

ФОРМУВАННЯ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розглянуто еволюцію поглядів на категорію "людський капітал", проведено аналіз напрацювань вітчизняних та закордонних науковців з даної тематики. Визначено взаємозв'язок між категоріями "людський капітал" та "людський потенціал" і акцентовано увагу на ролі інституційної системи у формуванні та розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, розвиток, інституційна система.

О. OSIICHUK

Khmelnitskyi National University

HUMAN CAPITAL THEORY DEVELOPMENT

The aim of the research is to analyze the existing works on the problems of human capital and find out the role of institutional system in human capital development.

The evolution of thoughts on the category of human capital is described and the analysis of national and foreign scientists' works on this theme is conducted in the article. The dependency between categories of human capital and human potential is formulated. Special attention is given to the role of institutional system in the human capital formation and development.

As a result, the author gives her own vision of human capital and defines the key role of institutional system in human capital development

Keywords: human capital, human potential, development, institutional system

Постановка проблеми у загальному вигляді. Бурхливі трансформації світогосподарських процесів, спричиненні інноваційним розвитком, спровокували переорієнтацію економічних теорій з наданням першорядної ролі в економічному зростанні людському капіталу.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій. Підвалини теорії людського капіталу були закладені представниками Чиказької школи економіки: Т. Шульцом та Г. Беккером і надалі розроблені Г. Боуеном, В. Вейсбродом, Е. Денісоном, Дж. Кендриком, Дж. Кларком, Ф. Махлупом, Дж. Мінцером та Б. Чізвіком. Значний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк, О. Бородіна, С. Вовканич, О. Грішнова, І. Каленюк, В. Куценко, Е. Лібанова, М. Ніколайчук, В. Новіков, І. Петрова, Л. Семів, Л. Шевчук та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний ступінь розробленості проблеми людського капіталу, в науковій літературі зустрічається часте ототожнення категорій "людський капітал" та "людський потенціал". Недостатньо висвітленими у вітчизняній науці залишаються аспекти впливу інститутів та інституційної системи на розвиток людського капіталу, їх статус в еволюції теорії людського капіталу.

Постановка завдання. Зважаючи на актуальність проблеми людського капіталу та невирішені частини проблеми, необхідно розглянути еволюцію становлення теорії людського капіталу та визначити роль інституційної системи у формуванні даної економічної категорії.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи причини зростання та розвитку економіки, представники усіх шкіл виділяли людину з її знаннями та здібностями як один із факторів зростання, проте ключову роль в економічній системі людина посіла лише за формування економіки знань.

Основоположником концепції людського капіталу вважають лауреата Нобелівської премії Т. Шульца, який у 1962 р. здійснив спробу описати людський капітал як особливу форму капіталу, що служить джерелом майбутніх доходів. Вчений пов'язав величину потенційних доходів з розмірами інвестицій у людський капітал та обґрунтував доцільність інвестування в людський капітал та сільське господарство для країн з низьким рівнем економічного розвитку. Людський капітал Т. Шульц розглядав як сукупність знань, вмій, навичок, які використовуються для задоволення всебічних потреб людини та суспільства [1, с. 28].

Більш ґрунтовно дослідив категорію людського капіталу послідовник економічних концепцій розроблених Т. Шульцом, лауреат Нобелівської премії Г. Беккер. Вчений стверджував, що людський капітал формується лише за реалізації знань, навичок та мотивацій, тобто при здійсненні господарської діяльності. За Г. Беккером людський капітал – це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навичок та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу [2, с. 8-9]. На основі інвестиційного підходу вчений виділив загальний людський капітал, що формується через загальну підготовку та специфічний, що утворюється через підготовку на певному підприємстві. Нарощення специфічного людського капіталу передбачає підвищення продуктивності праці робітника лише на підприємстві, що забезпечило навчання. Нарощення загального людського капіталу дає змогу підвищити продуктивність праці і в кінцевому результаті доходи носія капіталу на будь-якому підприємстві [3, с. 33]. Відштовхуючись від теорії нагромадження загального та специфічного людського капіталу, вчений пов'яже величину доходів з тривалістю робочого стажу.

