

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.331.02

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-1>

Точиліна Ю. Ю.

кандидат економічних наук, доцент,

Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій

Tochyliina Yuliya

Black Sea Research Institute of Economy and Innovation

СТРУКТУРА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Важливим фактором забезпечення конкурентоздатності національної економіки є розвиток людського капіталу, адже без висококваліфікованих фахівців важко уявити появу нових знань, товарів чи послуг. Під час структуризації людського капіталу з'ясовано, що за найбільш поширеним підходом виділяють базовий та специфічний людський капітал. У становленні першого активну участь приймають держава та родина, що зацікавлені у якісній загальноосвітній підготовці та охороні здоров'я. Специфічний людський капітал формується на основі нагромадження професійних знань, умінь та навичок, тому найбільшими стурбованими особами у даному разі виступають безпосередньо людина як носій людського капіталу та роботодавець. Специфічний людський капітал є доцільним для використання в межах тієї організації, де його здобуто.

Ключові слова: базовий та специфічний людський капітал, виховання, людський капітал, освіта, охорона здоров'я, формування людського капіталу.

STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL AND FEATURES OF ITS FORMATION

An important factor in ensuring the competitiveness of the national economy and ensuring economic growth is the development of human capital. After all, without highly qualified and intellectually educated professionals it is difficult to imagine the emergence of new knowledge, goods or services. During the structuring of human capital, it was found that the most common approach is to distinguish between basic and specific human capital, which have radically different ways of formation and use. Thus, the state and the family, which are interested in high-quality general education and health care, take an active part in the formation of basic human capital. In turn, the specific human capital is formed on the basis of accumulation of professional knowledge, abilities and skills therefore the most concerned persons, in this case, act directly the person, carrier of human capital, and employer. After all, specific human capital is the basis for increasing productivity and increasing profits, so it becomes appropriate for use within the organization where it is obtained. We believe that the structure of human capital should be divided into three components: basic (responsible for human health and its physiological capabilities), professional (related to educational training) and cultural. But the elements we propose must develop within both basic and specific human capital. Among the factors that have the greatest influence in the process of human capital formation are innate individual characteristics, educational level of parents, social status of the family, cultural and ideological factors. Other factors are proposed to be grouped into such groups as demographic, institutional, integration, economic, ecological, production. In the conditions of innovative development in the course of formation of human capital it is necessary to pay significant attention to a professional component. Because such characteristics give the chance to develop in the person abilities which help to generate new innovative knowledge and to improve innovative skills.

Keywords: basic and specific human capital, upbringing, human capital, education, health care, human capital formation.

JEL classification: D83, E24, I15, J24

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарського розвитку знання, інтелект, інформація, здібності людини стають ключовими факторами виробництва, значення яких постійно зростає. Саме тому їх варто визнати головною рушійною силою економічного зростання, адже їх продуктивне використання дає змогу знаходити, ефективно комбінувати та використовувати наявні ресурси. Окреслені елементи є складниками людського капіталу, а також поступово змінюють пріоритет традиційних економічних ресурсів і тим самим формують економіку сьогодення, що заснована на знаннях та спрямована на розв'язання важливого

питання щодо розвитку, управління й використання знань та інформації. Із метою побудови більш ефективного механізму управління людським капіталом та його окремих складників актуальним стає питання з'ясування особливостей їх формування, що дасть змогу більш ґрунтовно окреслити шляхи якісно-кількісного поліпшення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку людського капіталу присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних науковців. Різні аспекти концепції людського капіталу висвітлено у працях відомих економістів А. Сміта, Д. Рікардо, В. Петті,

К. Маркса, І. Фішера та ін. Як самостійний напрям теорія людського капіталу сформувалася у 60-х роках ХХ ст. й була викладена у працях американських дослідників, лауреатів Нобелівської премії Т. Шульца та Г. Беккера. В українській економічній літературі проблемам формування людського капіталу та розвитку його складників присвячено роботи Д. Богині, В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, А. Колота, В. Купенка, Є. Лібанової, В. Мандибури, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та ін. Однак постійні зрушення в економіці та освітньо-інноваційній діяльності вимагають подальших наукових досліджень у напрямі розкриття особливостей структуризації людського капіталу та шляхів його формування та розвитку.

