

**Економіка
і становлення нової
системи господарювання**

Близнюк В.В., канд. екон. наук
Інститут економічного прогнозування НАН України

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ
ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
(ЕВОЛЮЦІЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ТА СУЧАСНІСТЬ)**

Обґрунтовано підхід до поняття людський капітал як соціально-економічної форми фактора виробництва. Викладено авторський погляд на складові людського капіталу та напрями витрат на підвищення його якості. Запропоновано теоретичну модель формування та використання людського капіталу.

Конкурентоспроможність країни визначає її місце у світовій економіці. Нещодавно вирішальне значення у розвитку мала конкурентоспроможність товарів та послуг. У 90-ті рр. ХХ ст. питання конкурентоспроможності підприємств, галузей та національних економік отримало нове значення, що визначається насамперед якістю робочої сили. Якісні ознаки робочої сили тісно пов'язані з поняттям людський капітал. У розвинутих країнах теорія людського капіталу стала ідеологічним підґрунтям концепції людського розвитку, тоді як в Україні до недавнього минулого теорії людського капіталу не приділялося достатньої уваги. Останнім часом різні аспекти формування та використання людського капіталу висвітлювалися у роботах С.І.Бандура, Д.П.Богині, І.К.Бондар, О.А.Грішнєвої, Г.А.Дмитренка, В.І.Куценко, Е.М.Лібанової, Л.С.Лісогор, В.О.Мандибури, В.М.Новікова, В.В.Онїкієнка, І.Л.Петрової, С.І.Пирожкова, С.В.Тютюннікової, А.А.Чухна та ін. Однак дискусії навколо теорії людського капіталу обумовлюють постійний інтерес до цієї проблеми. Особливої актуальності набувають питання розробки прогнозних показників, що характеризують ефективність використання людського капіталу за умов формування економіки знань та основ постіндустріального суспільства.

Ключовим терміном у словосполученні "людський капітал" є поняття "капітал", яке потребує певного термінологічного усвідомлення. У даному випадку капітал розглядають як основний елемент суспільного багатства. Слід зазначити, що представники різних економічних шкіл у різні періоди розвитку суспільств з капіталом пов'язували різні соціально-економічні визначення: "вартість, що приносить додану вартість" (А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс); "частина багатства, що бере участь у процесі виробництва" (Е.Бем-



Баверк, П.Сраффа); "накопичене багатство" (Ф.Візер, І.Фішер, Дж.С.Міллль); "грошова вартість, що відображена на бухгалтерських рахунках фірми" (Дж. Р. Хікс); "сукупність акціонерного та власного капіталу в приватних підприємствах" [1, с. 80–81]. В економічній енциклопедії капіталом називають "...те, що спроможне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів та послуг, який вкладений у справу та функціонує як джерело у вигляді засобів виробництва" [2, с. 271]. С.Мочерний визначає капітал як сукупність виробничих відносин капіталістичного способу виробництва, за яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності та різні види цінних паперів тощо є знаряддям експлуатації, привласнення частини чужої неоплаченої праці [3, с. 719].

На думку Р.Нуреєва, капітал у широкому розумінні це "будь-який ресурс, що створюється з метою виробництва більшої кількості економічних благ" [4, с. 318]. Однак у більшості трактувань капітал розглядається лише як технічний фактор та недооцінюється в якості особливого вираження суспільних відносин [5, с. 45]. Можна погодитися з тезою про те, що основною рушійною силою підприємництва є спрямованість на отримання більшого прибутку на вкладений капітал, який відбиває відносини між суб'єктами власності з приводу раціонального використання сукупності матеріальних та нематеріальних факторів виробництва, робочої сили, інтелектуального потенціалу співробітників, їх креативних здібностей, фінансових ресурсів з метою самовідтворення як економічної системи, створення певних корисностей, необхідного доходу на основі певного економічного інтересу. Ще А.Сміт у "Багатстві націй" зазначав, що сукупний запас суспільства складає постійний капітал і, що однією з його головних частин є "корисність талантів, здобутих громадянами країни або членами суспільства" [6].

