

О. А. Шевчук,
к. е. н., доц.

Національний технічний університет України «КПІ»

ВИДИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

З переходом України до інноваційного шляху розвитку, коли економічний ріст став визначатися науково-технічним прогресом, головним фактором цього процесу став людський капітал. Саме тому нині ключовою конкурентною перевагою та головною виробничою силою сучасної економіки є відтворення людини, людського капіталу.

With transition of Ukraine to an innovative way of development when economic growth began to be defined by scientific and technical progress, the primary factor of growth of economy became the human capital. For this reason, today key competitive advantage and the main productive force of modern economy is reproduction of the person, his human capital.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції в людський капітал, відтворення людського капіталу, етапи формування людського капіталу, основні компоненти людських знань, функціональні складові людського капіталу, стадії руху людського капіталу.

Вступ. Однією з пріоритетних загальнолюдських проблем сучасності є підвищення соціального та культурного рівня життя народу, покращення якості його життя, – іншими словами – економічне зростання.

На відміну від традиційних неокласичних моделей росту, що ґрунтуються на накопиченні основного капіталу – у сучасному світі силу набирає тенденція, у рамках якої головним фактором сталого розвитку стає людський капітал, який не лише впливає на речовий, а й управляє ним завдяки вмінню приймати певні виважені рішення. Це пояснюється тим фактом, що за останні роки економіка перетворилася в інформаційну систему, де основним аспектом її конкурентоспроможності стають не основні фонди, а певні досягнення, ноу-хау або здібності людини, її навички та компетенція, які не мають можливості скопіювати конкуренти.

Саме цей факт ставить проблему інвестування в людський капітал у центр діяльності як на мікро-, так і на макрорівні, що дає можливість формувати економічну політику, яка спрямована на економічне зростання з метою перетворення держави в конкурентоспроможну економічну систему, засновану на знаннях.

Сучасна уява щодо людського капіталу і процесу його відтворення є результатом синтезу різносторонніх поглядів зарубіжних та вітчизняних економістів і знаходиться у процесі постійної еволюції.

Фундаментальну методологічну основу теорії людського капіталу складають наукові погляди представників класичної теорії (У. Петті, А. Сміта) та неокласичної теорії (Т. Шульца, Г. Беккера), які розглянули у своїх роботах не лише окремі аспекти виробничих сил робітника, а й перешли до виявлення матеріально-речових та соціально-економічних умов формування та використання робочої сили.

Серед російських економістів слід відзначити роботи М. М. Критського, А. И. Добриніна, С. А. Дятлова, Е. Д. Цирєнєвої.

В Україні аналіз концепції людського капіталу значно запізнився. До помітних досліджень людського капіталу в Україні варто віднести роботи О. А. Грішної, О. М. Головінова, Г. О. Зелінської, У. Я. Садової, Я. С. Вітвицького.

Постановка завдання. В роботах відомих закордонних та вітчизняних авторів досліджено багато сегментів та проблем підготовки людського капіталу. В той же час, недостатньо розкрита суть та види відтворення людського капіталу, що і визначило мету та завдання запропонованої роботи.

Методологія. Методологічну основу роботи складають фундаментальні концепції, що надані в роботах зарубіжних та вітчизняних економістів, які зробили значний внесок у розвиток теорії людського капіталу. У роботі використані загальнонаукові методи дослідження – діалектичний, метод абстракції, аналізу та синтезу.

Основні результати дослідження. Концепція людського капіталу має своєю метою вивчення того, як продуктивність людей на ринку і поза ним змінюється під впливом інвестицій в освіту, здоров'я, а також кваліфікацію і поповнення знань. Ці питання почали цікавити економістів здавна.

Так, переглядаючи роботи класиків економічної теорії, можна сказати, що ключові моменти теорії «людського капіталу» були сформульовані ще У. Петті у «Політичній арифметиці» (1676 р.), де він вперше зробив спробу оцінити грошову вартість виробничих здібностей людини. «Цінність основної маси людей, як і землі, – писав він, – дорівнює двадцятиразовому річному доходу, що вони приносять» [9, с. 29].