Мета статті полягає у визначенні складових елементів людського капіталу та з'ясуванні шляхів їх формування, що стане підґрунтям для вироблення більш якісного людського капіталу, який виступає базою для сучасного економічного зростання й забезпечення конкурентоспроможності країни.

Виклад основного матеріалу. Теорія людського розвитку в сучасній науці та практиці набуває все більшого значення з погляду реалізації людиною численних прав і свобод. Нагальність дослідження проблеми структуризації людського капіталу та особливостей його формування зумовлена тим, що сьогодні сфера матеріального й нематеріального виробництва національної економіки повинна використовувати високоосвічених та висококваліфікованих робітників, адже без такого залучення важко уявити появу нових високоінтелектуальних технологій, програм, знань. Тому саме якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі.

У більш загальному розумінні людський капітал визначають як «сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [7, с. 16].

Найбільш поширений підхід до виокремлення складників людського був запропонований ще Г. Беккером [1], за яким у людському капіталі виділено дві компоненти: загальну та специфічну (спеціальну). Перша з них є результатом загальної підготовки, завдяки якій індивід отримує знання, навички та здібності, що можуть бути використані в діяльності будь-якої організації. Відповідно, друга компонента розвивається лише внаслідок спеціальної цілеспрямованої підготовки, яка формує та розвиває у людини такі характеристики та досвід, що можуть принести користь лише у діяльності тієї організації, у межах якої вони були отримані. Окрім того, на думку групи західних дослідників, специфічний людський капітал також слід розглядати як «економічний зиск від тривалих стійких трудових відносин» [2]. Зрозуміло, що такі переваги отримує як людина, носій людського капіталу, що розвиває свої знання, вміння, навички, так і роботодавець, адже має можливість використовувати в діяльності організації висококваліфікованих робітників і тим самим мати більше успіхів у конкурентному середовищі.

Формування загального людського капіталу здебільшого відбувається у молоді роки, що зумовлено дошкільною та загальною середньою освітою. Також не менш важливий вплив у даному процесі має родина, у колі якої передаються звичаї, традиції, формується менталітет, що у подальшому визначає модель поведінки людини у суспільстві. Головними інвесторами у формуванні базового людського капіталу є безпосередньо сама людина та держава, які вкладають кошти у загальну підготовку та охорону здоров'я. Тому нагромаджений загальний людський капітал може бути використаний у будь-якій організації та, з іншого боку, є базою для подальшого розвитку вже специфічних властивостей людського капіталу.

Формування специфічного людського капіталу передбачає отримання професійних знань, умінь та навичок унаслідок неформальної та формальної підготовки або у визначеній організації, або за її межами, наприклад спеціальні тренінги, мастер-класи, професійні курси тощо. У даному разі основними інвесторами виступають індивіди, що зацікавлені у розвитку власного людського капіталу, який отримує більше

Таблиця 1

Порівняльна характеристика загального та специфічного людського капіталу

Ознака порівняння	Загальний людський капітал	Специфічний людський капітал
Особливості формування	Зальна освіта тобто формальне навчання	Навчання в межах визначеної організації або безпосередньо на конкретному робочому місці
Суб'єкти інвестування	Людина (домогосподарство) як носій людського капіталу, а також держава, що декларує безоплатність загальної освіти та охорони здоров'я	Людина та працедавець, який зацікавлений у навчанні та підвищенні кваліфікації своїх робітників, що є основою збільшення продуктивності праці та збільшення заробітку
Простір використання людського капіталу	Ринок праці без будь-яких обмежень	Доцільний лише в діяльності тієї організації, де його було сформовано. Іноді за її межами взагалі не може бути використаний
Продуктивність праці та рівень заробітної плати	Нагромадження загальних характеристик людського капіталу є підґрунтям для збільшення продуктивності та рівня оплати праці	Нагромадження специфічних характеристик людського капіталу є підґрунтям для збільшення продуктивності та рівня оплати праці в межах лише конкретної організації
Мобільність носія	Повна просторова мобільність	Зниження мобільності, адже за межами організації, де було отримано та розвинуто унікальність, людський капітал утрачає свою специфічність

ознак унікальності, а також керівництво підприємств, яке бажає розвивати у робітників вузькоспеціальні здібності.

