

УДК: 331.01.2062(045)

О.Д. Зачеса, здобувач Хмельницького національного університету

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ЇХ ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК У ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті проведено аналіз теоретичних підходів та досліджено їх еволюційний розвиток для формування сучасних трактувань категорій людського капіталу. Аналіз теорій людського капіталу та дискусійних питань щодо включення людини як складової людського капіталу дозволив відокремити вроджені здібності та здоров'я людини і здобуті знання, навички та досвід. Обґрунтовані визначення людського капіталу на чотирьох рівнях національної економіки та визначені цінності, що є базовими для кожного виду людського капіталу. Зміст кожного рівня дозволить виявити необхідні інституції та заходи для підтримки розвитку людських ресурсів та синергетичних систем їх розвитку. Зроблено висновок, що еволюційний розвиток підходів до основних понять людського капіталу підтверджує необхідність змін з врахуванням розвитку інформаційного суспільства. Сформоване визначення персонального людського капіталу дозволяє виявити фактори, що найбільше впливають на його розвиток та сформувані пріоритетні напрями особистих та державних інвестицій. Визначення людського капіталу на рівні організацій та територій акцентують увагу на розвитку сукупності знань та навичок людських ресурсів, забезпечення умов для їх розвитку. Представлені рівневі поняття людського капіталу дозволяють сформувані єдиний загальний механізм його розвитку.

**Ключові слова:** людський капітал, економіка знань, механізм управління, національна економіка, корпоративна культура.

Рис. 2., Літ. 11.

О.Д. Зачеса

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ИХ ЭВОЛЮЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье проведен анализ теоретических подходов и исследованы их эволюционное развитие для формирования современных трактовок категорий человеческого капитала. Анализ теорий человеческого капитала и дискуссионных вопросов относительно включения человека как составляющей человеческого капитала позволил отделить врожденные способности и здоровье человека и полученные знания, навыки и опыт. Обоснованные определения человеческого капитала на четырех уровнях национальной экономики и определенные ценности, которые являются базовыми для каждого вида человеческого капитала. Содержание каждого уровня позволит выявить необходимые институты и мероприятия для поддержки развития человеческих ресурсов и синергетических систем их развития. Сделан вывод, что эволюционное развитие подходов к основным понятиям человеческого капитала подтверждает необходимость изменений с учетом развития информационного общества. Сформированное определение персонального человеческого капитала позволяет выявить факторы, влияющие на его развитие и сформировать приоритетные направления личных и государственных инвестиций. Определение человеческого капитала на уровне организаций и территорий акцентируют внимание на развитии совокупности знаний и навыков человеческих ресурсов, обеспечение условий для их развития. Представлены уровневые понятие человеческого капитала, позволяют сформировать единый общий механизм его развития.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, экономика знаний, механизм управления, национальная экономика, корпоративная культура.

O.D. Zachosa

## THEORETICAL APPROACHES AND THEIR EVOLUTIONARY DEVELOPMENT IN HUMAN CAPITAL FORMATION

In the article the analysis of theoretical approaches and examined their evolutionary development for the formation of the modern interpretations of the categories of human capital. Analysis of theories of human capital and controversial issues regarding the inclusion of man as part of human capital allowed us to separate innate abilities and health and the knowledge, skills and experience. Reasonable definition of human capital at four levels of the national economy and certain values that are basic for each type of human capital. The content of each level will identify the necessary institutions and measures to support human resource development and years of their development. It is concluded that the evolutionary development of the approaches to main concepts of human capital confirms the need for change considering the development of the information society. Formed definition of personal human capital allows to identify the factors that influence its development and shape the priority areas of personal and public investment. The definition of human capital at the level of organizations and territories focus on developing a body of knowledge and skills of human resources, providing conditions for their development. Presented level the concept of human capital can form a single common mechanism of its development.