Сформована Т. Шульцем та Г. Беккером у 60-х роках ХХ століття теорія людського капіталу, що визначає природні здібності та здобуті навички людини як фактор зростання доходів їх власників та

держави в цілому, стала основою подальших наукових досліджень. Вагомий внесок у теорію людського капіталу зробили лауреати Нобелівської премії: М. Спенс, А. Льюїс, Дж. Аркелоф, Дж. Стігліц та інші. Також варто відзначити наукові здобутки Г. Боуена, Дж. Вейзі, Е. Денісона, Т. Стоун'єра, Л. Туроу, Ф. Махлупа та ін., що досліджували різноманітні аспекти концепції людського капіталу.

Одним із перших вітчизняних вчених, що займалися дослідженням питання розвитку та відтворення людського капіталу є О. Грішнова. За визначенням О. Грішнкової: "Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [4, с. 36]. Вчена акцентувала увагу на важливості освіти та професійного навчання в процесі формування людського капіталу, а також ґрунтовно дослідила рівні формування та чинники зростання даної економічної категорії, провела чітке розмежування між такими економічними категоріями, як "трудова потенція", "трудова ресурси", "робоча сила", "людський фактор", характеристиками яких часто наділяють людський капітал.

О. Бородіна вважає, що категорію "людський капітал" визначають такі складові, як людина, людські ресурси, знання та капітал. Важливими елементами, що впливають на обсяги майбутніх доходів вчена вважає професійні знання, навички та природні здібності й таланти [2, с. 12].

Н. Голікова розглядає людський капітал як вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [5, с. 9]. У своїх працях Н. Голікова наголошує на хибності ототожнення людського капіталу та людського потенціалу, оскільки останній стає капіталом лише за включення у виробничі відносини.

Звертаючи увагу на участь у виробничому процесі, Л. Шевчук поділяє людський капітал на потенційний та реальний. 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 Л. Шевчук говорить про проблему вимірювання фактичного (реального) та потенційного людського капіталу. На думку Л. Шевчук потенційний людський капітал у вартісному еквіваленті є більшим ніж реальний, оскільки перший включає вартість професійної освіти, здобутої усіма особами, що проживають в межах певної досліджуваної територіальної суспільної системи, а останній включає вартість здобутої освіти лише особами, що беруть участь у виробничому процесі [6].

Заслугою вітчизняних вчених є поглиблення теоретичних підвалин концепції людського капіталу та адаптація даної економічної категорії до сучасних українських реалій. В наукових працях представників вітчизняної економічної думки досліджуються проблеми формування, відтворення, ефективного використання людського капіталу, а також проблеми пошуку шляхів відтворення, розвитку та підвищення його конкурентоспроможності.

Здійснивши аналіз наукових праць вітчизняних та закордонних науковців, можна зробити висновок про значний ступінь розробки проблеми людського капіталу. Погоджуючись з думками вітчизняних вчених (Н. Голікової, М. Ніколайчука, Л. Шевчук та інших) про важливість застосування людського потенціалу у виробничому процесі з метою формування людського капіталу, ми звертаємо увагу на співвідношення цих понять.

Наявні вміння та здібності особи являють собою потенціал (від лат. *potential* – сила, можливість) – придатні до подальшого застосування можливості та характеристики особи. За Н. Ушенко людський потенціал – це можливості людини, які можуть бути реалізовані за належних умов [7]. С. Задорожна 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 [8, с. 15].

Людський потенціал, як і людський капітал, є невіддільним від особи-носія активу, 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. Конвертація людського потенціалу в людський капітал передбачає етап капіталізації, тобто застосування потенціалу у виробничому процесі (рис. 1).

З огляду на те, що не усі здібності, знання та навички особи, що являють людський потенціал, зазнають капіталізації, гіпотеза про нетотожність цих категорій підтверджується. Звідси можна зробити висновок, що категорія "людський потенціал" є більш широким поняттям, а "людський капітал" являється його реалізованою складовою частиною.