Ми вважаємо, що в структурі людського капіталу доцільно виділяти три складники, що відповідають за різні аспекти людського розвитку, які представлено на рис. 1. Так, базовий складник, що визначає рівень здоров'я людини, включає у себе спадковість, фізично-психологічний потенціал, фізично-моральне здоров'я, загальний стан здоров'я людини тощо. Своєю чергою, професійний складник містить: загальні та спеціальні знання, загальнопрофесійні навички та вміння, професійний досвід, здібності людини до праці, підприємницькі та організаційні здібності, включення яких зумовлено змінами у господарській діяльності та інноваційним зростанням, а також творчі інноваційні можливості. Культурний складник, що за своєю суттю займає найвищий рівень у структурі людського капіталу, визначає: мотивацію, загальний рівень культури особистості, потенціал соціальної взаємодії, особливості соціалізації індивіда, принципи та правила поведінки у соціумі, традиції, ступінь включення у корпоративну культуру.

Таким чином, людський капітал характеризується складною внутрішньою структурою, саме тому, розглядаючи його складові елементи, здебільшого акцентують увагу на тих властивостях, що можуть стати джерелом збільшення продуктивності праці та отримання більшої частки доходів. Саме тому у людському капіталі більшість науковців виділяє такі компоненти, як:

– капітал здоров'я, що передбачає взаємозв'язок між станом здоров'я (психофізіологічний стан) людини та рівнем її доходів. До основних характеристик капіталу здоров'я зараховують працездатність, захворюваність, інвалідність, сформований імунітет, витривалість, період активної трудової діяльності, непрацездатність. Високий рівень захворюваності, смертність, інвалідність украй негативно позначаються на темпах економічного зростання, адже призводять до суттєвих збитків. Пандемія COVID-19 є яскравим підтвердженням даної тези, оскільки призвела до призупинення діяльності значної частки підприємств, а отже, зменшення купівельної спроможності; перерозподілу державних видатків задля збільшення фінансування медичної системи; зниження мобільності; але найгіршим негативним наслідком слід визнати значні людські втрати;

– освітній капітал, який є синтезом загальноосвітніх та професійно-кваліфікаційних характеристик, до складу яких входять знання, вміння, навички, що здобуті в освітніх закладах, а також сформовані професійні компетенції, ефективність використання яких позначається на збільшенні продуктивності праці та збільшенні прибутків;

– інтелектуальний капітал, що складається зі знань, умінь, навичок, професійного досвіду, а також нематеріальних активів, що отримані за рахунок знань (патенти, програмне забезпечення, товарні знаки тощо) й передбачають продуктивне використання з метою максимізації прибутку та отримання інших соціально-технічних та економічних результатів;

– науково-інноваційний капітал, до складу якого входять інтелектуальні та підприємницькі здібності, що є підґрунтям для створення сучасного інноваційного продукту та забезпечення умов його реалізації в практичній діяльності;

– капітал мобільності, який розуміють у двох аспектах. По-перше, це зміна робочого місця, по-друге, це мобільність людського капіталу як фактору інноваційного розвитку, що призвела до появи феномену «циркуляція розумів» [9, с. 28], який передбачає мобільність висококваліфікованих фахівців у рамках підрозділів чи офісів транснаціональних компаній у пошуках кращих умов використання людського капіталу;

– культурно-етичний капітал, що визначає модель поведінки людини та систему її цінностей, які стають важливими факторами у побудові характеру реалізації потенціалу людини у професійній діяльності. Сьогодні визначають, що «рівень культури робітника та його морально-етична характеристика є також необхідними елементами людського капіталу, як і кваліфікація, здоров'я, мобільність тощо» [8].

Ми вважаємо, що в умовах інноваційного розвитку в ході формування людського капіталу необхідно приділяти велику увагу професійному складнику, оскільки саме такі характеристики дають можливість розвивати у людини здібності, що допомагають генерувати нові інноваційні знання та вдосконалювати інноваційні навички. Слід наголосити, що формування та розвиток професійної компоненти у структурі людського капіталу має бути безперервним процесом. Лише за таких обставин суттєво зменшується ризик невідповідності професійних якостей людини потребам ринку праці у цілому та працедавця зокрема. Окрім того, постійне