Сила капіталу полягає в єдності його різноманітних форм, постійному розвитку та ефективному відтворенні. Тому більш доцільним є розмежування двох форм капіталу, як-то – фізичного та людського. У сучасних умовах та в найближчому майбутньому визначальним фактором розвитку, за якісно-кількісними та часовими параметрами, є людський капітал. Базою його формування є особистісні характеристики робочої сили: стан здоров'я; психофізіологічна стійкість; природні здібності і відповідне виховання; професійна підготовка; кваліфікаційний рівень, за умов постійної неухильної роботи над його підвищенням; постійний пошук нових рішень, культурний рівень. У цілому це формує певний творчий потенціал особистості, що є невід'ємною частиною людського капіталу.

Зростання ролі людського капіталу пов'язано з посиленням значення освіти на сучасному етапі людського розвитку. На відміну від економічних відносин часів А.Сміта та К.Маркса, коли основною продуктивною силою виступала проста праця некваліфікованого працівника, ключова роль у сучас-



ній економіці відводиться кваліфікованим працівникам із високим творчим потенціалом. Це пояснюється насамперед тим, що зменшився часовий розрив у зміні технологій та підготовки кадрів для них. В умовах, коли інформація та знання стають безпосередньою виробничою силою, виникає монопольний ресурс, який характеризується новими якостями: засвоєння людиною нових знань є тотожним виробництву нових знань, і в той самий час він (цей ресурс – знання) є невичерпним. Доступ до основного ресурсу постіндустріального суспільства є обмеженим, цінність знань визначається законами цін монопольних благ, а їх власника знаходяться у виключному положенні відносно інших [7, с. 28]. За умов постіндустріального суспільства змінюється ставлення до людини, забезпечується підвищення її освітнього, професійного, культурного рівнів, всебічний розвиток, переростання людини економічної у людину творчу [див 5, с. 18]. Відбувається перехід від панування матеріального виробництва до панування сфери послуг.

У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого постаріння. Щорічно у світовому господарстві "відмирають" 500 старих і виникають понад 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20–25 років практичної діяльності, то зараз оптимальний строк її ефективності складає 5–7 років, а у галузях, що визначають науково-технічний прогрес – 2–3 роки [8]. Таким чином, у певних галузях інноваційні цикли коротші за час підготовки спеціалістів. Все це потребує постійного підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Усвідомлення значення безперервного навчання протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення багатства нації. Дж.Гелбрейт зазначав: "Долар, вкладений в інтелект людини, часто приносить більший приріст національного доходу, ніж долар, вкладений у залізницю, греблі, машини й інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень" [9, с. 135].

Теорія людського капіталу дає змогу не тільки інакше підходити до ролі людини в суспільно-виробничих відносинах, а й приділяти більшу увагу зростаючому значенню інтелектуальній діяльності і неречовому нагромадженню для всього відтворення суспільного життя. Історичний аспект становлення людського капіталу свідчить, що представники школи "трьох факторів виробництва" (Ф.Ліст, А.Маршалл, Дж.Міль, В.Рошер, Г.Сіджуїк) до категорії капіталу людину не включали безпосередньо, однак її якісні характеристики, набуті здібності, що мають прояв у трудовому процесі, відносили до категорії капіталу [10, с. 47]. Тому, найчастіше під людським капіталом розуміють сукупність усіх продуктивних рис працівника. У визначенні Г.Боуена він (людський капітал) "складається з набутих знань, навичок, мотивацій й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг" [11,



с. 362]. У трактуванні Л.Тууроу людський капітал являє собою "продуктивні здібності, обдарування і знання" [12, с. 15]. Т.Шульц зводить людський капітал до розвитку знань і здібностей, які людям надають "шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації" [13, с. 64]. І.Фішер, відкидаючи теорію трьох факторів виробництва, під капіталом розумів все те, що протягом певного часу спроможне приносити дохід. Базуючись на теорії корисності, він вводив людину до складу капіталу нарівні з іншими матеріальними об'єктами [14, с. 51]. Теорія І.Фішера стала теоретичною основою розвитку альтернативних концепцій людського капіталу, згідно з якими до цього поняття відносять не лише знання та вміння людей, а й здатність до праці, психологічні особливості, суспільні і культурні якості людини. Подальші теоретичні розробки розглядали людський капітал як фактор відмінностей у заробітках, рівнях продуктивності праці. На пострадянському просторі концепція людського капіталу має важливе значення для вивчення комплексу питань ефективного функціонування ринку праці. Українські вчені В.Куценко та Г.Євтушенко визначають людський капітал як "сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств" [15, с. 137]. Російський вчений Р.Капелюшников [16, с. 45] розглядає людський капітал як "запас знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного", які "складають капітал, оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності і заробітків у майбутньому". Найширшу характеристику людського капіталу представлено в роботах Д.Богині, О.Грішної [17, с. 103], С.Дятлова [18, с. 83], які розглядають людський капітал через якісні характеристики працівника, що ефективно використовуються з метою зростання продуктивності праці та відповідно впливають на зростання доходів власника.

