

МОТИВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ВОСПРОИЗВОДСТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье предложена модель воспроизводства и накопления человеческого капитала с точки зрения мотивации.

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивация, воспроизводство.

Постановка проблемы. В экономической литературе существуют два подхода к исследованию формирования и воспроизводства человеческого капитала. Первый подход характеризуется предварительным анализом структуры соответствующих инвестиций в него. Второй подход к исследованию формирования и воспроизводства человеческого капитала обусловлен их анализом на уровне домашнего хозяйства [1 с. 39]. Мы предлагаем подход, рассматривающий процесс накопления и воспроизводства человеческого капитала с точки зрения мотивационного механизма. Данный подход отличается от названных, в которых, как представляется, процесс производства человеческого капитала во многом отражает физическое формирование индивида. Следует отметить, что в связи с этим в настоящее время в экономической литературе сложилось мнение, согласно которому процесс формирования индивидуального человеческого капитала рассматривается как начальная стадия, предшествующая его функционированию. Однако воспроизводство человеческого капитала является непрерывным процессом, не определенным в рамки жизнедеятельности отдельного индивида, домашнего хозяйства или фирмы. Эти субъекты могут постоянно меняться, но экономические отношения при этом сохраняются и постоянно возобновляются.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы формирования, накопления и использования человеческого капитала изучаются многими зарубежными и отечественными исследователями. К числу зарубежных исследователей данной проблематики относятся Ф.Махлуп,

Г.Беккер, Т.Шульц, Э.Дэнисон, Дж.Минцер, Л.Туроу, У.Боуэн, Й.Бен-Порат, Дж.Кендрик, И.В.Ильинский, М.М.Критский и др. Среди отечественных ученых, внесших заметный вклад в развитие теории человеческого капитала, можно назвать следующих: О.Бородина, А.И.Добринина, С.А.Дятлова, И.А.Иванюка, А.А.Колосюк, Н.М.Королук, С.Ф.Легенчук, Л.И.Михайлова, Ж.О. и др.

Цель данной статьи разработать мотивационную модель воспроизводства человеческого капитала.

Изложение основного материала. Прежде всего, необходимо рассмотреть воспроизводственный процесс человеческого капитала и выявить его особенности в информационной экономике. Воспроизводство человеческого капитала является процессом, имеющим циклическую форму, в ходе которого человеческий капитал совершает функциональный оборот, осуществляемый в процессе жизнедеятельности собственника человеческого капитала. Оборот человеческого капитала должен рассматриваться как главный источник накопления богатства общества - материально-технического и информационно-интеллектуального, как основная творческая сила экономического и социального прогресса,

Мы можем выделить следующие формы человеческого капитала, последовательно сменяющие друг друга на соответствующих этапах процесса воспроизводства:

1. Потенциальный человеческий капитал как совокупность врожденных свойств и способностей человека, применяемых в производственных процессах, сумму приобретенных в результате воспитания, общего и специального образования, получаемого внутри фирмы и вне ее, навыков, знаний и опыта, а также других качеств, формирование которых требует инвестиций в человека из различных источников.

2. Включаемый в процесс производства или принимающий форму фактора производства человеческий капитал.

3. Функционирующий человеческий капитал, в результате использования которого создаются материальные основы его реализации как капитала, а также

получения его пользователем доходов от использования его в качестве фактора производства.

4. Воспроизведенный и накопленный в процессе материального и нематериального производства человеческий капитал за счет повышения квалификации, развития интеллектуальных способностей, включающий в себя совокупность потребностей дальнейшего развития. Данный процесс реализуется в виде роста доходов индивидуума. Можно считать, что при этом человеческий капитал совершает движение как самовозрастающая стоимость. Рассмотренный механизм можно представить в виде следующей схемы.



Рисунок 1. Модель воспроизводственного оборота индивидуального человеческого капитала.

Раскроем содержание элементов данного кругооборота человеческого капитала с точки зрения мотивации, соотношения способностей и потребностей, а также доминирующих мотивов на каждом из этапов.