Подальший розвиток проблема людського капіталу набула в роботі А. Сміта, засновника трудової теорії вартості, у «Багатстві народів» (1776 р.). «Людину, – стверджує А. Сміт, – яка вивчила зі значними витратами праці і часу, будь-яку із професій, ... можна порівняти з дорогою машиною. Варто очікувати, що праця, якій вона навчається, відшкодує їй понад звичайної заробітної плати за просту працю, усі витрати на навчання, щонайменше, із звичайним прибутком на капітал, що дорівнює сумі цих витрат» [10, с. 179].

Проте стрімкого розвитку ця теорія набула у другій половині ХХ століття завдяки зусиллям американських економістів з Чиказького університету – Шульца, Беккера та Мінцера, чії роботи стали теоретичною базою для подальших досліджень у цій галузі.

Так, у 1958 р. в роботі «Вища освіта і її роль в економічному розвитку» Шульц визначив людський капітал як джерело майбутніх задовольств чи майбутніх заробітків. Подальші його роботи були присвячені питанням оцінки вартості робочої сили, де вирішальним чинником розвитку людини стали капіталовкладення в освіту.

Він указував, що здатності людини «...розвиваються за допомогою визначених видів діяльності, що мають атрибути інвестицій» [5, с. 62], до яких належать шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення й охорона здоров'я. Витрати на це – є інвестиціями, оскільки як і при будь-яких інвестиціях, людина вимушена пожертвувати частиною свого існуючого доходу заради отримання більш високих доходів у майбутньому.

Колега Шульца з Чиказького університету Г. Беккер продовжив започатковану справу у розвитку людського капіталу і переніс акцент уваги на мікрорівень, зробивши аналіз інвестицій у людський капітал і розглянувши їх вплив на заробітну плату та розподіл доходів.

«Аналіз людського капіталу виходить з передумови, що приймаючи рішення про свою освіту і професійну підготовку, медичне забезпечення в інших формах поповнення знань і поліпшення здоров'я, індивіди співвідносять вигоди з витратами. До числа вигод, крім культурних, і інших негрошових благ, входять більш високі заробітки і професійний ріст, тоді як витрати визначаються в основному втраченою цінністю часу, втраченого на ці інвестиції» [1, с. 16].

Загальновідомо, що будь-який суб'єкт господарської діяльності, метою якого є максимізація свого прибутку, виявляється в стані рівноваги, коли граничний продукт дорівнює заробітній платні. В той же самий час, здійснення інвестицій у будь-яку підготовку робить взаємозв'язок між дійсними і майбутніми потоками витрат і надходжень більш складним, що дало змогу записати Г. Беккеру умову рівноваги для фірми, що здійснює загальну чи спеціальну підготовку на конкурентному ринку таким чином:

$$MP'_0 + G = W_0 + C,$$

де: MP'_0 – альтернативна вартість часу людини, що пройшла додаткову підготовку;

G – міра віддачі від підготовки;

W_0 – ринкова заробітна плата людей, що навчаються;

C – сума прямих і альтернативних витрат на підготовку [1, с. 55].

Іншими словами, накопичення людського капіталу відбувається шляхом прийняття інвестиційних рішень на користь освіти у випадку, коли витрати на освіту (і, відповідно, зменшення заробітної плати під час підготовки) компенсуються очікуваним доходом.

Розрахувавши економічну ефективність освіти шляхом зіставлення вигод від її отримання і витрат на її придбання (витрати втрачених можливостей, тобто недоотриманих доходів за всі роки освітнього процесу), Беккер прийшов до висновку, що заробітну плату працівника з певним рівнем підготовки можна представити як складову з двох основних частин – тієї, що людина отримувала при нульовому рівні освіти, і доходу на «освітні інвестиції»:

$$Y_n = X_0 + RC_n$$

де: Y_n – заробіток людини, яка має n років освіти;

X_0 – заробіток людини за повного браку інвестицій у людський капітал;

C_n – обсяг накопиченого людського капіталу, тобто обсяг інвестицій протягом n років навчання;

R – поточна норма віддачі інвестицій в освіту, яку можна розглядати з різних позицій.

Перш за все вона може виступати як у грошовій формі, завдяки більш високим доходам, що є результатом вкладення інвестицій в освіту, так і в негрошовій формі – як можливість отримувати задоволення від «духовної їжі», завдяки інвестиціям у духовний розвиток особистості.