Отже, людський капітал – це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення. Виходячи з такого визначення, можна висловити узагальнену думку, що термін "людський капітал" використовується як "синонім освітньо-кваліфікаційного потенціалу національної економіки" [19, с. 139].

Однак не можна не погодитися з думкою про те, що поняття людський капітал не є тотожним поняттю робочої сили [див. 19, с. 140], а означає капіталізовану вартість робочої сили; у цьому зв'язку доцільно розглядати людський капітал як *соціально-економічну форму людського фактора, що використовується підприємцем як головний елемент виробничого капіталу* [20, с. 45].



Формування людського капіталу та процеси зносу й знецінення суттєво відрізняються від таких, які характерні для матеріально-речовинних факторів. Розглянемо ці процеси відповідно до теорії життєвого циклу працівника. У роки дорослішання особистості та отримання загальної й професійної освіти, накопичення виробничого досвіду економічна цінність запасу його знань і здібностей не зменшується, як це відбувається з фізичним капіталом, а, навпаки, зростає. Спостерігається зростання цінності людського капіталу. Поступово темпи фізичного і морального зносу запасу знань і кваліфікації перевищують темпи росту виробничого досвіду, десь до кінця другого десятиліття виробничого стажу. Так відбувається процес знецінення людського капіталу, однак значно нижчими темпами – на відміну від темпів амортизації основного капіталу.

Водночас слід зазначити, що для основних засобів виробництва зміст амортизації полягає в тому, щоб до кінця терміну існування їхня вартість була цілком списана. Однак, що стосується людського капіталу, то закінчення трудової діяльності працівника зовсім не означає, що накопичений ним запас знань і навичок повністю знецінений та зношений. Слід враховувати особливості швидкого постаріння знань протягом життя одного покоління і необхідності їх постійного відновлення під час безперервної освіти протягом життя.

Людський капітал піддається не лише фізичному та моральному зносу, але й здатен накопичуватися і збільшуватися. Знос людського капіталу визначається, *по-перше*, ступенем природного зносу (старіння) людського організму і властивих йому психофізичних функцій, а, *по-друге*, ступенем морального зносу (постаріння) знань. Нагромадження людського капіталу здійснюється в процесі нагромадження працівником виробничого досвіду. Якщо даний процес здійснюється безупинно, то в міру використання людського капіталу його якісна і кількісна характеристики (якість, обсяг, цінність) поліпшуються і збільшуються.

За рахунок накопичення людського капіталу його прибутковість підвищується до певного рівня, обмеженого верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується. Формування людського капіталу потребує від самої людини та всього суспільства значних і постійно зростаючих витрат. Інвестиції в людський капітал повинні забезпечувати його власнику отримання більш високого доходу. Вкладення в людський капітал дають досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

За визначенням К.Макконнелла і С.Брю: "Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що сприяє підвищенню кваліфікації і здібностей і, тим самим, продуктивності праці робітників. Витрати, які сприяють зростанню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати



здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані збільшеним потоком доходів у майбутньому" [21, с. 171]. Отже, необхідно враховувати також, що віддача від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить від тривалості працездатного періоду його носія. Чим раніше здійснюються вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу. Але потрібно мати на увазі, що більш якісні і тривалі інвестиції приносять більш високий і більш довгостроковий ефект.

Зауважимо також, що не усіякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, що суспільно доцільні й економічно ефективні. Характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями. Порівняно з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду однієї людини, так і суспільства в цілому.