Зважаючи на те, що теорія людського капіталу базується на принципах інституціональної, неокласичної та кейнсіанської теорії, слід зауважити, що більшість науковців досліджували сутність людського капіталу виходячи із засад неокласичної теорії, що значно обмежує рамки дослідження. На противагу неокласичному підходу до вивчення людського капіталу пропонуємо дослідити дану економічну категорію на основі його інституційного аналогу.

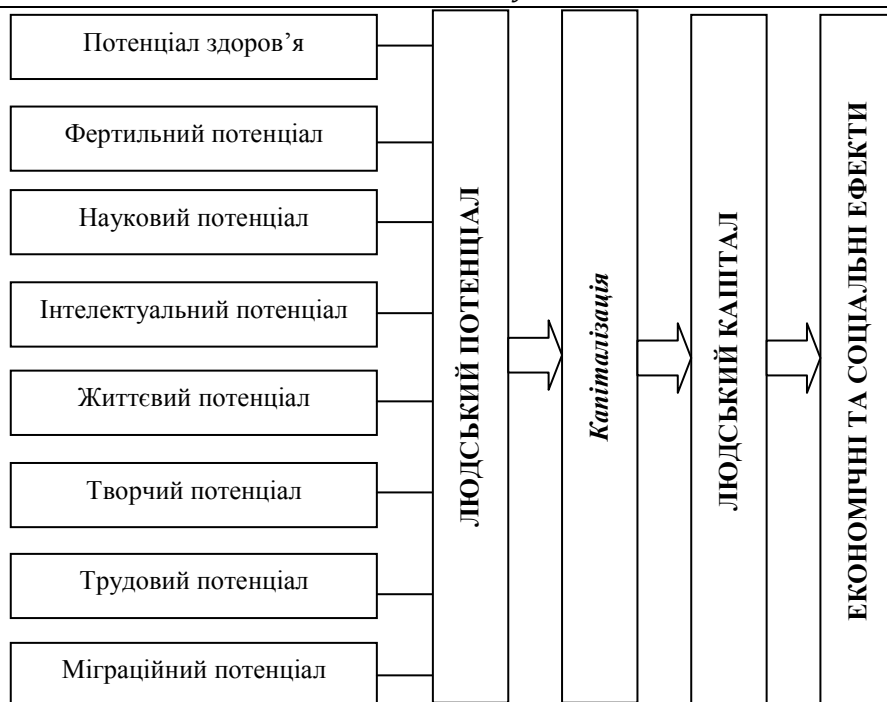


Рис. 1. Співвідношення понять людський потенціал та людський капітал

Інституційний підхід до вивчення теорії людського капіталу, на нашу думку, дає змогу більш об'єктивно відобразити процеси формування, нагромадження, відтворення та використання людського капіталу особи, оскільки дані процеси не проходять ізольовано, а відбуваються під впливом інституційного середовища. З огляду на те, що в реальному житті особа-носіє людського потенціалу не завжди володіє релевантною інформацією в достатній мірі, та часто знаходиться в умовах невизначеності, тобто підтверджується теза інституціоналістів про обмежену раціональність та неповноту інформації, [9, с. 16–17], а прийняття рішень особою залежить від рівня розвитку та якості інститутів, висування гіпотези про формування конкурентоспроможного людського капіталу в умовах несформованої інституційної системи є недоцільним.

Основою теорії інституціоналізму є функціонування інститутів. Проте, слід відзначити неоднозначність змістовного наповнення поняття "інститут" у вітчизняній та закордонній науковій літературі, під яким розуміють і закріплену одну окрему норму, й сукупність норм та правил, що визначають поведінку людей у певному секторі, й окремо взяті організації [10, с. 16]. Досить часто категорію "інститут" отожднюють з категорією "організація". Погоджуючись з думкою М. Одінцової, ми вважаємо, що це викликано тим, що організації подібно інститутам, структурують відносини між людьми [11, с. 17]. "Організація – це економічна одиниця координації, що володіє доступними для визначення межами і яка функціонує більш-менш безперервно для досягнення визначеної цілі або сукупності цілей, які розділяють члени-учасники" [12, с. 22]. Будь-яка організація характеризується певною кількістю учасників, що перебувають в ієрархічній взаємозалежності та взаємодії, наявністю чітко визначених цілей та ієрархії формальних правил і процедур.

