

- кон України від 09.01.2007 р. № 537-V // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 12. – С. 102.
3. Макаров В. Экономическое развитие России и проблемы микроэкономики знаний / В. Макаров, Г. Клейнер // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 8–22.
 4. Мильнер Б. Понятие, разновидности и источники знаний / Б. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 106–119.
 5. Михеев В. Китай может использовать мировой финансовый кризис в интересах упрочения своих позиций в глобальной экономике [Электронный ресурс] / В. Михеев. – Режим доступа : <http://infoshos.ru/ru/?idn=3731>
 6. Пархоменко О. В. Інформація і знання – основа суспільно-економічного прогресу / О. В. Пархоменко, А. О. Пархоменко // Проблеми науки. – 2008. – № 1. – С. 2–5.
 7. Шевчук О. Б. Економіка, заснована на знаннях: соціально-економічні тенденції / О. Б. Шевчук // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 7–19.

УДК 331.101:330.142

ВНУТРЕННЯЯ СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Н. И. Хромов, кандидат экономических наук

Динамичное общественно-экономическое развитие, совершенствование техники и технологии, усложнение производственных и управленческих задач, других принимаемых решений выдвинули принципиально новые требования к характеристикам трудового потенциала и качеству рабочей силы.

Способности, знания, навыки человека становятся человеческими ресурсами и приобретают актуальность в процессе производства и ценность этих знаний и навыков следует рассматривать именно через их полезность в производстве. С этой точки зрения, человеческие ресурсы – это качества индивидуума, которые приобретают ценность в процессе привлечения к производственным отношениям [1, с. 33].

Оптимальность соответствия профессиональных знаний, способностей и навыков человека требованиям современного производства, характеризует качество рабочей силы, соответствующее понятию категории «человеческий капитал».

Основоположниками научной теории человеческого капитала являются известные ученые, лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц и Г. Беккер.

Теоретико-методологические и приклад-

ные основы современного этапа развития концепции человеческого капитала исследованы в трудах российских и отечественных ученых Р. Капелюшникова, С. Дятлова, В. Щетинина, Е. Гришновой, Е. Бородиной, В. Антонюк и др.

Однако трактовка отдельных положений является в ряде случаев противоречивой и не комплексной, даже в формулировании самого понятия «человеческий капитал» и его соотношения с другими невещественными видами капитала. Поэтому дальнейшие исследования экономической категории «человеческий капитал» является весьма актуальными и с общетеоретической точки зрения, и с позиции роли человеческого фактора в повышении эффективности производства и общественно-экономического развития в целом.

Целью статьи является дальнейшее исследование экономической категории «человеческий капитал», системный анализ элементов его внутренней структуры и их роли в формировании качества человеческого капитала.

Практически все представители современного научного сообщества сошлись во мнении, что непосредственно сам человек как индивидуум не является капиталом, равно как и имеющиеся у него способности в отрыве от

самого «носителя». Капиталом может быть лишь реальное использование в экономической деятельности сформированных в результате инвестиций и накопленных человеком продуктивных способностей. Однако среди ученых нет единого представления о совокупности внутренних составляющих в структуре человеческого капитала. Большинство исследователей включают в перечень элементов внутренней структуры человеческого капитала знания, навыки, способности, опыт, здоровье, мотивацию, мобильность. Есть также и сторонники расширения этих качеств с добавлением характерных психологических, мировоззренческих, общественных, культурных, поведенческих черт и даже внешней привлекательности.

Дать однозначный ответ на данный вопрос невозможно без комплексного рассмотрения самой причины возникновения концепции теории экономической категории «человеческий капитал». Главная задача, которую призвана решить концепция человеческого капитала, – максимальное соответствие качества рабочей силы требованиям современного общественного развития в целом и требованиям конкретной сферы приложения труда в частности. Ценность человеческого капитала определяется эффективностью его функционирования в определенной сфере деятельности. Без «привязки» к конкретной сфере использования человеческого капитала нельзя определить характерные признаки его ценности, то есть дать характеристику качества элементов его внутренней структуры. Исходя из этой посылки, не правы исследователи, предельно ограничивающие состав элементов внутренней структуры человеческого капитала, равно как и те, кто при этом чрезмерно расширяет их практически до всех свойственных человеку качеств, квалифицируя их, как свойства капитала.