Для формування і розвитку людського капіталу одних лише інвестицій недостатньо. Зміст цього процесу – це не просте вкладення коштів і ресурсів, а усвідомлена і цілеспрямована діяльність самого носія цих якостей, домогосподарства і всього суспільства. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки за допомогою ринкового механізму, так і в особистому, у тому розумінні, що витрати праці і зусилля щодо саморозвитку і самовдосконалення відіграють вирішальну роль у цьому процесі. Але ці витрати неминуче включаються потім у суспільні витрати як рух усього відтворювального процесу, тому що накопичений запас знань, умінь і інших виробничих якостей людини може бути реалізований і одержати оцінку лише в суспільстві за допомогою активної діяльності їхнього власника.

Як специфічна форма капіталу людський капітал має певні особливості, а саме: він є невіддільним від його носія – живої людської особистості, і внаслідок цього як актив він є неліквідним. Використання людського капіталу завжди контролюється самим індивідом незалежно від джерела інвестицій на його розвиток. Функціонування людського капіталу, ступінь віддачі від його використання обумовлені вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними інтересами і перевагами, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, у тому числі й економічної.

Виходячи з різних видів інвестицій в людський капітал економісти виділяють його різні складові частини. Так, І.Ільїнський правомірно пропонує виділяти такі складові: капітал освіти, здоров'я, культури [22, с. 30], Ф.Нойманн до основних складових людського капіталу відносить комбінацію таких чотирьох компонентів: культурно-етнічні особливості, загальна освіта, професійна освіта, ключові кваліфікаційні якості [23, с. 98], Е.Ванкевич: освіту та професійну підготовку, поінформованість, фізіологічні характеристики особистості та стан здоров'я; професійну та географічну мобільність, пси-

хологічні характеристики особистості, мотивацію, цінності [24, с. 15]. З урахуванням наведених вище підходів, серед складових людського капіталу, на нашу думку, доцільно виокремити такі капітальні елементи:

- капітал освіти, який формується на двох рівнях – загальноосвітньому та на рівні професійної освіти;
- капітал здоров'я, де також чітко простежуються природний рівень здоров'я (генетично закладений) та здобутий протягом життя, що обумовлений сповіданням цінностей здорового способу життя і відповідно потребує витрат часу та фінансових ресурсів;
- капітал культури, що знаходить свій прояв на двох рівнях – споживчому та високодуховному, формування якого потребує додаткових інвестицій та філософсько-духовного виховання;
- соціально-психологічний капітал, який характеризує як психологічний стан суспільства в цілому (опір стресовим, кризовим ситуаціям) та індивідуума зокрема, так і ментальні та духовні цінності

Залежно від ступеня узагальненості людського капіталу в його структурі можна **виокремити** такі рівні: державний (тобто суспільний людський капітал); мезорівень (колективний людський капітал); особистісний рівень (індивідуальний людський капітал) (рис. 1).



Рис. 1. Рівні інвестування у людський капітал

Суспільний рівень характеризує накопичений суспільством людський капітал, що є стратегічним ресурсом та фактором економічного росту. Ми спробували на кожному з окремих рівнів людського капіталу окреслити ті



витрати, спрямування та розмір яких безпосередньо впливають на якість людського капіталу. Серед найважливіших витрат, спрямованих на розвиток та формування людського капіталу на особистісному рівні, нами були виділені окрім витрат на формальну освіту, підвищення кваліфікації та міграцію [25, с. 125], пошук інформації про доходи та ціни, турботу про власне здоров'я, народження та виховання дітей. Головною діючою особою в концепції людського капіталу (як і в інших теоріях класичного економічного аналізу) є раціональний індивід, який прагне максимізувати власні чисті (*нетто*) доходи за весь період життєвого циклу, а центральними критеріями ефективності відповідно стають "*цінність*" та "*час*". Аналітична схема людського капіталу використовується теоретиками для тих самих цілей, що і звичайний капітал, а саме з метою визначення економічної вигоди міграції, інвестицій в охорону здоров'я, в освіту, попередження передчасних смертей і т. ін.

Серед відомих західних економістів, які розглядали людей або їх майстерність як капітал, можна виокремити У.Петті, А.Сміта, Ж.-Б.Сея, В.Багенхота, Е.Енгеля, Л.Вальраса, І.Фішера. Найбільш широко використовувалися два *методи вартісних оцінок людських істот* в економіці: через оцінку вартості виробництва та через капіталізацію заробітку. *Перший* варіант полягав в оцінці реальних затрат (зазвичай чистих витрат на існування (*net of maintenance*) людини); *другий* – полягає в оцінюванні сучасної (приведеної до сучасного моменту часу) цінності майбутнього потоку доходів індивідуума (чистого та валового доходу). В економічній теорії до обсягу видатків на формування людського капіталу належать: прямі витрати, в тому числі витрати на оплату навчання, зміну місця роботи та житла; втрачений заробіток, який є елементом альтернативних витрат, оскільки всі напрями прямих витрат пов'язані з втратою доходів; інші альтернативні витрати, що базуються на понятті вартості часу, оскільки індивід має можливість віддати перевагу перед інвестиціями у людський капітал іншим формам проведення часу.

