

Вікторія ПОБІРЧЕНКО, Олена ШУТАЄВА

ÁĀĪ ĒṖ Ö²ÉÍ ² ĀÑĪ ĀĒÖÈ ĀÍ ĀĒ²ÒÈ×Í ĨĀĪ ÇÌ ²ÑÒÓ ĨĪÍ ṖÒÒṖ
"ĒṖ ĀÑŪĒĒĒ ĒĀÍ ²ÒĀĒ"

Проаналізовано сутність та зміст поняття "людський капітал", розглянуто особливості різних підходів та способів його оцінки, а також виявлені проблемні питання виміру, зіставлення та дослідження людського капіталу в сучасних умовах.

Essence and maintenance of concept "human capital", considered features of different approaches and methods of his estimation, is analysed in the article, and also found out the problem questions of measuring, comparison and research of human capital, in modern terms.

Розміщення людини в центрі сучасного відтворювального процесу знайшло відображення у зростанні популярності теорії людського капіталу. Економічний розвиток підприємства й суспільства в цілому сьогодні пов'язується не стільки з накопиченням основного капіталу, скільки з формуванням і розвитком людського капіталу. Причому, така зміна пріоритетів характеризує перехід до якісно іншого типу економічного розвитку, у центрі якого перебуває людський капітал (ЛК).

Значний теоретичний внесок у вивчення проблематики ЛК внесли такі українські й зарубіжні вчені, як: Є. Брукінг, Л. Вальрас, Т. Вітстейн, У. Петті, Дж. С. Мілль, Е. Енгель, Д. Маккуллох, Д. Моррісон, В. Рошер, Г. Маклеод, І. Нонака, А. Сміт, Т. Стюарт, К. Свейбі, Ж. Б. Сей, Дж. Тобін, Х. Такеучі, Д. Шнайдер, Т. Шульц, Л. Едвінсон, А. Веренікін, А. Добринін, А. Зуб, В. Куценко, Г. Євтушенко, Л. Шаульська, В. Близнюк, Е. Гришнова, Т. Кір'ян, О. Стефанішин, В. Іноземцев, Р. Капелюшников, С. Календжан, Л. Клеєва, Б. Клейнер, А. Козирєв, Б. Леонтєв, В. Макаров, А. Рубінштейн, Г. Маринко, В. Єлісеєв, Т. Разумова, С. Рошин, І. Іванюк, М. Ескіндаров, Н. Мільнер й ін. В роботах наведених вище авторів сформульовані теоретичні й методологічні основи теорії людського капіталу, визначено вектори позитивного впливу освіти, професійного досвіду й навичок на економічне зростання.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень "людський капітал" й донині залишається однією з найбільш рухливих, достеменно невизначених і суперечливих економічних категорій. Формування людського капіталу, його розвиток і використання, а також ефективність вкладень коштів у людину продовжують залишатися маловивченими й актуальними проблемами, які вимагають продовження подальших досліджень у цій галузі.

Мета дослідження – провести ретроспективний аналіз функціонального змісту поняття "людський капітал", на основі якого виявити сучасні економічні підходи до характеристики поняття й методів його оцінки.

Ще в XVII ст., а потім і на початку XX ст. дослідники включали розвинені корисні здібності людини в поняття основного капіталу (W. Petty 1662; A. Smith 1776; John S. Mill 1830; Karl H. Marx 1867; Jean B. Say 1803; Georg W. Roscher 1854; L. Walras 1896; J.G. Von Thunen 1826; J. Fisher 1906). Більшість з них вважали, що людські істоти повинні бути включені в категорію капіталу внаслідок трьох причин: по-перше, витрати на виховання й освіту людських істот є реальними витратами; по-друге, продукт їхньої праці збільшує національне багатство; по-третє, витрати на людину, які збільшують цей продукт, будуть збільшувати національне багатство. При цьому використовувалися два методи вартісних оцінок людських істот: 1) "метод "вартості виробництва", що полягав в оцінюванні реальних витрат на "виробництво людини" у вигляді чистої витрати засобів існування (Smith 1776); 2) "метод "капіталізації заробітків" – оцінювання дійсної (наведеної на цей момент часу) цінності майбутнього потоку доходів індивідуума, тобто чистого або валового прибутку (Petty 1662). Пізніше були розроблені також методи економічної оцінки людини, практично застосовні в сфері страхування життя (Farr 1837; Engel 1881; Vitsteyn 1916; Dublin & Lotka 1930). Економічні оцінки ЛК стали широко використовуватися як на мікроекономічному, так і макроекономічному рівнях для визначення розміру національного багатства, втрат суспільства від війн, хвороб і стихійних лих, у сфері страхування життя, вигідності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, міграцію й для багатьох інших цілей.