Крім того, слід зазначити існуючу споживчу та інвестиційну цінності від освіти, які людина отримує у вигляді корисності від самого процесу освіти, і вигодами, пов'язаними з майбутніми доходами, що будуть отримані по закінченню цього процесу.

Визначивши при цьому віддачу від вкладення в освіту як співвідношення між доходами та витратами Беккер отримав норму річного прибутку для США на рівні 12–14 %.

У той же час Беккер зазначив існування збутої граничної корисності інвестицій у людський капітал, що обумовлено особистістю самої людини. У міру нагромадження людського капіталу зменшуються граничні вигоди і збільшуються граничні витрати, оскільки пам'ять, стан здоров'я і фізична сила у кожної людини обмежені.

Тому необхідно не лише формування, але і відтворення людського капіталу.

Класична економічна теорія характеризує відтворення як безперервне поновлення процесу виробництва матеріальних благ і суспільних економічних відносин у різних фазах виробництва (а саме фазах виробництва-розподілу – обміну та споживання); а також як відтворення робочої сили, тобто поновлення здатності людей до праці.

Аналогічно до цього можна сказати, що під відтворенням людського капіталу ми розуміємо формування продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси діяльності індивідуума – а саме в освіту та зміцнення здоров'я, що сприяють розвитку людського капіталу.

Іншими словами, весь процес відтворення людського капіталу полягає в поетапному переході від однієї фази до іншої, а саме:

- фази формування, де безпосередньо відбувається накопичення певних знань, які в подальшому людина використовує у виробничому процесі;
- фази розподілу, коли людина починає використовувати накопичені знання в певних сферах та секторах економіки;
- фази обміну, де відбувається обмін певної інтелектуальної бази будь-якого суб'єкта господарської діяльності на винагороду за свою діяльність (заробітну плату);
- фази споживання, де, по-перше, відбувається виробниче використання людського капіталу, а по-друге, формується база для його подальшого удосконалення.

Крім того, слід зазначити, що процес відтворення людського капіталу можна розглядати з декількох позицій.

По-перше, з точки зору етапів його формування і функціонування, а саме:

- ранній капітал – здатності людини, що були надані їй при народженні і сформовані за рахунок виховання в родині та дитячих дошкільних установах;

– людський капітал, що був отриманий завдяки систематичній освіті, за рахунок чого відбувається розвиток людини та його перетворення в професійного учасника соціально-господарської діяльності, здатного до активного залучення в сучасне суспільне виробництво;

– людський капітал, що був накопичений у процесі праці, тобто професійна підготовка, коли відбувається реалізація придбаних знань і професійних навичок, а також їх удосконалення за рахунок безпосередньої перепідготовки в суспільному виробництві.

По-друге, з точки зору етапів формування здібностей людини за допомогою інвестицій в процесі трудової діяльності, тобто:

– отримання освіти з метою передачі накопичених знань та культурних цінностей, завдяки навчання у різноманітних навчальних закладах. Серед знань, що накопичуються завдяки освіті можна виділити три основних компоненти: загальні навички (або знання), що безпосередньо пов'язані з грамотністю, тобто із здатністю обробляти інформацію, що була отримана раніше, для подальшої освіти і вирішення проблем, що виникають; певні навички, що пов'язані із специфікою процесів виробництва та засновані на використанні вже існуючих різноманітних комп'ютерних технологій; а також технічні та наукові знання, що базуються на існуючих методах вивчення, таких як діалектика, абстракція, аналіз, синтез і надають можливість для подальшого розвитку НТП;

– отримання знань безпосередньо за місцем роботи. Слід зазначити, що ще Беккером у своїй роботі «Людський капітал» було введено різницю між спеціальною та загальною професійною підготовкою, яка полягає в наступному: спеціальна – наділяє знаннями, що можуть знадобитися людині у певній компанії; загальна – може бути використана і в інших компаніях. Таким чином, якщо перша частина сплачується, як правило, фірмами, оскільки саме їм поступає основний дохід від цього, то друга головним чином сплачується людиною самостійно, оскільки саме їй в подальшому надається дохід у вигляді більш високої заробітної плати;

– творча діяльність людини, де відбувається обмін накопичених знань. Для відтворення людського капіталу в період трудової чи економічної діяльності необхідні інвестиції в інформаційне забезпечення працівника, витрати на підвищення кваліфікації чи перекваліфікації при зміні техніки і змісту праці на робочому місці, витрати на мобільність при структурних змінах зайнятості;

– і наостанок, споживання отриманих знань та професійних навичок, тобто виробництво нових знань на базі існуючих, за допомогою чого прискорюється суспільний розвиток, який, у свою чергу, вимагає абсолютно нових знань, оскільки людина в якості робочої сили є найбільш зацікавленою стороною в розвитку своїх творчих можливостей, реалізованих у народному господарстві і висловлюючи індивідуальні, особливо творчі, здібності особистості.