Свого часу У.Петті оцінював величину запасу людського капіталу капіталізацією заробітку як довічної ренти, з ринковою ставкою проценту [26, с. 24]. У той же час величина заробітку визначалася шляхом вилучення особистісного доходу із загального розміру національного доходу. У.Фарр вдосконалив методику У.Петті для оцінювання людського капіталу. Його метод полягав в обчисленні сучасної вартості майбутніх чистих заробітків індивідуума (майбутні заробітки за виключенням особистісних витрат на життя), причому У.Фарр здійснював поправки у власних розрахунках на випадок смерті згідно коефіцієнту смертності.

Для оцінювання грошової цінності людських істот Е.Енгель [див. 26, с. 25] використовував метод цін виробництва. Він вважав, що виношування дітей коштує їх батькам певних витрат, які можуть бути оцінені та враховані як міра грошової вартості дітей для суспільства. Модифікований підхід Е.Ен-



геля до оцінки людських істот є корисним для оцінювання таких компонентів людського капіталу як капіталізовані послуги охорони здоров'я та освіти.

Т.Вітстейн проводив паралель між людським капіталом та основними фондами та використовував для кількісної оцінки підходи, розроблені У.Фарром (капіталізований зарібок) та Е.Енгелем (ціна виробництва). Коло наукових інтересів Т.Вітстейна стосувалося сфери страхування життя та необхідності розробки довідкових таблиць, що використовуються для розрахунків величини позовів на компенсацію за втрату життя. Як гіпотезу він обрав тезу, що величина зарібку під час життя індивідуума дорівнює сумі витрат на його утримання та витрат на освіту. За цим підходом, вартісна оцінка людини на момент народження дорівнює нулю. Т.Вітстейн використовував для оцінки людини (C) на певний момент його життя (n) такі формули[див. 26, с. 25]:

$$C^1 = \alpha R_0 \frac{L_0}{L_n} r^n - \alpha R_n, \quad C_m^2 = X R_n \frac{LN}{L_n} P^{N-n} - \alpha R_n,$$

де α – річні витрати на споживання, включаючи освіту на одного дорослого певної професії; $r = (1+i)$, де i – ринкова відсоткова ставка; $P = \frac{1}{r}$ – зворотна величина до значення r ; L_n – чисельність людей у віці n в таблиці життя; R_n – величина вартості одноталлерної ренти людини у віці n , яка одержана ним на момент свого народження (для даного r); X – величина майбутнього доходу на одну особу певної професії; N – вік, в якому людина вступає у трудове життя.

Т.Вітстейн запропонував для простоти, що α та X є константами протягом життя індивідуума, що перше рівняння (яке базується на виробничих витратах) може бути використано для оцінки вартості людини в грошових одиницях за умови $N > n$, у той час як при $N < n$ простіше використовувати друге рівняння (що базується на доходах). Можна відмітити незадовільність основного положення про те, що зарібок протягом життя людини і витрати на його утримання є рівними.

Американські економісти та соціологи Л.Дублін та А.Лотка також працювали у сфері страхування життя та відзначили цінність підходів У. Фарра та Т. Вітстейна до обрахування людського капіталу при визначенні суми при страхуванні життя. Результатом їх досліджень була методика оцінки грошової вартості цінності людини [27, с. 168]:

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} V^x * P_x (Y_x * E_x - C_x),$$

де V_0 – цінність індивіда на момент народження; V^x – цінність в даний момент одного долару, отриманого через X років (сучасна поточна вартість); P_x – вірогідність дожиття людини до віку x ; Y_x – річний зарібок людини з мо-



менту x до $x+1$; E_x – частка зайнятих у виробництві у віці від x до $x+1$ (У.Фарр передбачав повну зайнятість); C_x – величина затрат на життя людини у віці від x до $x+1$.