Зі збільшенням ролі науково-технічного прогресу в економічному зростанні змінилося відношення західних економістів-класиків до проблем відтворення робочої сили. Центр уваги вчених сфокусувався

на проблемах створення якісно нової робочої сили, у той час як раніше основними були проблеми використання існуючої робочої сили.

Оформлення сучасної теорії людського капіталу припадає на кінець 50-х і початок 60-х рр. XX ст. Біля її витоків стояли відомі американські економісти "чиказької школи" – лауреати Нобелівської премії Т. Шульц і Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Чи Хансен. Пізніше великий внесок у розробку теорії ЛК внесли М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порет, Р. Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б. Чизвік та ін. Першочергово автори сучасної концепції ЛК прагнули скоріше пояснити й відстояти ідею рівноправної з матеріальними ресурсами ролі невловимих невід'ємних від людини активів у створенні сукупного суспільного продукту. Означені вчені перш за все намагались обґрунтувати правомірність такого підходу, показати його теоретичні й практичні виходи, а ніж дати лаконічне визначення нової понятійної категорії.

Канонічного визначення ЛК не вироблено й дотепер, так само як немає єдності думок вчених з приводу змістовного наповнення цього поняття. Між іншим розміщення акцентів у визначенні ЛК виводить на різні підходи до його виміру. Основна різниця полягає в тому, чи здійснюється пріоритетність самого факту володіння цим особливим видом нематеріального багатства та процесу його придбання й витратам, що сполучені з цим явищем, або ж перевага надається економічній віддачі та вигідності результатів його функціонування. Ще один важливий науковий нюанс стосується ступені акценту на вартісну, ринкову природу ЛК. Як приклад найзагальнішого, нейтрального визначення можна навести, наприклад, таке: "Людський капітал – це знання, компетенції і властивості, втілені в індивідах, які сприяють створенню особистісного, соціального та економічного благополуччя" (OECD 2008).

Багато визначень підкреслюють ринковий характер категорії ЛК, але в той же час нічого не говорять про джерело цього активу. "Досліджувати людину як виробника можна лише на основі методу, що дозволяє виміряти його продуктивні здібності. Ідея людського капіталу була висунута для того, щоб отримати таку міру. Людський капітал визначається як продуктивні навички, здібності і знання, якими володіє індивід, і вимірюється ринковою ціною сукупності вироблених їм товарів і послуг" (Thurow 1970). "Людський капітал – це навички, властивості і здібності, якими володіє індивід, що дозволяють йому заробляти прибуток" (The Penguin Dictionary of Economics 2004).

В іншій групі наукових визначень підкреслюється, що ЛК не даровано природою, а є штучно відтвореним ресурсом, обґрунтовується необхідність цілеспрямованих зусиль для його створення. "Некваліфіковану працю слід відрізняти від кваліфікованої, що стала більш продуктивною завдяки інвестиціям, які збільшують фізичну і розумову здатність людини. Ці інвестиції і утворюють людський капітал" (Machlup 1984). При цьому в багатьох з них, особливо щодо більш пізніх, немає прямих зазначень на вартісну природу людського (як, втім, і традиційного, що матеріалізується в засобах виробництва) капіталу: "Так само як фізичний капітал створюється в результаті перетворення речовин природи, для виготовлення засобів виробництва, що застосовуються в процесі праці, так і людський капітал створюється в результаті перетворення людей, щоб наділити їх навичками і здібностями, що дозволяють освоїти нові засоби та види діяльності" (Coleman 1990).