Цікавою за своєю структурою є класифікація форм функціональних складових людського капіталу, що була запропонована російським вченим М. М. Критським, згідно з якою відтворення людського капіталу відбувається шляхом послідовної зміни стадій руху людського капіталу, а саме:

– людського капіталу, що авансується як інвестицій у виховання і освіту суб'єкта (дошкільне виховання, загальна і фахова освіта);

– людський капітал, що застосовується як інвестиції, які використовуються в період його виробничої діяльності. Він формується з урахуванням авансованого капіталу, додаткового капіталу (інвестицій, що обумовлені забезпеченням вартості життя і витратами на підвищення кваліфікації, перепідготовку і зміну професії) і залишкового капіталу (інвестицій, що амортизуються за межами реального обороту людського капіталу і пов'язані з необхідністю раціонального використання потенціалу людей похилого віку);

– спожитий людський капітал, як інвестиції, що амортизовані в попередній період життєдіяльності суб'єкта і визначається як добуток величини річної амортизації людського капіталу на період його функціонування;

– оціночний потенційний людський капітал як інвестиції, що будуть амортизовані в наступний період життєдіяльності суб'єкта. Він визначається з обліком людського капіталу, що споживається і застосовується, а також залишкового людського капіталу.

Іншими словами, людський капітал не просто продається і купується, але й авансується, амортизується і відшкодовується як основний капітал, отже, вимагає значних інвестицій і виступає в якості довгострокового капітального ресурсу.

І наостанок зазначимо, що процес відтворення людського капіталу можна розглядати з позиції мікро-, мезо- та макроекономіки:

– на мікрорівні відбувається відтворення індивідуального людського капіталу, його біофізичного та інтелектуального капіталу, що являє собою сукупність невід'ємних якостей людини;

– на мезорівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні, відтворення людського капіталу асоціюється з відтворенням виробничого і комерційного капіталу підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

– на макроекономічному рівні здійснюється відтворення національного людського капіталу, що включає в себе інвестиції в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо.

При цьому, слід пам'ятати, що оскільки економічне зростання відбувається лише в умовах розширеного виробництва, то відтворення людського капіталу може відбуватися у двох напрямках, а саме:

– шляхом екстенсивного зростання, що базується на залученні значної кількості людського капіталу в умовах високого рівня безробіття;

– та шляхом інтенсивного зростання, де значну вагу має якісне перетворення продуктивних навичок та технічного знання працівника, що вимагає додаткових інвестиційних витрат на удосконалення існуючих знань.

А оскільки будь яка людина перш за все виступає найбільш зацікавленою стороною в розвитку своїх творчих можливостей, то слід зазначити той факт, що підвищення рівня освіти впливає не лише індивідуальну продуктивність – наслідком якої виступає збільшення доходу, але й середню продуктивність всього суспільства, наслідком чого виступає зміна валового національного доходу.

Саме цей факт, дає можливість зробити висновок про те, що інвестиції в людський капітал роблять значний внесок не лише у підвищення продуктивності праці, а й сприяють різноманітним технологічним змінам, що ставить їх у найбільш привабливі умови по відношенню до альтернативних активів.

Крім того, слід пам'ятати, що всі інвестиції в людський капітал можна розділити на три основні групи:

- інвестиції у науку та інновації, тобто ті, що не втілені у людині, проте вони дозволяють реалізовувати інтелектуальний капітал людини;
- інвестиції у виховання та розвиток підростаючого покоління, що формують людину та його біофізичний потенціал;
- а також інвестиції у здоров'я, освіту, а також соціальну та трудову мобільність.

