

Прискорення оборотності оборотних засобів дає змогу зекономити значні суми і збільшити обсяги виробництва та реалізації продукції без додаткових фінансових ресурсів. Отже, функціонування системи управління потенціалом підприємства досить складне та багатогранне і повинне враховувати перелічені особливості.

Підвищення ефективності використання виробничого потенціалу підприємства сприятиме зростанню продуктивності промислового виробництва галузі, а отже, збільшенню обсягів і накопиченню інвестиційних ресурсів для забезпечення розширеного відтворення, тобто динамічного розвитку економічної системи в цілому [1].

Використані джерела

1. Бойківська Г.М. Теоретичні засади формування та використання виробничого потенціалу підприємств. Економіка і суспільство. Серія: економіка та управління підприємствами. 2016. Випуск 3. С. 140–146. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/25.pdf.

2. Мацко Н.Г. Управління розвитком виробничого потенціалу промислового підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. 2017. Випуск 23, Ч.2. С. 69-72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhd_u_en_2017_23%282%29_17.

3. Пузирьова П.В. Теоретичні аспекти відтворення та розвитку виробничого потенціалу підприємства URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/download/364/353>

Бригадир Богдан

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри економіки та економічної теорії Лотиш О.Я.)

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ

Проблеми ролі і місця людини в усі часи викликали підвищений інтерес учених. Творець економічної науки Адам Сміт в праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» писав, що вирішальне значення у створенні багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям. Д. Рікардо пов'язував відставання країн в економічному розвитку з недостатньою освіченістю населення. Дж. Мілль, представник класичної школи політекономії, вважав, що «сама людська особа... не є капіталом... Але її набуті здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу" [1, с.47].

У 20-х роках ХХ ст. вчений-економіст С. Г. Струмилін започаткував

теорію людського капіталу. Оцінюючи вплив освіти на ефективність праці, він довів, що зиски від підвищення продуктивності праці перевищують витрати держави на початкову шкільну освіту в 27,6 рази, витрати відшкодовуються вже за перші 1,5 року, а надалі більш ніж 35 років держава отримує чистий дохід [2, с.112].

Цілісна концепція людського капіталу сформувалася лише в другій половині ХХ століття завдяки науковим дослідженням американських вчених Гарі Беккера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца та ін. З позицій теорії людського капіталу можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру тощо. Г. Беккер вважає, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [3, с. 1]. Людський капітал розуміється загалом як сукупність усіх продуктивних рис працівника. У визначенні Г. Боуена він «складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг» [4, с. 362].

У трактуванні Л.Туроу людський капітал являє собою «продуктивні здібності, обдарування і знання» [5, 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" [6, с. 64-65]. С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають у людському капіталі передусім природжені здібності і талант людини, а потім уже її освіту й набуту кваліфікацію [7, с. 303]. Ф. Махлуп відносить до людського капіталу будь-які вдосконалення, що збільшують фізичні або розумові здібності людини [8].

Отже, продуктивні риси і характеристики людини визнано особливою формою капіталу на підставі того, що їхній розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власникові грошовий дохід. У розвинутих країнах ці положення не лише загально визнані, а й активно використовуються на всіх рівнях прийняття рішень – від особистісного до загальнодержавного.

У теоретичному аспекті поняття "людський капітал" можна розрізняти за такими рівнями :

– на особистісному рівні людський капітал – це знання, навички, інші продуктивні характеристики, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду;

– на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх працівників підприємства, а також

здобутки підприємства у справі ефективної організації праці (включно з її мотивацією) та розвитку персоналу;

– на мезоекономічному (макроекономічному) рівнях людський капітал включає накопичені вкладення регіону/країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я, моральності тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його регіональним/ національним людським капіталом.

З цього визначення випливає кілька принципових положень:

– по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинутий в результаті інвестицій, а також накопичений певний запас продуктивних здібностей (здоров'я, знань, навичок, мотивацій тощо);

– по-друге, цей запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій безумовно належить людині і невіддільний від неї;

– по-третє, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

– по-четверте, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника і національного доходу;

– по-п'яте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що сприяє подальшому зростанню заробітків.

Теорія людського капіталу набула значного поширення і стала визнаною у світовій науковій думці. Нажаль, сьогодні питання, пов'язані з дослідженням проблем формування, збереження й підвищення ефективності використання людського капіталу України, є найменш дослідженими у вітчизняній економічній науці і потребують подальшої розробки.

Використані джерела

1. Милль Д. С. Основы политической экономии : соч. в 3-х томах. М. : Прогресс, 1980. 496 с
2. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М. : Наука, 1982. 472 с.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический поход: избранные труды по экономической теории. М. : ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
4. Bowen H. R. Investment in Learning. San Francisco, 1978. p. 362
5. Thurow L.C. Building Wealth: The New Rules for individuals, Companies, and Nations in the Knowledge – Based Economy // Harper Business. New York, 1999
6. Shultz T. Investing in people. London; Universety California Press, 1981.
7. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. М., 1993. 829 с.
8. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton, 1984.