В зависимости от сферы приложения труда, кроме требований высокого уровня знаний и квалификации, в определенных видах деятельности большее значение могут иметь: способность к творчеству, профессиональная интуиция, навыки работы с людьми или другие качества. В современном мире объектами биз-

неса являются и спорт, и средства массовой информации, отдельные направления культуры, модельный бизнес и пр. Они не являются создающими сферами, но, тем не менее, значимы для полноценного социально-экономического развития общества. И, конечно же, они требуют определенных качественных параметров человеческого капитала, обеспечивающего их эффективную деятельность.

Исследование здоровья с экономической точки зрения, включая взаимосвязи охраны здоровья и производственно-хозяйственной деятельности человека, особенно важны с точки зрения профилактики заболеваний, в том числе профессиональных, травматизма, охраны труда, техники безопасности и других сфер. Экономическими составляющими этого анализа являются влияние здоровья работника на его трудовой вклад в конечные результаты деятельности, а также, наоборот, изучение возможностей субъектов коммерческой деятельности инвестирования – в оздоровление, профилактику заболеваний, создание комфортных, безвредных и безопасных условий труда.

Мобильность – это способность и возможность изменения или расширения сферы приложения труда человеком, сферы использования своих профессиональных навыков. Это обусловлено множеством факторов, зависящих как от самого человека – носителя своей капиталоспособности, так и от других субъектов формирования и использования человеческого капитала.

Работник формирует свою мобильность прежде всего через конкурентоспособность на рынке труда за счет накопленных знаний, умений навыков, опыта, соответствующей квалификации, полученной вследствие профессиональной подготовки (переподготовки), овладения смежными профессиями, посредством личностных качеств (ответственность, коммуникабельность, способность представить себя работодателю и пр.).

Мобильность специалиста неразрывно связана с мотивационными факторами, которые формируются самим человеком под воздействием условий, созданных другими людьми, работодателями, соответствующими институ-

циями в сфере законодательства, управления и даже природой.

Мотивация персонала – это процесс, с одной стороны, осознанного выбора человеком того или иного типа поведения обусловленного влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [2, с. 347], с другой – это процесс понуждения человека к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей или достижения каких либо иных целей [3, с. 59].

Все элементы внутренней структуры человеческого капитала одинаково важны для формирования высокого качества рабочей силы. Но не все из них одинаково востребованы на каждом конкретном участке трудовой деятельности. Однако, как уже отмечалось выше, это не означает, что они не формируют качество человеческого капитала как такового. В структуре человеческого капитала на макро- уровне их доля невелика, а в отдельных специфических видах деятельности на микроэкономическом уровне их роль в формировании человеческого капитала может быть решающей.

Развитие персонала, по мнению известного британского ученого Д. Джой-Метьюза, – это интегрированный и целостный, осознанный и активный подход к совершенствованию связанных с рабочей силой знаний и поведения с использованием широкого спектра научных методов и стратегий [4, с. 21].

В современных условиях быстрого морального старения техники, технологий, а, следовательно, и профессиональных знаний, роль интеллектуальных способностей человека, образования, повышения квалификации неуклонно возрастает.

Однако ограничиться перечисленными элементами, как источниками формирования и эффективного функционирования человеческого капитала, было бы не просто недостаточным, а привело бы к серьезной научной ошибке в характеристике столь значимой социально-экономической категории. На современном этапе общественного развития взаимодействие экономических и социальных факторов не только обеспечивает большие возможности в удовлетворении социальных потребностей, но и способствует поддержке высокой эконо-

мической активности.