У понятійнім означенні суттєвим є питання про те, які саме характеристики людей правомірно відносити до людського капіталу. Чи мова йде тільки про знання, навички й компетенції, що безпосередньо використовуються у виробничих процесах, або також про більш широкую сукупність соціальних, психологічних, світоглядних і культурних властивостей людської особистості? Що є більш важливим критерієм для віднесення тих або інших корисних властивостей до людського капіталу: наявність цілеспрямованих (і вимірюваних) зусиль на формування цих властивостей або їхня здатність приносити додаток (у більш вузькій версії – грошовий прибуток)? Або ж можна вважати людським капіталом всю сукупність придбаних і природних властивостей і здібностей людини поза залежністю від галузі й ступеня їхнього застосування?

Більшість теоретиків ЛК, наскільки можливо судити по змісту їх конкретних розробок, дотримувалися найбільш вузької із усіх можливих трактувань цього поняття, відносячи до людського капіталу лише знання, навички й компетенції: а) придбані в системі формальної освіти, б) безпосередньо використовувані з метою одержання прибутку в сфері оплачуваної зайнятості.

Сьогодні все більшу популярність здобувають розширювальні трактування ЛК, що включають у його склад широкую сукупність особистісних якостей, світоглядних настанов, ціннісних орієнтацій, які можуть впливати на результати продуктивної діяльності. Так, Бовенберг підкреслює зростаючу важливість "некогнитивних" елементів людського капіталу, таких як навички спілкування, самоконтроль і впевненість у собі, емоційна стійкість, уміння розподілити час, креативність, відповідальність, здатність

прийняти виклик, готовність до змін і т.д. (Bovenberg 2008). Хандель відзначає, що сучасні роботодавці цінують такі характеристики ЛК, як позитивність налаштування, готовність до співробітництва й комунікаційні навички, вище, ніж число років освіти, оцінки в атестаті й навіть результати формалізованих тестів, спеціально розроблених для здобувачів робочих місць (Handel 2003). Н. Римашевська узагальнює сучасне визначення ЛК як "інтегральну суму таких складових, як здоров'я, знання, культура й свобода особистості" (Римашевська 2004).

Деякі автори вважають за можливе включити в його склад не тільки особистісні властивості людини, але й соціальний капітал, втілений у відносинах між людьми. Прагнення представити соціальний капітал як елемент ЛК характерно в основному для російських дослідників (Курганський 1999, Поліщук 2005 й ін.). Показово, ще Г. Беккер, що сприйняв і підтримав концепцію соціального капіталу, проте, зі ЛК його не змішує (Becker 1996). Аналогічно роблять й основоположники теорії соціального капіталу. "Фізичний капітал помітний, людський капітал менш помітний, тому що знання і навички втілені в людині. Ще менш помітний соціальний капітал, втілений у відносинах між людьми" (Coleman 1997). Розподіл людського й соціального капіталу закріплено в методології Всесвітнього банку, у якій вони класифікуються як окремі елементи світового багатства, що втілені в сукупних людських ресурсах (Dixon & Hamilton 1996).

У руслі основних тенденцій розвитку світової економічної думки проблематика людського ресурсу знаходить своє відображення й у сучасних дослідженнях українських вчених. Так, введення категорії "людський капітал" у вітчизняний науковий обіг та її обґрунтування належать Є. Гришновій, що визначила людський капітал як "економічну категорію, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що використовуються в економічній діяльності, та сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання прибутків свого власника та національного прибутку" (Гришнова 2002).

Л. Шаульська, В. Близнюк, Е. Гришнова у своїх наукових працях ведуть пошук взаємозв'язку між поняттями "трудова потенціал", "людський потенціал", "людський капітал", намагаючись з'єднати інструментальний і соціальний підходи до уявлень про людину (Шаульська 2005; Близнюк 2003, 2006; Гришнова 2008).