**Keywords:** human capital, knowledge economy, management mechanism, national economy, corporate culture.

**Постановка проблеми.** Актуальність досліджень щодо методів та концепцій розвитку людського капіталу обумовлена загальними закономірностями розвитку суспільства та економіки, розумінням того, що активізація потенціалу людини є одним з ефективних способів досягнення високого економічного розвитку країни, території, галузі, підприємства, окремих фахівців. Епоха економіки знань диктує нові правила щодо розвитку особистостей, лідерів, розвитку умов для одержання освіти, підтримки якісного рівня кваліфікації, набуття нових навичок та досвіду як для окремих фахівців, так і для підприємств, громад, інституцій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед наукових праць, що містять результати досліджень людського капіталу можна відокремити такі напрями. Зарубіжні неокласичні концепції визначення категорій та структури людського капіталу, представлені в роботах І. Фішера, Т. Шульца, Л. Вальраса, Дж. М. Кларка, Ф. Ліста, А. Маршалл, Ф. Сея, Дж. Міллема, В. Рошера, Г. Шмолера, Б. Гільдебранда, Л. Брентано та інших. Серед вітчизняних наукових шкіл та вчених пострадянського простору найбільш цікавими є роботи таких авторів як В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіна, Н. Голікова, О. Грішнова, Д. Богиня, Б. Данилишин, М. Долішній, І. Журавльова, Г. Зелінська, С. Злупко, Є. Качан, А. Колот, А. Кудлай, В. Куценко, Е. Лібанова, Л. Михайлова, Ж. Поплавська, В. Поплавський, У. Садова, Л. Тертична, А. Чухно та інші. В цих наукових працях представлені основні концепції та категорії людського капіталу, дискусійні питання щодо включення людини як складової людського капіталу, визначення щодо пріоритетів у складових структури – здібностей, навичок, кваліфікації, знань.

Активний розвиток інформаційного суспільства та економіки знань обумовлює необхідність досліджень змін в структурі людського капіталу на всіх рівнях економічного розвитку, формування нових категорій та понять людського капіталу з врахування законів економіки знань, можливостей синергетичного поєднання людського капіталу різноманітних трудових ресурсів, активізації процесів інтеграції та мобільності.

**Мета дослідження** – надати рекомендації щодо розвитку людського капіталу та розробки стратегії мотивації трудових ресурсів визначених територій та галузей.

**Виклад основного матеріалу.** Серед багатьох відомих концепцій людського капіталу можна відокремити теорію І. Фішера, яка базується на ствердженні, що людський капітал включає в себе знання, досвід, вміння, а також фізичні, психологічні, культурні якості людини [1]. Концепція Т. Шульца полягає в тому, що людський капітал пов'язують з показниками зростання продуктивності праці, а також відокремлюють освіту, яка є одною з форм капіталу та джерелом майбутніх задоволень потреб і заробітків [2]. Представлені концепції були розвинуті такими вченими як Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Ліст, А. Маршалл, Ф. Сей та ін. Дискусійні питання щодо структури людського капіталу та визначення пріоритетів відносно навичок, освіти та здібностей не вщухають і сьогодні. Грунтуючись на теорії трьох факторів виробництва вчені і практики акцентували увагу на соціальних якостях людини, які вважали складовою капіталу. До категорії капіталу також відносили набуті здібності людини, які реалізуються через працю і виступають як засіб. Такий підхід Дж. Міллема відноситься не тільки до окремої людини, а і дозволяє формувати людський капітал народу, формувати моральний дух нації. Як зазначав Ф. Ліст, нація продукує духовні знання. Такі знання, в свою чергу виробляють продуктивні сили, тоді як інші блага – лише обмінні вартості. Саме тому, можна вважати, що багатство нації значною мірою залежить від рівня розвитку «розумового капіталу». [3, с. 190-191].

Вчені цієї наукової школи В. Рошер, Г. Шмолер, Б. Гільдебранд та Л. Brentano дослідили та розробили підхід до оцінки професійних навичок та кваліфікації, які також є ознаками людського капіталу.

Дослідження Г. Беккера показали, що людський капітал залежить від таких факторів як освіта, охорона здоров'я, мобільність трудових ресурсів. Він стверджував, що саме людський капітал приносить основну частину доходу працівникові [4]. Але практичні спостереження свідчать про те, що не сама освіта і охорона праці, а одержані знання та навички, помножені на здібності та адаптацію під виробничу ситуацію, запровадження корпоративних соціальних пакетів охорони здоров'я дозволять одержати позитивні показники розвитку персоналу, підприємства та галузі (території). Це підтверджує трактування Л. Туроу, що людський капітал являє собою «продуктивні здібності, обдарування і знання» [5].

Якщо аналізувати підхід американського дослідника Ф. Маклупа, то сучасні управлінські та інформаційні технології збільшують та покращують людський капітал, тому що вони дозволяють сформувати зв'язки між освітою, знаннями, навичками та вміннями, зберегти та візуалізувати досвід кожного окремого фахівця та окремих організацій, сформувати та визначити залежності між показниками людського капіталу та доходами.