Такий метод капіталізації заробітку індивідуума за вирахуванням витрат на його споживання або утримання дає корисну для багатьох цілей оцінку. Так, Л.Дублін і А.Лотка використали його для оцінки економічної цінності людини для його сім'ї. На сьогодні у країнах з розвинутою системою страхування на основі їх підходів здійснюються розрахунки суми виплати сім'ям, що втратили своїх членів.

На наш погляд, кількісна оцінка людського капіталу необхідна з таких причин: затрати на формування людського капіталу відповідної якості є реальними, і тому виникає потреба у вільних оборотних коштах, що зменшує поточне споживання, результат реалізації людського капіталу у виробничому процесі призводить до збільшення національного багатства, відповідно з цим інвестиції у розвиток людського капіталу збільшують національне багатство країни, і, що найголовніше, сприяють економічному зростанню.

Кількісна оцінка людського капіталу країни на макрорівні має певні методологічні та статистичні складнощі. *На нашу думку*, вона потребує врахування таких узагальнених блоків, як-то *формування та використання*. До складу кожного з них ми пропонуємо вводити такі групи показників, що дозволять комплексно охарактеризувати процеси формування та використання людського капіталу в Україні. Однак зауважимо, що розгляд методологічних підходів щодо визначення комплексного показнику формування та використання людського капіталу в Україні не є основним завданням цієї статті, тому ми обмежимося лише теоретичним описом складових частин.

Серед моделей суспільного прогресу домінували ті концепції, в яких основний акцент робився на економічне зростання та шляхи його прискорення. Вважалося, що досягнення економічного зростання автоматично призводить до прогресу в розвитку людини та всього суспільства в цілому. В подальшому формула **"економічне зростання = людський розвиток"** не виправдала себе та виразилася у нарощуванні соціально-політичної нестабільності та бідності населення. У минулому столітті пануючою формою організації праці було матеріальне виробництво, на сьогодні пріоритети змінено, і за рахунок високого науково-технічного рівня виробництва та продуктивності праці незначна частка зайнятого населення у сфері матеріального виробництва забезпечує дедалі більше зростаючі потреби суспільства. На перше місце виходить не рутинна механічна праця, а творча діяльність індивідуума, що забезпечує всебічний розвиток людини. Перетворення знань та інформації у головний виробничий ресурс призвело до зміни ставлення до людини у суспільстві, визнання впливу її матеріального культурного і духовного рівнів на розвиток суспільства [див 5, с. 18].

Все це привело до формування нових теоретичних течій, найпривабливішою з яких стала концепція розвитку людського потенціалу, спрямована на розширення можливостей кожної людини реалізувати свої здібності та прагнення щодо здорового, творчого та повноцінного життя. На наш погляд, людський розвиток є тотожним поняттям підвищенню якості людського капіталу, тому базуючись на основних принципах цієї концепції, нами було сформовано теоретичну модель формування та використання людського капіталу та його впливу на економічне зростання (рис. 2).



Рис. 2. Теоретична модель формування та використання людського капіталу

Концепція розвитку людського потенціалу була введена у міжнародний та науковий обіг Організацією Об'єднаних Націй в рамках підготовки світового "Докладу про розвиток людини", що видається Програмою розвитку ООН (ПРООН) з 1990 року. Згідно з цією концепцією, розвиток людського потенціалу є власне метою і критерієм суспільного прогресу. При цьому людський розвиток розглядається і як механізм зростання продуктивності праці і доходу, але це зростання отримує статус цінності лише тоді, коли воно дійсно впливає на рівень добробуту людей. У контексті розвитку людського потенціалу особливої важливості в сучасній Україні набувають питання регулювання доходів і оплати праці. Штучне заморожування доходів і основної маси населення та його платоспроможності є гальмом виходу з кризи і переходу у фазу економічного поживлення та зростання [28, с. 4]. Концепція доводить, що основними показниками слід вважати не лише обсяг ВВП, але й параметри, що характеризують стан здоров'я, освіти та доступ до інформації.



Цим обґрунтовується, що при відборі показників, які характеризують формування людського капіталу, нами були відібрані комплекси показників, що характеризують рівень здоров'я та культурно-освітній рівень населення. Емпіричні дослідження доводять, що ендогенними факторами впливу на формування людського капіталу є також і структура попиту на робочу силу, тобто розвиток високотехнологічних виробництв приводить до підвищення вимог до якості людського капіталу.