Під інститутом Д. Норт розумів набір правил гри: створених людиною обмежень, що організують взаємовідносини між людьми у різних сферах діяльності, що складаються з формальних (правил, законів, конституцій), неформальних обмежень (норм поведінки, конвенцій, добровільного кодексу поведінки), і їх примусових характеристик [13, с. 17-18]. О. Вільямсон також розглядає інститути як набір норм, проте, він включає в структуру інститутів елементи, які на думку Д. Норта є організаціями: "Фірми, ринки і взаємні угоди є найважливішими економічними інститутами" [14, с. 15]. Вітчизняний науковець В. Тарасевич розділяє поняття інститут та організація. Розглядаючи організацію як сукупність взаємодіючих акторів, а також умов, засобів, процесів, інституцій та результатів їх життєдіяльності, вчений стверджує, що поняття "організація" є значно ширшим ніж поняття "інститут" [15, с. 32–48].

Зважаючи на розбіжності серед вітчизняних та закордонних науковців щодо сутності категорій "інститут" та "організація" ми вважаємо, що ці дві категорії не є тотожними. Інститути являються складовими частинами організацій та створюють формальні рамки для їх функціонування. Разом з тим, відштовхуючись від напрацювань попередників, ми вважаємо, що категорії "інститут" та "організація" є взаємопов'язаними та доповнюють одна одну, оскільки будь-який формальний інститут не зможе функціонувати без наявності відповідної організації. Тому, під інститутом інформаційного суспільства будемо розуміти інституціоналізовані формальні та неформальні правила і норми, що регулюють діяльність соціально-економічних суб'єктів, впливають на процеси прийняття рішень через ефективне функціонування відповідних організацій та генерують соціально-економічні ефекти. Водночас вважаємо за доцільне розглядати сукупність інститутів та організацій інформаційного суспільства, в середовищі яких проходять

процеси формування та розвитку, як інституційну систему людського капіталу на сучасному етапі, з перспективою перетворення у інститути економіки знань, в межах яких відбувається природний процес формування та застосування людського капіталу.

За своєю природою інституційна система є багаторівневою. Інститути та організації, що входять в інституційну систему можна класифікувати за рівнями: макро-, мега-, мезо-, мікро- та наноінститути. Інститути будь-якого рівня взаємодіють та доповнюють один одного [16, с. 6]. Звідси відповідному структурному рівню формування людського капіталу (індивідуальний, колективний, національний) відповідає певна сукупність інститутів та організацій. Людський капітал певного рівня, яким володіють особи-носії, через застосування у господарських процесах впливає на функціонування та розвиток інститутів відповідного рівня (рис. 2).