Т. Кірьян розглядає людський капітал як "соціально-економічну категорію, сукупність природних (здоров'я, творчих схильностей й т. ін.), а також самостійно накопичених (придбаних в результаті життєвого досвіду) і розвинених людиною здібностей в результаті інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення" (Кірьян 2003, 2008).

Т. Збрицька вважає, що категорію "людський капітал" формує поняття "освітній капітал", що являє собою "сукупність природно отриманих (здоров'я, у тому числі психофізіологічне), самостійно накопичених, а також придбаних життєвим досвідом здібностей людини і розвинених ним у результаті інвестування в освіту" (Збрицька 2004).

Відповідно до логіки теорії ЛК, що у цілому розділяється науковим співтовариством, споконвічно він втілений в окремій людській особистості, а сукупний національний запас ЛК дорівнює сумі запасів всіх громадян, що проживають на території країни. Однак саме в цьому підході закладена значна частка протиріч, що виникають при спробах його виміру й оцінки (Соболева 2009).

Різноманіття визначень виводить на кілька базових підходів до виміру й оцінки ЛК. В основі першого підходу лежить визнання ЛК частиною штучно створюваного, відтвореного багатства. Підрахунок відбувається за допомогою підсумовування здійснених у минулому зусиль, спрямованих на його формування (ці зусилля можуть вимірятися на основі або натуральних показників, або вартісної оцінки інвестицій у людину). Такий метод обмежений, з одного боку, труднощами обліку неявних і непрямих витрат, з іншого боку – неочевидної в багатьох випадках залежністю між витратами й результатом.

Другий підхід, орієнтований на вимір результату минулих накопичень, – оцінка через додаток, що приносить ЛК. Загально визнано, що ЛК приносить як грошову, так і не грошову користь. Останні до того ж не обов'язково бувають опосередковані ринковими відносинами (у загальному випадку поняття "не грошовий" й "неринковий" не збігаються. Прикладом не грошової користі, одержуваної власниками більших запасів ЛК на ринку праці, є зниження ризику безробіття). Однак на практиці цей метод оцінки (у більшості його варіантів) лімітований урахуванням тільки грошової віддачі, а тому скоріше применшує реальний запас ЛК.

Практикується також пряма оцінка параметрів населення, які можуть бути віднесені до людського капіталу. Однак її розгорнуте застосування лімітоване технічними й методологічними труднощами, пов'язаними з обґрунтуванням кола підлягаючих урахуванню параметрів, розробкою технології їхньої оцінки й приведенням різнопланових індикаторів до єдиної основи.

Не тільки між оцінками ЛК, отриманими за допомогою різних підходів, але й у рамках кожного з них залежно від конкретних застосовуваних методик є величезні розбіжності. Існує точка зору, що вони пов'язані з недосконалістю технологій вимірювання, інформаційних баз, методів розрахунку (Van Leeuwen & Foldvari 2008). В ідеалі ж оцінки, отримані шляхом: а) виміру сукупних інвестицій, б) прямої оцінки навичок властивостей і компетенцій, якими володіє населення, і в) капіталізації віддачі, – мали б збігтися (Stroombergen, Rose & Nana 2002). Російські дослідники ЛК вважають, що джерела розбіжності результатів лежать на рівні теоретичної концепції: описані три підходи споконвічно націлені на вимір не співпадаючих підсистем людських здібностей і властивостей (Соболева 2009).

Конкретні методики підрахунку ЛК різняться також залежно від того, у яких одиницях здійснюється вимір. Тому що капітал – ринкова категорія, найбільш природними для якої представляються грошові, вартісні оцінки. Споконвічно теоретики людського капіталу віддавали перевагу саме їм (Dennison 1962, Schultz 1970, Кендрик 1978). Проте, різноманіття не тільки теоретичних підходів, але й конкретних дослідницьких завдань, під якими розробляються ці методики, призводить до того, що сьогодні не в меншому ступені поширені натуральні вимірники ЛК, так названі *proxies* – представницькі (сумісніцькі) оцінки. Вони не претендують на повний охоплення цього феномену у всій його повноті, але досить адекватно, на думку дослідників, відображають його ключові характеристики, дозволяють проводити змістовні міжкраїнні зіставлення й оцінювати тенденції зміни національних запасів та якості ЛК. Особливо активно представницькі оцінки використовуються теоретиками ендogenous зростання.