1) Формирование человеческого капитала происходит за счет инвестиций в человеческий капитал. Выделяют следующие виды вложений: здравоохранение в широком понимании, образование, подготовка на производстве, миграция, поиск информации. Стоит отметить, что данные направления инвестирования представляют собой в масштабах общества общественные потребности. В данном случае, общественными интересами выступают социально-экономическое развитие и повышение качества жизни.

Одним из наиболее распространенных показателей этих потребностей выступает индекс развития человеческого потенциала. Объективными условиями (стимулами) для формирования и реализации общественных интересов выступают результаты деятельности государства и частного сектора, прежде всего инвестирование в научно-образовательные и информационные системы общества. Инвестирование в капитал здоровья обеспечивается финансированием государства системы здравоохранения и в рамках домашних хозяйств.

2) Инвестиции в человека, в различные активы человеческого капитала представляют собой не только начальный этап его формирования и накопления, но и источники, призванные обеспечить возможность осуществления этих процессов, в результате накопление и воспроизводство человеческого капитала всегда связано с системой инвестиций в человека. Поэтому, с точки зрения управления процессом формирования и накопления человеческого капитала, инвестиции должны рассматриваться и оцениваться с точки зрения достижения с их помощью конечного результата, планируемого и предполагаемого всеми уровнями управления данными процессами. И хотя инвестирование предстает одной из важнейших предпосылок формирования и накопления человеческого капитала, тем не менее, оно не означает самого его производства. Процессы создания, накопления и воспроизводства производительных способностей, содержание этих процессов не сводится только к вложению средств. Они подразумевают реальную, осознанную, целенаправленную деятельность как носителя этого капитала и его семьи, так и предпринимательского сектора, государства и общества по формированию того уровня и накопления человеческого капитала, который наиболее полно отражает настоящие и перспективные потребности общества.

3) Показателем результата инвестирования является оценка активов человеческого капитала. Выделяются следующие элементы активов человеческого капитала:

1. Капитал здоровья - качественные его характеристики в значительной мере определяют образ жизни собственника человеческого капитала. Уровень здоровья и физического развития определяет возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. В формировании и накоплении данного актива человеческого капитала участвуют различные уровни общественных отношений: индивидуально-семейный, корпоративный и национально-государственный. В понятие капитала здоровья, как элемента человеческого капитала, включается физическая сила, выносливость, работоспособность и др. [2 с.71]

2. Трудовой капитал, под которым понимаются профессиональные знания и способности, навыки и опыт, определяющие уровень квалификации, как отдельного носителя человеческого капитала, так и совокупной рабочей силы в масштабах общества.

3. Интеллектуальный капитал. Именно в форме интеллектуального капитала наиболее значимо проявляются особенности человеческого капитала. Составляющие интеллектуального капитала неоднородны. В его структуре условно можно выделить две составные части: во-первых, интеллектуальный капитал, воплощенный в человеке в виде опыта, знаний, способностей к инновациям и творческой деятельности и не отделимый от него. Во-вторых, интеллектуальный капитал, воплощенный в патенты, лицензии, торговые марки и другие объективные факторы, связанные с наличием авторских прав.

4. Организационно-предпринимательский капитал. Представляет собой потенциал инновационно-творческой деятельности человека, реализация которой нуждается в достаточно сильной мотивации со стороны его носителя, в широкой свободе принятия им решений.

5. Культурно-нравственный капитал. Развитие экономики определяется не только квалифицированным уровнем работников, но и общим уровнем их культурного развития, который непосредственно влияет на способность находить решения проблем. Культурно- нравственные характеристики человеческого капитала предполагают не только признание существующей в

обществе системы ценностей, которые определяют поведение человека. Данный вид капитала определяется духовным развитием индивида, уровнем полученного образования [5 с.52].

4) Чем больше накопление человеческого капитала отдельным человеком, тем дороже обходится ему потеря заработков. По существу, потерянные заработки определяют ценность времени обучения, являются альтернативными издержками его использования. Мотивационный механизм на стадии накопления человеческого капитала основывается на определении стоимости накопленных капитальных активов человеком и ожиданиях будущих доходов от его использования.

