту ця категорія людей створить ще й багато робочих місць, що сприятиме соціальному розвитку, стимулюватиме масове вливання податків у бюджет країни. То будуть українські Форди і Гейтси, ті 3—5 відсотків наших співвітчизників, які чесно стали чи стануть багатими. Це люди, якими нація пишатиметься.

Україна ще має багаті природні ресурси, але за їхній рахунок неможливо безмежно довго латати бюджетні дірки, тим більше за існуючої господарської системи, яка застосовує марнотратні методи видобутку, переробки і споживання природних ресурсів, що є причиною низької ефективності їх використання. До того ж статус сировинної бази ставить Україну на рівень найбідніших держав світу.

Водночас розвинені країни своїм головним ресурсом вважають інтелект і успішно продають саме результати розумової праці, насамперед технології — мережеві, оптичні, бездротові, інтернет-технології. Зараз із США з їхньою Силіконовою долиною успішно конкурують Ізраїль (обсяг експорту лише програмного забезпечення у 2000 р. перевищив 13 млрд американських доларів), Фінляндія, Швеція, Ісландія, Шотландія [3]. Цей ринок перспективний і невичерпний, оскільки кожна нова інтелектуальна пропозиція, викликана активізацією того чи іншого виду людського капіталу, породжує попит на нові розробки.

Що ж до українських сучасних технологій, то маємо всі підстави констатувати, що серед них є чимало таких, які не поступаються кращим світовим зразкам, але набагато дешевші за них. Навіть після періоду економічної і політичної нестабільності Україна може похвалитися високим інтелектуальним потенціалом. Скажімо, українські програмісти дуже високо цінуються у світовій інтернет-технологічній індустрії.

Але перш ніж говорити про зародження власного ринку інтелектуальних продуктів доцільно почати формувати його вже зі школи. Необхідно комп'ютеризувати кожен шкільний клас з підключенням його до місцевої мережі зі швидкісним доступом до Інтернету; розробити спеціальні програми, які б забезпечували спілкування дітей електронною поштою з учнями інших шкіл; викладати школярам авторське право і правила використання ресурсу Інтернету. Іншими словами, випускники шкіл мають опанувати основи використання комп'ютера як засобу отримання інформації. Тільки тоді

можна буде говорити про власний ринок інтелектуальних продуктів, про формування першого внутрішнього споживача вітчизняного програмного забезпечення під власною торговою маркою і просування його на світовий ринок. Це — прагматична реальність, бо за оцінками експертів, ємність недоосвоєного ринку програмного забезпечення в Україні оцінюється на рівні 2 млрд доларів. Отже, державі час усвідомити, що людський капітал у вигляді активного ресурсу — це та українська золота жила, яка за правильної господарської політики ніколи не вичерпається і не загрожуватиме екологічною катастрофою.

Інвестиції в людський капітал є важливою передумовою його цілеспрямованого формування. Набутий людський капітал — це не лише вкладання коштів, а й активніша діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Отже, одним з пріоритетних завдань є створення умов для стимулювання глибинних механізмів мотивації праці.

Водночас в Україні різко зменшилася частка соціально-культурних послуг, зокрема тих, які сприяють зміцненню здоров'я населення — одного з головних компонентів людського капіталу. Найменше платних послуг в Україні одержує бідне населення. Так, на найбільшій його верстві припадає лише 0,6% від усіх витрат населення, зокрема на медичні послуги — 0,9%, на санітарно-оздоровчі — 0,2%. Для найбільш забезпечених витрати на ці послуги у 20 разів більші.

Низька якість людського потенціалу у майбутньому може стати головною перешкодою на шляху економічного розвитку України, бо інвестиції в людський капітал у нас надзвичайно мізерні, а вектор економічної політики спрямований на старі технологічні уклади індустріального суспільства. Витрати на освіту в середині 60-х років становили 5% ВВП, у 2000 р. — 4% (правда, за одночасного зростання приватних інвестицій). Цей показник у країнах Європи вдвічі вищий.

Що ж до очікуваної віддачі від інвестицій у людський капітал, то кількісно виміряти можна лише прямі матеріальні зиски, та й то приблизно, на рівні прогнозів. Ми, наприклад, знаємо, скільки заробляє висококваліфікований економіст з оплати праці, але не можемо точно назвати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення вищого навчального закладу за спеціальністю «менеджмент організацій». Моральні і непрямі матеріальні зиски ще важче оцінити кількісно, проте їх роль під час прийняття рішень щодо інвестування освіти, сфери охорони здоров'я тощо дуже значна.