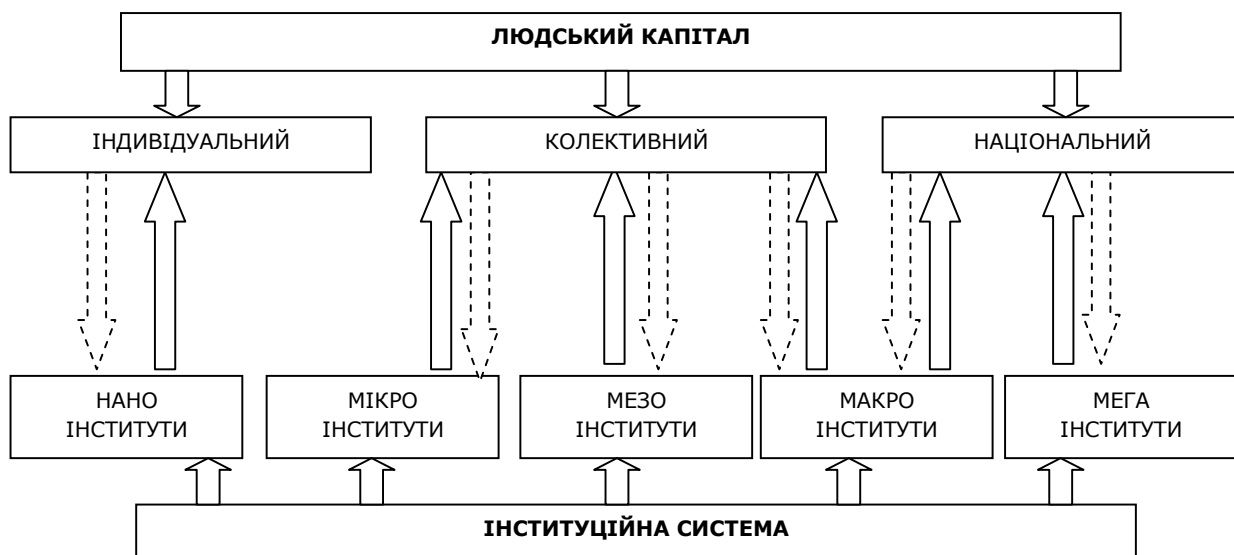


Рис. 2. Вплив інститутів різного рівня на формування структурних рівнів людського капіталу

У цьому полягає взаємозв'язок та взаємозалежність цих категорій.

Висновки. Наслідком еволюції економічної думки є створення нових теорій та концепцій. Створення теорії людського капіталу є одним з найбільших досягнень минулого століття. Зокрема обґрунтування чинників розвитку, життєвих циклів та змістовних характеристик людського капіталу дає підстави стверджувати про ключову роль інституційної системи у забезпеченні середовища його формування, капіталізації та функціонування.

Від ефективності реалізації інститутами властивих їм функцій залежить раціональність розвитку людського капіталу. Неefективне функціонування певних інститутів спричиняє недоформування певних складових людського капіталу та погіршення їх якості, в результаті чого конкурентоспроможність людського капіталу знижується. Розглядаючи взаємозв'язок між людським капіталом та інституційною системою, слід зазначити, що не лише інституційна система впливає на розвиток людського капіталу, але й людський капітал виступає фактором стимулювання її розвитку. Неконкурентоспроможний людський капітал гальмує та негативно впливає на процеси розбудови та модернізації інституційної системи, підвищення рівня її конкурентоспроможності до світових стандартів. Досліджуючи взаємозв'язок між конкурентоспроможністю людського капіталу та інституційною системою, слід відзначити, що неefормована інституційна система України, для якої притаманні риси радянської інституційної системи та функціонування рудиментарних імпортованих інститутів, не здатна створити сприятливі умови для формування та розвитку людського капіталу та забезпечити його конкурентними перевагами.

З огляду на динамічний розвиток інституційної системи, в середовищі якої формується людський капітал, вважаємо за доцільне продовжити дослідження у даному напрямку.

Література

1. Schultz T. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research, N.Y., 1971, 62 p.
2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
3. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1994, 412 p.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О. А. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
5. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія та історія економічної думки" / Н. В. Голікова. – К., 2004. – 24 с.

