

надзору "Международная конвергенция измерения капитала и стандартов капитала: новые подходы" (Базель II) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/today/PK/print.asp?file=Basel.htm>. 8. Сайт компанії InformationWeek [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.informationweek.com/galleries/showImage.jhtml?galleryID=163>. 9. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2001. – № 25–26. – С. 131. 10. Сайт компанії Anti-Phishing Working Group [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.antiphishing.org/>. 11. Конвенція про кіберзлочинність (офіційний випуск) [Электронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.crime-research.ru/library/Officially_cybercrime.htm. 12. Адамик Б. П. Інформаційні технології у банківській сфері : навчальний посібник / Б. П. Адамик, І. С. Литвин, В. О. Ткачук. – К. : Знання, 2008. – 352 с. 13. Брижко В. М. Організаційно-правовий захист персональних даних / В. М. Брижко // Борьба с организованной преступностью и коррупцией (теория и практика). – 2002. – № 6 [Электронний ресурс]. – Режим доступу: http://mndc.naiuu.kiev.ua/Gumal/6text/6_16.htm. 14. Плєскач В. Л. Сучасні системи захисту банківських систем / В. Л. Плєскач // Бизнес и безопасность. – 2009. – № 1. – С. 45–51.

Стаття надійшла до редакції
27.08.2009 р.

УДК 331.101.262:330.342.146 **Корнілов О. О.**

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

The article states that in the stages of globalization and market transformation of the Ukrainian economy the human capital plays the key role in formation of the socially oriented economy. "Human capital" – social-economic category, that is considered as derivative of "manpower", "human factor", "labour potential" and "labour forces".

Україна увійшла в третє тисячоліття з надією побудувати державу з розвиненою конкурентоспроможною соціально-орієнтованою економікою і тому найголовнішим стратегічним завданням є визначення власного місця у глобальній структурі світу. Завдання, які стоять перед Україною, полягають у зміні моделі соціально-економічного розвитку від монетаристського підходу й екстенсивної експлуатації людських та природних ресурсів до ефективного використання людського капіталу, науки та інновацій.

На етапі глобалізації та ринкової трансформації економіки важливу, якщо не вирішальну, роль у формуванні соціально-орієнтованої економіки відіграє людський капітал. Тому ці трансформаційні процеси у суспільстві зумовили підвищену увагу науковців до людського капіталу.

Дослідження теорії людського капіталу було розпочато у другій половині ХХ століття в Європі та США. У розробці сучасного уявлення про сутність і зміст людського капіталу значна роль належить зарубіжним вченим – Л. Вальрасу, Г. Беккеру, Л. Гуроу, Е. Денісону, Г. Маклеоду, Ф. Махлупу, Л. Туроу, І. Фішеру, С. Хюнберу та ін. Внесок у вивчення людського капіталу і дослідження його впливу на економічний розвиток країн, регіонів, окремих підприємств зробили російські вчені – А. Добринін, С. Дятлов, Р. Капелюшников, С. Клімов, В. Марцинкевич, Г. Степанова, В. Щетинін.

Вітчизняні науковці В. Антоноук, О. Білик, В. Близнюк, О. Бородіна, А. Василик, В. Вашкелевич, Б. Данілішин, С. Дмитрук, І. Журавльова, Н. Кирич, Т. Кір'ян, О. Кошулько, Ю. Куликов, І. Курило, Л. Лісогор, В. Мандибуря, В. Мортіков, І. Петрова, Н. Полив'яна, Н. Ушенко та інші, досліджують окремі напрямки концентрації людського капіталу, що сприяє вирішенню важливих проблем становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні в умовах побудови соціальної держави за активного впливу глобалізації. Також широко відомі ґрунтовні праці в теорії та методології людського капіталу таких провідних українських вчених: Д. Богині, О. Головіна, О. Грیشнової, А. Колота, Е. Лібанової [1; 2].

Оскільки Україна переживає переломний етап розвитку, коли нові елементи соціальної дійсності стверджують себе через застарілі організаційно-економічні форми, стереотипи мислення і діяльності, то важливим чинником і наслідком прогресивних змін виступає людський і соціальний капітал. Різним аспектам дослідження соціального капіталу присвятили роботи такі вітчизняні вчені: М. Горожанкіна, О. Грیشнова, Ю. Зайцев, Н. Полив'яна, Л. Стрельникова, А. Чемерис та ін. Вони детально вони висвітлюють сутність цієї категорії, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу (економічного, людського, інтелектуального), встановлюють причинно-наслідковий зв'язок між соціальним капіталом і людським розвитком, формують пріоритети в управлінні соціально-економічним розвитком. Наприклад, О. Грیشнова вказує на групу економічних чинників, які впливають на формування людського капіталу (реальні доходи населення, їх розподіл, доступність товарів та послуг, рівень інфляції й економічної стабільності тощо), однак недостатньо досліджується їх вплив, віддається перевага аналізу освітніх чинників [3, с. 58]. Тому аналіз економічних та соціальних основ формування людського капіталу є актуальним питанням.