Звичайно, не кожна людина, одержуючи вищу освіту, реально підраховує всі пов'язані з нею витрати та майбутні прибутки. Однак саме очікувані вигоди стають важливими складовими формування соціального статусу певної професії, у результаті чого виникає (а може, й зникає) мотивація до її отримання.

З економічного погляду додаткові інвестиції у людський капітал обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони обіцяють досить високий рівень окупності. Якщо це не так, то кошти доцільніше спрямовувати на здійснення інших, прибутковіших інвестиційних проектів. Отже, виникає потреба у моделях економічного аналізу. А вони починаються з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання. Такий напрям дає можливість точніше оцінювати віддачу від інвестицій у людський капітал.

Важливим показником ефективності вкладень у людський капітал є зростання продуктивності праці. Це надзвичайно актуальне завдання XXI ст., від якого залежатиме існування не тільки окремої держави, а й людства в цілому. Бо без його виконання

розвинені країни не зможуть вижити, не кажучи вже про збереження їх лідерства і сьогоденних стандартів життя.

Якщо у ХХ ст. світовими лідерами стали ті країни і ті галузі, котрі були провідними у підвищенні продуктивності фізичної праці (США, Японія, Німеччина), то вже у першій половині ХХІ ст. лідерство перейде до тих країн і галузей, яким вдасться максимально, систематично й ефективно підвищувати продуктивність розумової праці. Отже, здатність фірми заохочувати і утримувати найкращих працівників розумової праці є першоосновою зростання її продуктивності.

Усе це так. Однак трапляються випадки, коли людина, «не обтяжена» інтелектуальною діяльністю, обравши своє майбутнє інтуїтивно, опиняється у кращому становищі, ніж чесний професіонал високого рівня кваліфікації. Адже не секрет, що до справи, до бізнесу, а то й до влади часто прориваються малограмотні і нечесні люди, нав'язуючи свою філософію тим, кого у некомпетентності не звинуватиш. Це не парадокс, а закономірність. Науково доведено, що суспільні процеси, як і природні, розвиваються в напрямі зростання невизначеності. Сучасний суспільний розвиток породжує хаос, а він, у свою чергу, — непередбачувані наслідки. Вихід з цього глухого кута слід шукати, по-перше, у застосуванні наукових підходів до керування суспільними процесами (скажімо, методу інваріантного моделювання), по-друге, у формуванні в соціумі відповідних критеріїв і установок.

Майбутнє України нерозривно пов'язане з розвитком інтелекту нації — найдорожчого капіталу людства. Зможемо досягти успіху на цьому шляху — будемо серед розвинених країн, не зможемо — опинимося на узбіччі науково-технічного прогресу. Щоб вийти на траєкторію сталого економічного розвитку, побудувати відкрите демократичне суспільство з європейським рівнем життя, вже сьогодні необхідно акумулювати творчі, інтелектуальні сили, виявляти обдаровану молодь, здатну швидко і конструктивно відповідати на вимоги часу, і допомагати їй опановувати сучасні знання. Давно назріла потреба створити якісно новий суспільно-психологічний клімат, який сприяв би соціально-економічним новаціям та більшій самореалізації людини в нашій країні.

1. *T. Wilson and A.S. Skinner. Essays on Adam Smith, 1975.*
2. *B.F. Kiker. Human kapital: In Retrospekt, 1968.*
3. *M. Armstrong. Zarzadzanie zasobami ludskimi — strategia i dzialanie. Krakow: 2000. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.*
4. *О. Грішнова. Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. — 2001. — № 3.*
5. *І. Радіонова. Макроекономіка та економічна політика. — К.: Таксон, 1996.*

Ж.Поплавська, В.Поплавський

Економіко-філософські аспекти людського капіталу

Резюме

Автори розвивають постулат про те, що людський капітал, який реалізується передусім через інтелектуальну працю, є результатом інвестицій у знання, професійну підготовку, підвищення кваліфікації працівників. У статті окреслюється коло завдань, які мають бути вирішені у державі для якнайповнішого використання інтелекту нації.

J. Poplavskaya, V. Poplavskiy

An economical and philosophic
aspects of the human capital

S u m m a r y

Authors implement the postulates of human capital, which can be obtained by way of the intellectual work and which is result of the investment to the knowledge, the professional training, the growing of worker's qualification. In the article there is definition of the circle of the practical tasks, which must be solved in the state for the aim obtaining more full Nation Intellect usage.

© ПОПЛАВСЬКА Жанна Василівна. Доктор економічних наук. Професор Національного університету «Львівська політехніка».

ПОПЛАВСЬКИЙ Василь Григорович. Доктор економічних наук. Професор Львівського державного аграрного університету. 2002.