Человеческий капитал – динамичная многофакторная категория, сочетающая в себе аспекты интеллектуализации труда с присущими человеку социальными механизмами экономического роста. Его структуру следует рассматривать в диалектическом единстве с интеллектуальным и социальным капиталом. В научных исследованиях сегодня нет единого мнения относительно характеристики, структуры, факторов формирования и развития, а тем более, стоимостных оценок каждого из этих видов капитала, вплоть до дискуссий относительно обоснованности их принадлежности к категории капитала. Одно не вызывает сомнения – единой основой, ядром человеческого, интеллектуального и социального капиталов является человек – «носитель» продуктивной способности физического индивидуума.

В. Антонюк в своих исследованиях [5, с. 55] дает характеристику структуры и степени взаимодействия человеческого, интеллектуального и социального капитала. Общими параметрами для человеческого и интеллектуального капитала она считает неформализованные знания и способности человека, соответственно человеческого и социального – мотивацию, мобильность, моральные ценности и социальные нормы.

Таким образом, комплексный подход к исследованию проблем формирования человеческого капитала и системный анализ влияния его составляющих на качество рабочей силы в единстве с привязкой к конкретным сферам приложения труда, приводит к следующим заключениям. Основополагающими элементами внутренней структуры экономической категории человеческий капитал являются: здоровье, знания, умения, навыки, способности, опыт, мотивация, мобильность и другие факторы, характеризующие производительный потенциал человека. Однако, не менее важными являются социальные аспекты жизнедеятельности человеческого капитала, характеризующими его качественный потенциал и формирующими фундаментальную основу его существования, а также специфические характеристики человеческой личности, морально-этические нормы и т. д.

ЛІТЕРАТУРА

1. Д'яченко Ю. Ю. Аналіз сучасних поглядів на розвиток персоналу підприємства / Ю. Ю. Д'яченко // Вісник Донецького національного університету. – Т. 2. – 2009. – С. 32–36. – (Серія В. «Економіка і право»).
2. Павлисько У. Є. Теоретико-методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємств / У. Є. Павлисько // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины / НАН Украины ; Ин-т экономики пром-ти. – 2007. – Т. 2. – С. 343–351.
3. Савченко Г. О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г. О. Савченко, Т. П. Збрицька, О. О. Макаревич // Вісник Донецького національного університету. – Т. 2. – 2009. – С. 59–63. – (Серія В. «Економіка і право»).
4. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
5. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк. – 2007. – 348 с.

УДК 331.104

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

В. В. Іванова, кандидат економічних наук

Забезпечення стабільності економіки України відповідно до стратегії довготривалого розвитку пропонується реалізовувати на основі ендогенізованої моделі, яка зорієнтована на достатньо високий рівень ефективності використання людських і науково-технологічних ресурсів, упровадження інновацій у пріоритетних сферах діяльності, формування та захисту інтелектуального капіталу [1, с. 103]. Економіка, заснована на знаннях, використовує людський капітал та інноваційну діяльність як головні фактори економічного розвитку, що забезпечать високий рівень конкурентоспроможності країни.

Людський капітал переноситься на вартість товару, а елементами товарності також стають ідеї, управлінські рішення [2]. Р. Штейнер відзначав факт поступового переходу від економіки товару до економіки людських здібностей [3]. П. Друкер вбачав основне досягнення ХХІ ст. у необхідності підвищення продуктивності інтелектуальної праці [4, с. 41]. На нинішньому етапі розвитку економіки «визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який становить

сукупність повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, нагромаджених у свідомості людей і матеріалізованих у технологічних способах виробництва» [5].

Метою статті є обґрунтування значимості людського капіталу в подальшому розвитку економіки країни в умовах економічних трансформацій.

Згідно з концепцією Г. Беккера, людським капіталом можна вважати сукупність знань, навичок і досвіду, а також здоров'я індивіда, що використовуються ним для отримання доходу [6]. Людський капітал разом зі структурним капіталом (програмне забезпечення, бази даних, організаційні механізми) вважають складовими інтелектуального капіталу [2]. Існує й інше трактування структури інтелектуального капіталу (людський капітал, капітал установи, капітал взаємодії з інститутами ринку), але основною складовою залишається людський капітал, який акумулює знання, інтелектуальні здібності, досвід [7].

Людський капітал – частина інтелектуального капіталу, носієм якого є людина, що перетворює інформацію на знання та використовує