6. 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.
7. Ушенко Н. В. Капіталізація людського потенціалу: процесно-функціональний підхід / Н. В. Ушенко // Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – № 2. – С. 36–40.
8. Задорожна С. М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія економіка праці соціальна економіка і політика" / С. М. Задорожна. – К., – 2006. – 21 с.
9. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006. – 88 с.
10. Економічний розвиток України: інституціональне та ресурсне забезпечення : монографія / [О. М. Алімов, А. І. Даниленко, В. М. Трегобчук та ін.]. – К. : Об'єднаний ін-т економіки НАН України, 2005. – 540 с.
11. Одинцова М. И. Институциональная экономика / М. И. Одинцова. – М. : ГУ-ВШЭ, 2007. – 386 с.
12. Менар К. Экономика организации / К. Менар. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 160 с.
13. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / [пер. с англ. А. Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера]. – М. : Фонд экономической книги "Начала", 1997. – 180 с.
14. Вільямсон О. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів / О. Вільямсон. – К. : Артєк, 2001. – 472 с.
15. Тарасевич В. Н. Институциональная теория: методологические поиски и необходимые гипотезы / В. Н. Тарасевич // Постсоветский институционализм / [под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева] – Донецк : Каштан, 2005. – С. 32–49.
16. Клейнер Г. Б. Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? / Г. Б. Клейнер // Постсоветский институционализм / [под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева] – Донецк : "Каштан", 2005. – С. 408–433.

References

1. Schultz T. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research, H.Y., 1971, 62 p.
2. Nazarova H. V. Formuvannia ta rozvytok liudskoho kapitalu korporatyvnykh pidpriemstv. Kharkiv : Vyd. KhNEU, 2006. – 240 pp.
3. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1994, 412 p.
4. Hrishnova O. A. Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiynoi pidhotovky. Kyiv. Znannia, 2001, 254 pp.
5. Holikova N. V. Liudskiy kapital yak faktor zrostannia ta rozvytku ekonomiky. Kyiv, 2004, 24 pp.
6. Shevchuk L. T. Vtraty liudskoho kapitalu v Ukraini: poniatiiino-katehoriinyi aparat i kontseptualni polozhennia. Sotsialno-ekonomichni doslidzhennia v perekhidnyi period. Lviv : IRD NAN Ukrainy, 2007, № . 3 (65), P. 9-27/
7. Ushenko N. V. Kapitalizatsiia liudskoho potentsialu: protsesno-funktsionalnyi pidkhid. Visnyk Donetskoho universytetu ekonomiky i prava, 2011, № 2, P. 36-40.
8. Zadorozhna S. M. Vidtvorennia liudskoho potentsialu v umovakh transformatsii regionalnykh sotsialno-ekonomichnykh system. Kyiv, 2006, 21 pp.
9. Tsyrenova A. A. Razvitie chelovecheskogo kapitala v usloviakh transformatsii institutsionalnoi sredy. Ulan-Ude : VSHTU, 2006, 88 pp.
10. Alymov O. M., Danylenko A. I., Trehobchuk V. M. Ekonomichni rozvytok Ukrainy: instytutsionalne ta resursne zabezpechennia. Kyiv. : Obiednanyi instytut ekonomiky NAN Ukrainy, 2005, 540 pp.
11. Odintsova M. Y. Institutsionalnaia ekonomika. Moscow: HU-VShE, 2007, 386 pp.
12. Smirnov V. T., Soshnikov I. V., Romanchin V. I., Skobliakova I. V. Chelovecheskiy kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie. Moscow : Mashynostroenie-1, Orel : OrelHTU, 2005, 513 pp.
13. Nesterenko A. N. Instituty, institutsionalnye izmeneniia i funktsionirovanie ekonomiki. Moscow: Fond ekonomicheskoi knigi "Nachala", 1997, 180 pp.
14. Viliamson O. Ekonomichni instytutsii kapitalizmu: firmy, marketynh, ukladannia kontraktiv. Kyiv : Artek, 2001, 472 pp.
15. Tarasevych V. N. Institutsionalnaia teoria: metodologicheskie poiski i neobkhodimye gipotezy. Postsovetskii institutsionalizm. Donetsk : Kashtan, 2005, P. 32-49.
16. Kleiner G. B. Institutsionalnye izmeneniia: proektirovanie, selektsiia ili protezirovanie? Postsovetskii institutsionalizm. Donetsk : Kashtan P. 408-433.

Рецензія/Peer review : 17.7.2013 р.

Надрукована/Printed : 18.8.2013 р.

Рецензент: д. е. н., проф., зав. кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету Нижник В.М.