Проблема активізації суспільно-продуктивної людської діяльності в сучасних умовах потребує глибокого розуміння сутності тих узагальнюючих наукових понять, що найбільш повно і всебічно розкривають зміст об'єктивних соціально-економічних відносин: "капітал", "робоча сила", "трудовай потенціал", а також специфічної категорії – "людський капітал".

Як вважає науковець В. Мандибуря, "розвиток теорії людського капіталу в Україні із самого початку не носив науково-дискусійного характеру. Тобто всі концепції західних теоретичних шкіл без будь-яких критичних застережень були прийняті як постулати. Проте це не означає, що нині не існує необхідності з'ясування, критичного переосмислення та зняття існуючих теоретико-методологічних і практично-прикладних суперечностей, що на сьогодні притаманні теорії людського капіталу" [4, с. 26].

Сама практика соціально-економічного життя дала замовлення вченим на комплексне дослідження економічних аспектів людської життєдіяльності, на створення такої теорії, яка б враховувала всі кардинальні зміни, що відбуваються під впливом науково-технічної революції, "адекватно висвітила б роль і значення людини в нових умовах, дала б відповідні рекомендації про раціональне формування продуктивних здібностей людини..." [3, с. 231]. Усе це зумовило вибір теми даного дослідження, визначило його мету, завдання, послідовність викладу.

Метою даної публікації є виклад окремих нових концептуальних положень у теорії людського капіталу, які одержані за результатами наукових досліджень вітчизняних науковців та висвітлення сутності людського капіталу і його значення в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки.

Поняття "людський капітал" виникло в ринковому середовищі і відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину. Людський капітал розуміється як сукупність усіх продуктивних рис працівника.

Так, О. Грішнова підкреслює, що "людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок 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" [3, с. 16 – 17].

А науковець Н. Ушенко вважає, що "в умовах інноваційної моделі розвитку економіки забезпечення продуктивності використання людського капіталу тісно пов'язане зі збалансованістю економічних інтересів шляхом забезпечення соціальної справедливості засобами механізму оплати праці" [5, с. 37].

Таким чином, "людський капітал" – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій "робоча сила", "людський фактор", "трудова потенціал", "трудова ресурси". У загальному вигляді людський капітал можна представити як сукупність здібностей працівника, що природно одержані (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені, а також придбані життєвим досвідом і розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність, мотивацію.

Як вважають економісти Т. Кір'ян та Ю. Куліков, "обов'язковою умовою розвитку людського капіталу є реалізація працівником своєї інтегрованої здатності до праці в суспільно-корисній діяльності і вдосконаленню соціально-трудова відносин" [6, с. 31].

Усі форми реалізації економічних інтересів безпосередньо або побічно впливають на підвищення якості життя й нагромадження людського капіталу. На будь-якому підприємстві формуються й накопичуються всі види людського капіталу, але, насамперед, – капітал здоров'я й трудовий капітал. Капітал здоров'я характеризується фізичною силою, працездатністю, імунітетом до хвороб, періодом активної трудової діяльності й іншими показниками. Здоровий працівник, як правило, має більш високу продуктивність. Отже, нагромадження капіталу здоров'я сприяє збільшенню доходів підприємства й розширенню фінансової та матеріальної баз, реалізації економічних інтересів працівників.

Становлення інформаційного суспільства, упровадження новітніх технологій, модернізація та переоснащення засобів виробництва на основі інновацій примушує більше уваги приділяти підвищенню ефективності відтворення людських ресурсів, подальшому розвитку персоналу. У монографії [7] визначені основні напрями активізації людського фактора на виробництві, обґрунтовані об'єктивні передумови запровадження професійного навчання.

Як вважають О. Грішнова та Н. Полив'яна, "інноваційно-орієнтованим підприємствам потрібно особливо серйозно підходити до проблеми розвитку персоналу, зокрема до його постійного професійного навчання та підвищення кваліфікації, що дозволять використовувати в майбутньому потенціал працівників для нарощування інтелектуального капіталу підприємства в цілому" [8, с. 40].

У монографії [9] висвітлені такі малодосліджені аспекти людського розвитку, як рівень соціальної захищеності; соціальні небезпеки у сфері зайнятості; формування доходу, рівня і якості життя; здоров'я населення.