Приймаючи за основу визначення А. Маршалла про те, що найбільш цінний капітал – це той, який вміщений у людську істоту, необхідно доповнити структуру капіталу сучасними можливостями передачі людського досвіду, візуалізації та підтримки різноманітних знань та навичок, використання сучасних методик активізації кваліфікованої праці та виявлення і використання необхідних знань. Розвиваючи категорію «персональний капітал» доцільно ввести такі категорії як «людський капітал організації»; «людський капітал громади»; «людський капітал галузі»; «людський капітал країни».

Розглядаючи категорію людського капіталу українські вчені акцентують увагу на вкладені інвестиції та форми прояву продуктивних сил людини. Так, О. Грیشнова особливу роль надає освіті та професійному навчанню, дослідила чинники, які впливають на людський капітал та стверджує, що це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності,

використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [6, с. 16-17]. Аналіз теоретичних підходів людського капіталу показав, що він має багатофакторний характер, а самі підходи містять протиріччя. Головне протиріччя в тому, що людський капітал є аналогічним як і до природних ресурсів (людські здібності), так і до матеріального капіталу (набуті освіта (знання та навички) які через працю перетворюються в капітал). Але обидві ці складові піддаються фізичному та моральному зношуванню, потребують постійної матеріальної та інформаційної підтримки. Крім того, необхідно погодитись з дослідниками В. Куценко та Г. Євтушенко, що розвиток людського капіталу можливий тільки при балансі соціального та економічного розвитку інституцій, які задіяні для його реалізації.

Окремі українські дослідники представляють схожі визначення людського капіталу. Так, В. Куценко та Г. Євтушенко розглядають людський капітал як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств» [7, с. 136]. Ж. та В. Поплавський акцентують увагу на інвестиціях у власне здоров'я, знання, навички «для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці» [8, с. 64-68]. Термін «інтелектуальна праця» передбачає певний рівень освіти та практичних навичок і здібностей. О. Бородіна розглядає людський капітал разом зі здібностями, що використовуються людиною у повсякденному житті та акцентує увагу на результатах творчої роботи за визначений час [9, с. 51]. Найбільш прийнятним визначенням дефініції є формулювання І. Каленюк, яка говорить про те, що людський капітал це вартість у вигляді запасу знань, інформації, досвіду, навичок, мотивацій та здоров'я, які мають властивість приносити більший дохід» [10, с. 67-68]. Але в цьому визначенні не знайшли своє відображення інвестиції та не відокремлені поняття персональних знань та загальних для групи персоналу. Кирлик Н.В. доповнює це визначення та відокремлює вроджені і набуті здібності [11, с. 95-103].

Проаналізувавши відомі дефініції «людський капітал», враховуючи тенденції розвитку інформаційного суспільства та економіки знань, визначимо категорію «людський капітал».

Людський персональний капітал – це інвестиції для розвитку сукупності вроджених здібностей, здоров'я, набутих знань, навичок, одержаного досвіду, сформованої інформаційної бази знань, системи персональної мотивації, які можуть бути реалізовані для створення прибутку.

Людський капітал організації – це інвестиції в трудові ресурси, підвищення кваліфікації, впровадження нових технологій управління та мотивації персоналу, корпоративної культури, інформаційної бази знань, системи корпоративної мотивації, які можуть бути реалізовані для створення прибутку.

Людський капітал території (територіальної громади) – це інвестиції в соціальний та економічний розвиток людських ресурсів території, умов покращення якості життя, створення інформаційної бази знань та системи мотивації розвитку різноманітних цільових груп населення.

Людський капітал країни - це інвестиції в систему освіти, професійної підготовки та перепідготовки, профорієнтації, працевлаштування, умов покращення якості життя, створення інформаційної бази знань та системи соціальної підтримки різноманітних цільових груп населення.

Візуалізація людського капіталу, моніторинг його показників може здійснюватись на основі визначення основних проєкцій та оцінки інвестицій в його розвиток. Так, оцінку вроджених здібностей та здоров'я людини і сегментованих груп населення можна зробити за демографічними показниками. До груп показників розвитку людського персонального капіталу можна віднести показники розвитку освіти, якості

освіти, результати оцінювання знань, показники розвитку ринку праці, дані щодо зменшення протиріч та відхилень між одержаними знаннями і тими, що потребує ринок праці, показники активності населення, участі в громадському житті, показники мобільності. Особливу увагу необхідно приділити розвитку персонального людського капіталу молоді, не забуваючи при цьому про раціональне використання навичок, одержаного досвіду цільових вікових груп. Окремим питанням є новий підхід до інформаційної бази знань, яка повинна містити не тільки формалізовані персональні дані, а і дозволяти фахівцю формувати персональне професійне портфоліо, базу знань за визначеними напрямками, активізувати участь в колективній взаємодії тощо.

