

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

До сучасних тенденцій розвитку економічної науки необхідно віднести динамічне піднесення категорії «людський капітал». Як зазначає Д.П. Мельничук, людський та соціальний капітал об'єднуються в єдиний теоретико-прикладний комплекс – теорію особистого капіталу, що обґрунтовує особливе місце людського фактора з-поміж різних ресурсів [1, с.321]. Тобто необхідність розробки методики аналізу людського капіталу полягає у можливості оцінки не лише фізичного вкладу людини в прибуток підприємства, а й розумового. На основі досліджень авторефератів дисертацій та робіт іноземних вчених, розглянемо основні теоретичні підходи до аналізу людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Теоретичні підходи до аналізу людського капіталу

<b>Автор</b>	<b>Визначення</b>
<i>Альфред Маршалл [2]</i>	Вважав, що оцінка вартості людини може бути вигідною, розглядав їх за методом капіталізації чистого заробітку, але він відкинув дане поняття як «нереальне», тому що людина не продається на ринку
<i>Гарольд Боас [3]</i>	Запропонував 3 критерії до методів оцінки людського капіталу: 1 – метод оцінки залежить від цілей, для яких оцінка буде використовуватися; 2 – потрібно обережно в проводити розрахунки за статтями по людському та звичайного капіталу ; 3 – необхідно брати до уваги взаємовплив вартості звичайного та людського капіталів
<i>Генрі Д. Маклеод [4]</i>	Вважає, що якщо людина не є продуктивною, тоді вона не підлягає економічному аналізу, тобто тільки продуктивна людина підлягає економічному аналізу
<i>Дж.Р. Маккуллох [5]</i>	«Замість того, щоб розуміти капітал як частину продукції промисловості, неприбуткової людини, який міг би бути виготовлений для його підтримки та допомагати у виробництві, здається, не існує жодних причин, за якими сама людина не могла би ним вважатися, і багато причин, за якими він може бути розглянутий як частина національного багатства»
<i>Едвард Денісон [6]</i>	Майстерність і набуті здібності втілені в людському капіталі і збільшують їх якість як виробничих одиниць
<i>Нассау Сеніор [4]</i>	Трактував людину як капітал з витратами на утримання, вкладені в людину з метою отримання вигід у майбутньому
<i>Фрідріх Канп [4]</i>	Використовував метод вартості виробництва Енгеля без обліку знецінення та витрат на утримання людини для оцінки вартості емігрантів, які прибули до Америки
<i>Чарльз Л. Брейс [4]</i>	Зазначав, що вартість об'єкта не визначається лише вартістю його виробництва, він визначається також попитом на нього, отже, кожна

людина має цінність, яка дорівнює різниці між вкладом у виробництво та витратами на його утримання
--

Проаналізувавши дані наведені у таблиці 1, можна зробити висновок, що кожен автор по-різному трактує методи оцінки людського капіталу. Основна увага усіх вчених спрямовується на вивчення чинників, що впливають на розмір людського капіталу, однак дослідження потребує ефективність інвестицій в людський капітал.

Збільшення продуктивності праці в інтелектуальній сфері пов'язане з багатьма чинниками. Зокрема Ж. Поплавська та В. Поплавський виділяють такі п'ять як головні: по-перше, продуктивність розумової праці визначається не кількістю чи обсягом виробленої продукції (наданих послуг), а їхньою якістю; по-друге, безперервна інноваційна діяльність стає невід'ємною частиною розумової праці і складовою виробничого завдання працівника; по-третє, інтелектуальний працівник, у певному розумінні, має виробничу незалежність, тобто він сам керує своєю роботою; по-четверте, для підвищення результативності працівників цієї категорії слід сприймати їх не як об'єкт витрат, а як капітал; і, нарешті, працівники, що безпосередньо впливають на рівень інтелектуального капіталу підприємства, мають не тільки постійно самовдосконалюватися, а й інтенсивно вдосконалювати інших [7].

Підсумовуючи все вищезазначене, можна з впевненістю сказати, що розумова праця починає виходити на новий рівень свого розвитку. Людство усвідомлює її роль та значення при формування прибутку підприємства. А отже й існує необхідність у проведенні ефективного аналізу використання даного виду капіталу підприємства.

Проте варто наголосити на тому, що це аж ніяк не свідчить про повне відмирання такого поняття як трудові ресурси (фізична праця), а існуюча методика його аналізу не втратила своєї актуальності, вона лише повинна бути доповнена методикою аналізу людського капіталу, а саме, в аспекті аналізу віддачі ефективності використання розумової (знання, навички, вміння) складової персоналу підприємства.

#### Література:

1. Мельничук Д. П. Теорія людського капіталу у вимірі соціальної політекономії / Д. П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. – № 1 (39). – 2008. – С. 321-326.
2. Marshall Alfred. Principles of Economics. / Alfred Marshall. – New York: Macmillan Co., 1959.
3. Boag Harald. Human capital and the cost of war. Royal Statis. Soc. January, 1916. – 85p.
4. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://sibupk.nsk.su/New/04/chairs/ectheory/kapital/gl1.htm#2>.
5. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 328 с.
6. Denison, Edward F. The Unimportance of the Embodied Question, A.E.R., LIV. – March, 1964.
7. Поплавська Ж. Економіко-філософський аспект людського капіталу / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Вісник НАН України. – 2002. – № 12. – С. 14-20.