5) Использование человеческого капитала и получение прямых доходов от его использования контролируется как самим человеком, так и временным его арендатором в лице фирмы или государства не зависимо от источников формирования данного капитала. Эффективность функционирования человеческого капитала и степень отдачи от его применения обусловлены индивидуальными интересами, предпочтениями и ценностями, культурным уровнем субъекта, а также целями и возможностями пользователей человеческого капитала. Основой мотивационного механизма выступает соотношение стоимости человеческого капитала и уровня доходов собственника человеческого капитала.

Выводы. Подводя итоги рассмотренной модели мотивационного механизма воспроизводства человеческого капитала, необходимо отметить ряд особенностей данного процесса:

1. Рост производительности труда и производства на предприятии, использующем человеческий капитал, измеряемых в натуральном и денежном выражении, должен сопровождаться ростом доходов владельцев человеческого капитала, а также получение им других эффектов нематериального характера. Это является основой мотивационного механизма и должно воплощаться в различных системах оплаты труда.

2. Прирост денежных доходов владельца человеческого капитала создает предпосылку для увеличения потока потребностей, росту уровня потребления и повышению уровня его жизни, что подразумевает повышение мотивации и заинтересованности в дальнейшем инвестировании и накоплении человеческого капитала.

3. Заинтересованность в развитии производственных способностей мотивирует к принятию решения о дополнительных инвестициях в человеческий капитал. Таким образом, мотивационный механизм вовлечен во все стадии и предопределяет завершение процесса воспроизводственного оборота человеческого капитала.

Список литературы:

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

2. Ельмеев В.Я. Человек труда вместо человеческого капитала (Перспективы человека в глобализирующемся мире) / В.Я. Ельмеев; под ред. В.В. Парцвания. - Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – 373 с.

3. Иванюк Й.А. Каменецкий В.А. Капитал / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. - М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2006. - 583 с.

4. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. - Л.: Изд. Ленингр. ун-та. 1991. - 120 с.

5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л.І. Михайлова. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 388 с.

***Summary.** In article the model of reproduction and accumulation of human capital from the point of view of motivation.*

The reproduction of the human capital is a process that has a circular form, in the course of which human capital makes functional the turnover realized in the process of vital activity of the owner of the human capital. We can distinguish the following forms of human capital, consistently succeed each other at the appropriate stages of the process of reproduction turnover:

1) *the Potential human capital as a set of inherent properties and abilities of man, used in the production process, the amount of acquired as a result of education, General and special education, which is provided within the firm and outside of it, skills, knowledge and experience and other qualities, the formation of which requires investment in human from various sources. In addition, at this level it is necessary to take into account the needs economic activities as a necessary condition for the implementation of the accumulated potential of human capital.*

2) *Included in the production process or takes the form factor of the production of human capital,*

3) *Functioning of human capital, in the result of which are the material bases of its implementation as capital, as well as of its receipt of the user of the income from the use of it as a factor of production.*

4) *reproduced and accumulated in the process of tangible and intangible production of human capital at the expense of improvement of qualification, the development of intellectual abilities, which includes the totality of needs further development. This process is realized in the form of growth of income of the individual. We can assume that the human capital makes a movement as самовозрастающая value.*

УДК 316.46:658

*Батюк Б.Б., к.е.н., доцент,
Львівський національний університет
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького
Батюк О.Я., ст. викладач
Львівський національний аграрний університет*

СТИЛІ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕННЯХ

***Анотація.** Основою ефективного керівництва є лідерство, а в умовах сучасного бізнесу - кожен менеджер повинен бути лідером, тільки тоді підприємство буде гнучким по відношенню до зовнішніх умов, зможе здійснювати ефективну інноваційну діяльність в організації, а робота колективу буде узгодженою.*

В статті описано нові підходи, які концентруються на здібності лідера створити нове бачення вирішення проблеми і, використовуючи свою харизму, надихнути послідовників і викликати у них ентузіазм до здійснення дій по досягненню мети.

***Ключові слова:** лідерство, управління, рішення, лідер, характер, особистість, успіх, підприємство, керівник, менеджер.*

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються в Україні і в світі, змушують по новому дивитися на роль менеджера і лідера в суспільстві. Один із дослідників лідерства сформулював фразу: «Менеджери все роблять правильно, а лідери роблять правильні речі» [5]. В умовах новітньої економіки сфера діяльності менеджера повинна будуватися на інноваційній основі, яка дасть можливість менеджеру навикки лідера.