Результатом реалізації людського капіталу є в першу чергу якість зайнятості, конкурентоспроможність робочої сили. Невід'ємною складовою політики зайнятості та управління ринком праці у найближчому майбутньому є формування працівників ринкового типу, які орієнтовані на ефективну трудову діяльність, інновації, удосконалення професійних навичок. Однак відсутність цивілізованого ринку праці, зв'язку між якістю робочої сили та оплатою праці, низька вартість робочої сили гальмують розвиток інноваційного постіндустріального суспільства. Тому, на нашу думку, доцільно і необхідно включити для оцінки блок показників, що характеризують блок добробуту населення.

Відмінною рисою концепції людського розвитку є положення, відповідно до якого "...людям не потрібний нескінченно високий дохід для забезпечення гідного рівня життя" [29, с. 152]. Вищий дохід у цілому сприяє розширенню людського вибору, але вплив, в міру збільшення доходу, послаблюється. Іншими словами, тут діє принцип зниження корисності доходу, що є необхідним для людського розвитку.

Розробка концепції людського розвитку дозволила сформулювати якісно новий, перспективний підхід до розуміння суспільного прогресу та економічного зростання. Цим підходом в основу Людини покладається розширення можливостей її життєвого вибору, пропонуються шляхи вирішення проблеми бідності. На основі концепції людського розвитку обґрунтовано програму заходів, що базується на справедливішому розподілі виробничих активів і доходів, орієнтованих на розвиток здібностей і задоволення потреб людини, її максимально активну участь в економічному, політичному і культурному житті. Високий освітній рівень та здоров'я мають велике значення для рівня добробуту людини. Причому ці два компоненти тісно пов'язані одне з одним: освіта сприяє покращанню здоров'я, стан якого у свою чергу сприятиме кращій реалізації освітнього потенціалу. Крім того, освіта приводить до прискорення економічного зростання та збільшення доходів бідних страт населення. Покращання ситуації у сфері охорони також надають суттєву економічну віддачу, що підтверджується даними емпіричних досліджень по різних країнах світу [див 29, с. 69]. Відповідно економічне зростання відкриває більше можливостей для інвестування більшого обсягу ресурсів на цілі освіти та охорони здоров'я.



Концепція людського розвитку пропонує чотири способи, за допомогою яких можна домогтися оптимізації зв'язку між економічним ростом і людським розвитком, за авторським підходом якістю людського капіталу:

- збільшити інвестиції в освіту, професійну підготовку, сприяючи реалізації здібностей людини та її участі у виробництві і розподілі благ;
- домагатися більш справедливого розподілу доходу і багатства, забезпечуючи матеріальну основу розвитку людського капіталу;
- досягти ретельної збалансованості соціальних витрат, усіляко зміцнюючи економічну базу соціальної сфери;
- розширювати можливості людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, приділяючи особливу увагу тим групам населення (зокрема жінкам), чії можливості були з тих або інших причин обмежені.

Таким чином, концепція людського розвитку поєднує вирішення питань виробництва і розподілу товарів і послуг з вирішенням питань формування і використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу, безвідносно до їх впливу на виробництво доходу.

Концептуально схему людського розвитку (підвищення якості людського капіталу) побудовано на таких чотирьох основних елементах:

1. **Продуктивність.** Люди повинні мати можливість підвищувати продуктивність своєї діяльності, брати повноцінну участь у процесі формування доходу і трудитися за грошову винагороду. Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують затребуваність результатів цього розвитку у динаміці.

2. **Рівність.** Усі люди споконвічно повинні мати рівні можливості. Усі бар'єри мають бути ліквідовані для того, щоб люди могли брати участь у реалізації цих можливостей і користуватися їхніми благами.

3. **Стійкість.** В основі цього елемента концепції лежить принцип "універсалізму людських прав", відповідно до якого доступ до можливостей повинен бути забезпечений не тільки нинішнім, але і майбутнім поколінням. Слід забезпечити заповнення усіх видів капіталу – фізичного, людського, екологічного, не залишаючи в спадщину боргів, за якими прийдеться сплачувати нашим нащадкам.