У теоріях ендogenous зростання внесок ЛК в економічне відтворення відбувається не тільки за рахунок більш високої продуктивності кваліфікованих й освічених працівників, на чому робили акцент основоположники теорії, головне полягає в тому, що він виступає джерелом нових ідей та інновацій, а також фактором, що полегшує їхнє сприйняття й розповсюдження (Romer 1989, 1990; Lucas 1988; Aghion and Howitt 1992). Однак при ближчому розгляді виявляється, що економетричні моделі суцільно й поруч не дають значимих кореляцій зростання ЛК ні в тимчасовому, ні в міжкраїнному розрізі (Pritchett 2001; Benhabib & Spiegel 1994, Bils, M., & Klenow 2000, Barro, R., & Lee 2001). Використовувані в моделях оцінки ЛК доволі сумнівні. При цьому претензії пред'являються як до змістовного наповнення оцінок (Temple 2001; Krueger & Lindahl 2001; Le et al. 2005; De la Fuente & Domenech 2006), так і до технічних недоліків під час їх конструювання, що пов'язано з недостатньою ємкістю інформаційно-статистичної бази (Cohen & de Soto 2007).

Найбільш сучасний, пізніше інших сформований підхід, до виміру ЛК здійснюється за допомогою індексів. В певній мірі він дозволяє комбінувати наукові підходи і тим самим переборювати обмеження й перекручування натуральних і вартісних оцінок. Індексний метод найкраще підходить для міжкраїнних і міжкатегоріальних зіставлень, наприклад для ранжування запасів людського капіталу різних територій, країн, соціальних груп.

Незважаючи на відзначене вище різноманіття наукових поглядів на змістовне наповнення ЛК, усі без винятку дослідники сходяться в тому, що в значній частині він формується в системі формальної освіти. Тому в якості найпоширеніших представницьких оцінок використовуються характеристики, пов'язані з освітою, насамперед, середнє число років навчання і освітнє накопичення населенням тієї або іншої країни (Le et al. 2005). У якості додаткових непрямих індикаторів накопиченого ЛК використовують також чисельність і частку в населенні дослідників, власників наукових ступенів, частку зайнятих у нематеріальному інвестиційному комплексі – НДОКР й освіті, а також показники потоку: охоплення різними щаблями освіти відповідних вікових когорт, чисельність студентів, аспірантів і докторантів, частку витрат на освіту та науку у ВВП і т.п.

Методологічні складності, сполучені з вирахуванням запасів ЛК, змушують прагматично орієнтованих дослідників, наприклад експертів Всесвітнього банку, відмовитися від спроб виміряти ЛК або хоча б приблизно вичленувати внесок цього фактору в національне багатство різних регіонів світу. Як завдання, що має рішення, вони висувують оцінку масштабів і долі частки суспільного багатства, безпосередньо втіленої в людині, точніше – у населенні національних держав. Ця частина сукупного багатства визначається ними як людські ресурси. "Позиція "человеческие ресурсы" объединяет ценность простого труда, человеческого капитала и социального капитала. Человеческий капитал обычно ассоциируется с образованием. Социальный капитал, который очень трудно не только измерить, но и определить, представляет собой сплав личностных и институциональных отношений между людьми, определяющий, почему разным обществам в разной степени удается преобразовать ресурсы, находящиеся в их распоряжении, в устойчивое благосостояние" (Dixon & Hamilton 1996).

Таким чином, більшість визначень в економічній літературі кваліфікує людський капітал як знання, уміння й навички, які людина здобуває в процесі своєї трудової діяльності, і які збільшують його продуктивні

здібності. При цьому до основних рис людського капіталу вчені відносять майстерність, талант і здібності, які належать певному індивідові. Тим часом, такі визначення, розкриваючи глибинну суть зв'язків між рівнем розвитку працівника й рівнем його продуктивних здібностей (тобто результативності праці), залишаються досить абстрактними, оскільки не висвітлюють тих принципових особливостей людського ресурсу, які породжуються розвитком економічної системи на постіндустріальних основах.