Активізація людського фактора в житті суспільства – це загальнодержавна проблема. Світова практика свідчить, що найбільшого успіху досягають країни й окремі фірми, у яких застосовується модель економічного розвитку з людським фактором в основі. Практично це виражається в тому, що інвестиції в людину (охорона здоров'я, освіта, культура й усе те, що забезпечує зростання життєвого рівня) перевищують інвестиції в машини й обладнання [10, с. 48 – 49].

Хотілося б більш детально зупинитися також на поняттях "інтелектуальний" і "соціальний" капітали. Як вважає А. Колот, "аналіз наукових літературних джерел свідчить про існування двох основних підходів до розуміння сутності та співвідношення понять "інтелектуальний капітал" і "людський капітал". Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають винятково як інно-

ваційно-інформаційний компонент людського капіталу. Проте більшість науковців, до яких належить і автор, вважає, що поняття "інтелектуальний капітал" за змістом значно ширше ніж поняття "людський капітал" і охоплює його змістовні характеристики" [11, с. 7].

Формування соціального капіталу в нашому суспільстві варто розглядати як один з основних чинників економічних і соціальних реформ, важливий напрям на шляху до цивілізованого демократичного європейського суспільства та високо розвинутої соціально-орієнтованої економіки [12, с. 24].

О. Грішнова та Н. Полив'яна підкреслюють: "Інноваційний потенціал вирішальною мірою визначається людським капіталом, який є основним рушієм як виробничих, так й інноваційних процесів... Наявність відповідного людського капіталу як суб'єкта та об'єкта інновацій стає важливою передумовою реалізації інноваційної стратегії" [8, с. 37].

Далі, розвиваючи думку про людський і соціальний капітали, ці науковці пишуть: "Якщо людський капітал залежить від того, що ми знаємо, вміємо та можемо (природний талант, знання, навички, здібності, досвід тощо), то доступ до соціального капіталу залежить від того, кого ми знаємо (розмір, якість і розмаїття) особистих і ділових мереж" [12, с. 21].

Таким чином, людський та інтелектуальний капітали виявляються у здібностях і знаннях, що є індивідуальними властивостями суб'єкта-носія й що невіддільні від нього, а соціальний капітал існує тільки у взаємодії людей один з одним. Тому власником соціального капіталу може бути лише певне об'єднання, група або суспільство загалом.

Згадаємо, що в індустріальній економіці головним продуктом праці людини виступало речовинне багатство, а фактором, що лімітує, обмежує економічний розвиток – капітал, а в сучасній економіці господарська діяльність – це виробництво й застосування інформації з метою зробити всі інші форми виробництва більш ефективними і створити більше матеріального багатства і нематеріальних активів. Таким чином, становлення капітальної форми робочої сили пов'язано не тільки з розширенням її функціональних можливостей, але й з перетворенням їх на економічні ресурси суспільного виробництва, здійснюване за допомогою їх присвоєння – відчуження на ринку праці, товарів і капіталів.

Перехід від індустріальної до постіндустріальної економіки – це епоха, коли жива людська особистість є не тільки носієм товарної форми робочої сили, але все більше й більше стає носієм людських інформаційних і соціальних капітальних ресурсів, творча актуалізація яких незмірно зростає. Деякі автори формування людського капіталу в абстрактному виді визначають як процес реалізації інвестицій в освітньому комплексі з метою удосконалення потенційного інтелектуально-освітнього людського капіталу. Освітній комплекс, у їх розумінні, є середовищем, де здійснюється виробництво, розповсюдження й загальне свідоме засвоєння нових знань, що й виступає на поверхні змістовним процесом створення інтелектуального й освітнього людського капіталів.

Науковець О. Кошулько підкреслює: "У цілому людський капітал – це якісні характеристики людини, що накопичуються нею протягом життя, можуть приносити їй дохід, якщо вона не припиняє власного самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи освіту і кваліфікацію, перенавчаючись" [13, с. 39]. По-перше, освітній комплекс втілює дві фази реалізації людського капіталу, що створює інформацію й використовує її, що створює здатності індивіда й реалізує його потреби; по-друге, виступає засобом вирівнювання умов життєдіяльності індивідів, завдяки чому відбувається активне й всебічне розповсюдження новітніх досягнень людської цивілізації, нових здатностей і потреб, усвідомлення їх різними суб'єктами суспільства.

Таким чином, не применшуючи важливість демографічного й соціокультурного факторів, відзначимо, що формування й розвиток у людини здатностей до праці відбувається саме у вигляді безперервного процесу освіти, який складається з ряду послідовних етапів. На першому етапі в кожного члена суспільства формується система знань, трудових умінь, прийомів творчої роботи, здобуваються найбільш стабільні фундаментальні

знання, загальноосвітня підготовка. Другий етап пов'язаний з формуванням у кожного потенційного працівника системи професійних знань і вмінь, досвіду творчої діяльності. Цей етап ґрунтується на придбанні конкретних спеціальних знань і є професійною підготовкою. Третій етап – це періодичне відновлення, поглиблення й розширення професійних знань, вмінь та навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці в умовах вимог ринкової економіки, техніки, технології й організації виробництва, які постійно змінюються. Перехід до цього етапу означає підвищення кваліфікації або професійну підготовку, що є особливо актуальною при безробітті, й спрямований на підтримку конкурентоспроможності робочої сили.