Інвестиції в людський капітал організації можна розділити на два напрями. Перший – це умови праці та мотивації персоналу; системи корпоративної мотивації. Другий – візуалізований досвід фахівців, колективна інформаційна база знань, активний коучінг та розвиток сучасної корпоративної культури.

Для оцінки людського капіталу територіальної громади необхідно використати дані щодо активності населення в громадських слуханнях та ініціативних проектах, наявності динамічної структури приватно-державного партнерства, активізації патріотичної позиції населення, розвиток інформаційно-культурних центрів, освіти і культури території, підтримка традицій та активне впровадження сучасних технологій.

Державна підтримки системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки, профорієнтації, працевлаштування, умов покращення якості життя, розвиток соціальної підтримки цільових груп населення повинні привести до стабільності людського капіталу в країні. Активізація євроінтеграційних процесів та мобільності населення не повинна призводити до зменшення найбільш активних інтелектуальних груп фахівців вищої кваліфікації, науковців, молоді. Правильно організовані системи мотивації, регулювання та управління працюють на головний результат розвитку людського капіталу на всіх рівнях – реалізація поставлених цілей особистого розвитку та діяльності організацій, громад, держави; одержання необхідних інвестицій для забезпечення життєдіяльності та самореалізації; розвиток іміджу та бренду особистості, підприємства (організації), території, громади.

На рис. 1. представлено структуру категорії «людський капітал» на різних рівнях та його візуалізацію системі управління.

Інвестування в розвиток та формування людського капіталу повинно здійснюватись в умовах покращення соціально-економічного рівня розвитку держави, територій та їх громад, підприємств і кожної людини з можливістю активного розвитку особистості, колективів організацій, покращення якості життя в умовах прозорості інформаційної підтримки та мобільності трудових ресурсів. Але для проведення ефективної інвестиційної політики розвитку та формування людського капіталу необхідно виконання двох важливих кроків – це створення додаткових робочих місць та стабільна соціальна політика держави.

Для формування механізму управління розвитком людського капіталу на різних рівнях національної економіки необхідно визначити основні цінності, що є базою людського капіталу та результати управління процесами розвитку. На рис. 2 представлена концепція загального механізму управління розвитком людського капіталу на чотирьох економічних рівнях.





Рис. 1. Рівневі поняття людського капіталу

**Висновки.** Аналіз досліджень підтвердив еволюційний розвиток підходів до основних понять людського капіталу та виявив необхідність змін з врахуванням розвитку інформаційного суспільства.

Сформоване визначення персонального людського капіталу дозволяє виявити фактори, що найбільше впливають на його розвиток та сформувані пріоритетні напрями особистих та державних інвестицій. Визначення людського капіталу на рівні організацій та територій акцентують увагу на розвитку сукупності знань та навичок людських ресурсів, забезпечення умов для їх розвитку. Представлені рівневі поняття людського капіталу дозволяють сформувані єдиний загальний механізм його розвитку. Така концепція виявляє основні цінності як основу людського капіталу та процеси забезпечення його розвитку від особистого рівня до національного.

**Перспективи подальших досліджень.** Подальших дослідження у зазначеній площині доцільно проводити у напрямі виявлення особливостей розвитку людського капіталу приватних підприємців та синергетичного потенціалу об'єднаних різногалузевих комплексів.



Рис. 2. Загальний механізм управління розвитком людського капіталу на чотирьох економічних рівнях

### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Fisher I. The nature of Capital and Income. L, 1927.
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
3. Лист Ф. Национальная система политической экономии / Ф. Лист.; пер. с нем. К. Трубникова. – СПб., 1891.
4. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – С. 11.
5. Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
7. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб. – 1999. – №10. – С. 136-145.
8. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Віче. – 2002. – № 2. – С. 59-68.
9. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7 (500). – С. 48-53.
10. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67-73.
11. Кирлик Н.В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н.В. Кирлик // Академічний огляд. – 2013. №2 (39). – С. 95-103.