Визначаючи постіндустріальний зміст ЛК слід:

- по-перше, враховувати необхідність розглядати людський капітал як складовий компонент інтелектуального ресурсу, що забезпечує більш глибокий підхід до розуміння поля прояви й реалізації здібностей працівника;
- по-друге, виділяти у самому людському капіталі, як мінімум, дві складові: знання, навички й творчі здібності найманих робітників, які зайняті безпосередньо у виробництві товарів і послуг, а також рівень розвитку інтелектуального потенціалу й підприємницької культури, етику організаторів виробництва, підприємців, менеджерів;
- по-третє, визнавати й знаходити рішення проблеми розподілу додаткового прибутку в залежності від додаткового ефекту, що забезпечує у виробництві розвиток людського капіталу, оскільки це є ключовим моментом у забезпеченні сталості мотивації до підвищення працівниками рівня своїх знань і кваліфікації.

В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. У кількісному аспекті, неокласична категорія "людський капітал" настільки ж невловима, як і марксистське поняття "вартість". Кожний з підходів до його виміру обов'язково випустить із уваги ті або інші важливі аспекти, а тому веде до істотних перекичувань.
2. Сьогодні інтерес до проблеми виміру й оцінки ЛК дуже високий. Однак усвідомлення методологічних ускладнень, які неминуче супроводжують спроби розрахунків накопичених запасів цього виду нематеріального багатства, веде до суттєвої зміни ракурсу досліджень: від прямого виміру обсягів накопиченого багатства в грошових одиницях до виявлення трендів і співвідношень.
3. Частина розриву в оцінках, одержуваних на основі різних підходів, пов'язана із труднощами статистичного обліку, недосконалістю математичних моделей, тобто має переважно технічний характер. Інша частина відображає об'єктивну неможливість розмежування дарунків природи, результатів цілеспрямованих зусиль і побічних, у тому числі неусвідомлених (spill-over) ефектів, що виступають каталізаторами процесу накопичення ЛК або, навпаки, що знижують ефективність цілеспрямованих інвестицій.

Література

1. Alfreder C. P. *An empirical test of a new theory of human needs // Organizational Behavior and Human Performance.* – 2005. – № 4. – P. 142–175.
2. Barro R., Lee J. *International data on educational attainment: Updates and implications // Oxford Economic Papers.* – 2001. – № 3.
3. Becker G.S. *Accounting for tastes.* – Cambridge MA: Harvard University Press, 1996.
4. Bils M., Klenow P. *Does schooling cause growth? // American Economic Review.* – 2000. – Vol. 90. – P. 5.
5. Bovenberg A. L. *The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues // CESifo Economic Studies.* – 2008. – Vol. 54. – P. 4.
6. Brown Ph., Lauder H. *Human capital, social capital and collective intelligence // Social capital. Critical perspectives / Eds. S. Baron, J. Field, T. Schuller.* – Oxford: Oxford University Press, 2000. – P. 240.
7. Cohen D., de Soto M. *Growth and human capital: Good data, good results // Journal of Economic Growth.* – 2007. – Vol. 12. – P. 1.
8. Coleman James S. *Social capital in the creation of human capital // Education, culture, economy and society / Eds. Lauder H., Brown P., Wells A. S.* – Oxford: Oxford University Press, 1997.
9. Dixon J.A., Hamilton K. *Expanding the measure of wealth // Finance & Development.* – December 1996.
10. Hanushek E. A., Kimko D. D. *Schooling, labor force quality, and the growth of nations // American Economic Review.* – 2000. – Vol. 90. – P. 5.
11. Jeong B. *Measurement of human capital input across countries: A method based on the laborer's income. Journal of Development Economics.* – 2002. – Vol. 67. – P. 2.
12. Krueger A., Lindahl M. *Education for growth: why and for whom? // Journal of Economic Literature.* – 2000. – Vol. 39. – P. 22–27.