4. **Розширення можливостей.** Розвиток має здійснюватися зусиллями людей, а не тільки в інтересах людей. Люди повинні всіляко брати участь у процесі прийняття рішень і інших процесів, що визначають їх життя. Саме в цих питаннях надзвичайно значущою є роль соціальної політики і громадських організацій, розвитку цивільного суспільства, в якому уряди цілком підзвітні своїм народам. Розширення можливостей означає підвищення відпо-



відальності людей за долю своєї родини, країни і людства в цілому, особливо з огляду на сучасні можливості людини призвести до незворотних руйнувань природи.

На наш погляд, доцільним було б до цих принципів додати принцип **креативності**, суть якого полягає у розвитку творчих здібностей Людини, яка є основою постіндустріального й інформаційного суспільства. Цим принципом обґрунтовується можливість, ефективність і оптимальність відтворення людського капіталу.

Таким чином, все викладене вище доводить актуальність та необхідність подальшого вивчення проблем формування та використання людського капіталу згідно відтворювальної концепції та врахування цих аспектів при розробці соціально-економічних прогнозів розвитку України.

Література

1. *Международный бухгалтерский учет GAAP и JAS*. Справочник бухгалтера от А до Я. – М.: Дело и Сервис, 1998. – С. 80–81.
2. *Экономическая энциклопедия* / Гл. ред. Абалкин Л.И. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
3. *Економічна енциклопедія: В 3 т.* / Відп. ред. Мочерний С.В. – Тернопіль: "Академія", 2001. – Т.1 – С. 719.
4. *Нуреев Р.М.* Курс макроэкономики. Учебник для вуза. – М., 2002. – С. 318, 537.
5. *Чухно А.* Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // *Економіка України*. – 2004. – № 4–5.
6. *Adam Smith.* Wealth of Nations. – Prometheus Books, 1991. – 594 p.
7. *Иноземцев В.Л.* Технологический прогресс и социальная поляризация в XXI столетии // *ПОЛИС. Политические исследования*. – 2000. – № 6(59). – С. 28–39.
8. *Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвоцев В.А.* Занятость населения: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 320 с.
9. *Гилбрейт Д.* Экономические теории и цели общества/ Под. ред. акад. Н.Н.Иноземцева. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с.
10. *Mill J.* Principles of Political Economy. – London, 1920. – P. 47.
11. *Bowen H. R.* Investment in Learning. – San Francisco, 1978. – P. 362.
12. *Thurow L.* Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – P. 15.
13. *Shultz T.* Investment in Human Capital. – N.Y.; L., 1971. – P. 64–65.
14. *Fisher I.* The Natura of Capital and income. – London, 1927. – P. 5, 51–52, 68–69.
15. *Куценко В.І., Свтушенко Г.І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник*. – 1999. – № 10. – С. 136–145.
16. *Капелюшников Р.И.* Концепция "человеческого капитала" // *Критика современной буржуазной политэкономии* / Под ред. А.Г.Милейковского, И.М.Осадчей. – М.: Наука, 1977. – 287 с.
17. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
18. *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала. – Спб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999. – с. 83
19. *Версии политической экономии. Основы экономической теории* / Под ред. проф. Наровлянского Н.Г. – М., 2001. – С. 139–141.



20. *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МэиМО. – 2001. – № 12. – С. 45–46.
21. *Макконел К.Р., Брю С.А.* Экономикс: В 2 т. / Пер. с англ. – Баку: Изд. "Азербайджан", 1992. – Т.1. – 399 с.
22. *Ильинский И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – С. 30.
23. *Нойманн Ф.* Методика экономической оценки человеческого капитала // Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Ч.2. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – С. 98.
24. *Ванкевич В.Е.* Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. – Мн.: БГЭУ, 2000. – С.15
25. *Becker G.S.* Human capital: A Theretical and Emperical Analysis with Special Reference to Education. – Chicago, London: The Univercity of Chicago Press, 1992.
26. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
27. *Dublin, Louis J., and Lotka, Alfred.* The Money Value of Man. New York: Roland Press Co., 1930.
28. *Богиня Д.* Регулювання доходів і оплати праці в контексті індексу людського розвитку // Економіка. Фінанси. Право. – 2002. – № 2. – С. 3–7.
29. *Доклад* о развитии человека за 2003 год. Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия: межгосударственная договоренность об избавлении человечества от нищеты / Программа развития ООН. – Минск: Изд-во "Юнипак", 2003. – 368 с.