Висновки. Сучасний розвиток економіки України носить соціально-орієнтований характер, де виробничі сили людини реалізуються у формі людського капіталу, що являє собою накопичений людиною певний запас здоров'я, наукових знань та мотивацій, що призводять до підвищення рівня кваліфікації працівника, ефективно використовуються в будь-якій сфері суспільного відтворення і сприяють росту продуктивності.

Сьогодні людський капітал є не лише основним фактором для розвитку новітніх технологій і необхідним фактором для їх прийняття і ефективного використання, а також і передумовою для працевлаштування, оскільки:

- по-перше, інвестиції в людський капітал роблять значний внесок у розвиток продуктивності;
- по-друге, він відіграє ключову роль у створенні новітніх технологій;
- по-третє, інвестиції в людський капітал є більш привабливими щодо майбутніх перспектив;
- а наостанок, саме інвестиції в людський капітал сприяють розвитку економіки, оскільки, в умовах жорсткої міжнародної конкуренції, економічний розвиток будь-якої країни, основним чином, визначається розвитком тих галузей промисловості, де у якості прямих виробничих сил використовуються наукові знання і спеціалізовані навички робітників, що формують національні конкурентні переваги.

Саме тому економічний та соціальний розвиток України в майбутньому, в значній мірі, буде залежати від ставлення суспільства до відтворення людського капіталу, що надає можливість для подальших розробок у цьому напрямку в економічній теорії.

Література

1. Беккер Г. Человеческое поведение: Экономический подход: избр. тр. по экон. теории [Текст]: [Р. И. Капелюшников (сост., науч. ред. пер., авт. послесл.), Е. В. Батракова (пер. с англ.), М. И. Левин (авт. предисл.)] / Г. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с. : рис., табл. – Библиогр.: с. 616–644. – 10 000 экз. – ISBN 5-7598-0173-2.
2. Власюк О. С. Индекс людського розвитку: досвід України [Текст] / О. С. Власюк, С. І. Пирожков / Національний інститут стратегічних досліджень, ПРООН / О. П. Янішевський (ред.). – К.: Б. в., 1995. – 84 с. – 150 пр.
3. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин [Текст] / О. М. Головінов // Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2004. – 161 с. – Библиогр.: с. 152–160. – 150 пр. – ISBN 966-7634-90-6.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с. – 1000 пр. – Библиогр.: с. 238–254. – ISBN 966-620-111-9.
5. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с. – 2 000 экз. – ISBN 5-02-028418-1.
6. Зелінська Г. О. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу [Текст] / Г. О. Зелінська, У. Я. Садова, Я. С. Витвицький. // Івано-Франківський національний технічний ун-т нафти і газу; НАН України; Інститут регіональних досліджень / М. О. Данилюк (ред.). – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2006. – 124 с. : рис., табл. – Библиогр.: с. 108–121. – 150 пр. – ISBN 966-694-054-X.
7. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна [Текст] / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. – К.: Основа, 2006. – 224 с. : табл. – Библиогр.: с. 178–191. – 1 000 пр. – ISBN 966-690-160-8.
8. Критский М. М. Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. тр. / М-во образования Рос. Федерации. С.-Петербург. гос. инженер.-экон. ун-т (ИНЖЭКОН); [Текст] / [Редкол.: М. М. Критский (отв. ред.) и др.]. – СПб.: СПбГИЭУ, 2000. – 163 с. ил., табл.; 20 см. – Библиогр.: в конце ст. – ISBN 5-88996-203-5.
9. Петти В. Классика экономической мысли [Текст] / Вильям Петти, Адам Смит, Давид Рикардо [и др.]. – М.: ЭКСМО-пресс, 2000. – 894, [1] с.; 21 см. – (Антология мысли). – ISBN 5-04-005830-6.
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов = Inquiry into the nature and causes of the wealth of nations : Inquiry into the nature and causes of the wealth of nations : [пер. с англ.] [Текст] / Адам Смит; [предисл. В. С. Афанасьева]. – М.: Эксмо, 2007. – 956, [1] с. ил., портр.; 24 см. – (Антология экономической мысли). – (Classics of Political Economy). – Данные тит. л. частично парал. англ.– ISBN 978-5-699-18389-0 (пер.).
11. Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения [Текст] / Е. В. Сумарокова. – М.: Советский спорт, 2001. – 144 с. : рис. – Библиогр.: с. 139–144. – 1 000 экз. – ISBN 5-85009-721-X.