Як вважає Н. Кирич, "саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси, виконують роль наріжного каменя конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності виробництва" [14, с. 46].

Таким чином, людський капітал є ресурсом, що акумулює знання, вміння та навички, творчі й інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Людський капітал можна визначити як форму вираження виробничих сил людини на постіндустріальному етапі розвитку суспільства. Цей капітал формується шляхом інвестицій у людину у вигляді витрат на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора.

Говорячи про реалізацію державної соціальної політики, ефективного управління людським капіталом, треба зазначити, що "реалізація державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства доходів не нижче прожиткового мінімуму, а, насамперед, використання ринкового підходу, який передбачає створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та ефективної їх реалізації" [15, с. 46].

Як вважає Л. Лісогор, "забезпечення ефективного управління людськими ресурсами передбачає врахування реальій економічного розвитку, що стосується не тільки інноваційних змін, але й кон'юнктурних коливань циклічного характеру розвитку економіки" [16, с. 33]. Особливо це важливо зараз з урахуванням наростання кризових явищ в економіці. Важливим пріоритетом розвитку людського капіталу є залучення громадян до національної культури, зміцнення моралі та духовності, формування національних світоглядних позицій, патріотизму. Тому видатки на духовний і фізичний розвиток громадян України здійснюються значною мірою за рахунок коштів, передбачених у державному та місцевих бюджетах на відповідний рік, а також за рахунок інших джерел фінансування.

Таким чином, можна зробити такі висновки. Для того щоб людський капітал був якісним і прискорював формування соціально орієнтованої економіки, необхідно, по-перше, вдосконалювати управління цим капіталом (підвищувати вимоги до відбору персоналу); розробляти програми розвитку, здійснювати підвищення кваліфікації і перепідготовку кадрів; удосконалювати кадрову політику; покращувати соціально-трудові відносини; удосконалювати умови праці та відпочинку робочих кадрів. По-друге, розробити юридичні, психологічні, фінансові, екологічні заходи з метою розвитку та збереження людського капіталу на підприємствах. По-третє, створити стратегію розвитку персоналу на довгострокову перспективу, що дозволить замінювати працівників, нагромаджувати людський капітал і одержувати максимальний прибуток. Усе це становить наукову новизну статті.

Як вважає А. Колот, "наукові дослідження в царині економіки праці і соціально-трудових відносин, зокрема й ті, що виконуються у формі дисертацій, досить часто пропонують підходи, рецепти, рекомендації щодо вирішення завдань соціально-трудового, управлінського характеру, що вже "не спрацюють" в економіці, яка дедалі більше базується на знаннях,

інформації, інтелекті та інноваціях" [11, с. 9]. Значущість цієї проблеми зростає ще і з огляду на те, що людський ресурс в умовах демографічної кризи в Україні (підвищення смертності, старіння населення та зниження народжуваності) стає найефективнішим ресурсом. Заслужують також на увагу оцінка втрат людського капіталу в результаті високої конкуренції на ринку праці та невикористання потенціалу фахівців; рівня конкуренції навчальних закладів; визначення частки державного фінансування різних напрямів освіти й медицини.

Тому у подальших дослідженнях варто розглянути зазначені вище проблеми, визначити вплив економічних і соціальних чинників на формування людського капіталу в Україні, обґрунтувати пропозиції щодо зміцнення його соціально-економічних основ.

Література: 1. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонПУЕТ, 2004. – 161 с. 2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2006. – 559 с. 3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 4. Мандибура В. "Людський капітал": об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? / В. Мандибура // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 26–33. 5. Ушенко Н. Умови та фактори підвищення продуктивності використання людського капіталу України / Н. Ушенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 37–45. 6. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31. 7. Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика : монографія / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; за науч. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с. 8. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полів'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37–41. 9. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Аллоша, В. П. Антоноук та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с. 10. Чернявский И. Активизация человеческого потенциала как условие прогресса / И. Чернявский // Экономист. – 2007. – № 8. – С. 45–49. 11. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9. 12. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полів'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19–24. 13. Кошулько О. Пошук шляхів удосконалення управління і збереження людського капіталу на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 39–44. 14. Кирич Н. Роль людського фактора у підвищенні ефективності роботи підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 46–50. 15. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46. 16. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29–33.

Стаття надійшла до редакції
01.09.2009 р.