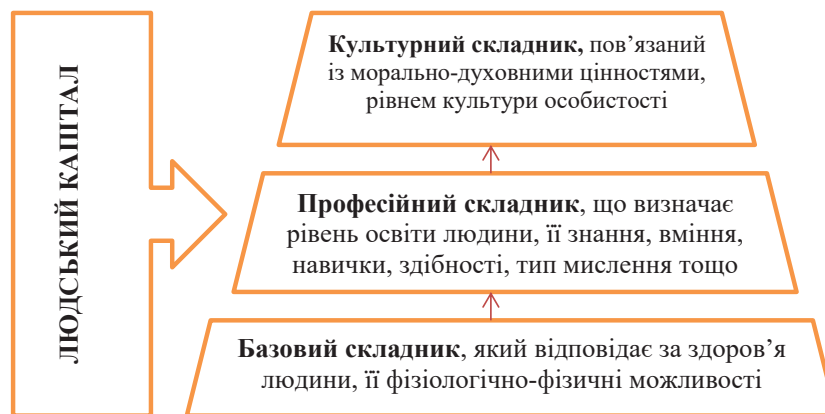


Рис. 1. Складники людського капіталу

навчання дає змогу більш гнучко реагувати на зміни в умовах господарювання.

Виділення складників людського капіталу дає змогу запропонувати авторське розуміння поняття «формування людського капіталу», під яким ми розуміємо постійний, цілеспрямований, стратегічний процес створення та розвитку продуктивних здібностей людини, що відтворюються та використовуються протягом усього життя завдяки залученню інвестицій у базовий, професійний та культурний складники людського капіталу.

Протягом життя людини можна виділити декілька основних стадій, які пов'язані з формуванням людського капіталу, тому їх ще доцільно визначити як інвестиційні. Першим, висхідним, етапом у формуванні людського капіталу є нагромадження потенціалу здоров'я, базовий розвиток (отримання знань, умінь та навичок у межах дошкільного й загальноосвітнього закладів, додаткова освіта дітей), засвоєння початкових професійних знань шляхом навчання у коледжах. Особливу увагу на даному етапі доцільно приділяти формуванню капіталу здоров'я та культурно-етичним складникам людського капіталу. Тобто перший етап є ключовим у формуванні базового людського капіталу.

Другий етап, що є найбільш довготривалим, характеризується формуванням професійної позиції, розвитком професійних та особистих якостей, тобто відбувається формування специфічного людського капіталу. З одного боку, він передбачає значну кількість інвестицій, що необхідні для навчання у закладах вищої освіти та отримання майбутньої спеціальності, а з іншого – пов'язаний з отриманням віддачі від вкладених ресурсів (матеріальних, часових та ін.), адже у процесі трудової діяльності людини починається активне використання здобутих професійних компетенцій.

Останній, третій, етап, що вже відповідає використанню, а не формуванню людського капіталу, передбачає зниження трудової, суспільної та творчої активності, втрату здобутих раніше професійних навичок та компетенцій. За своєю суттю такий період пов'язаний зі старінням, виснаженням та виходом людини на пенсію.

Перші два етапи спрямовано на збільшення вартості людського капіталу, що досягається за рахунок: 1) зростання обсягу отриманих знань, умінь, навичок та їх активного використання у трудовій діяльності; 2) заходів, спрямованих на збереження та поліпшення здоров'я людини. Проте на другому етапі можливим є виділення декількох сценаріїв зміни вартості людського капіталу. Так, якщо праця людини пов'язана з інтелектуальною високопродуктивною працею, крім того, вона приділяє значну увагу власній перепідготовці, підвищенню кваліфікації, то, відповідно, вартість людського капіталу буде постійно зростати. І навпаки, якщо людина задіяна у сфері фізичної праці, здобути раніше професійні знання можуть бути втрачені, а вартість людського капіталу, як правило, буде поступово зменшуватися [6].

На формування людського капіталу впливають різні чинники, серед яких науковці виділяють рівень інвестицій в освіту дітей, особисті здібності, якість викладання навчального матеріалу та початкових посібників, віддаленість навчальних закладів, родинні традиції та рівень освіти батьків, соціально-економічну ситуацію

в країні. Ми вважаємо, що найбільш впливовими чинниками у формуванні людського капіталу є такі:

1) вроджені індивідуальні властивості. Чиказькі дослідники довели, що високий рівень вроджених властивостей є чинником, що сприяє більш швидкому засвоєнню нових знань у майбутньому [3];

2) освіта батьків. Батьки з високим рівнем освіти мають більший рівень знань, інтелекту, здібностей, навичок, які у подальшому передають власним дітям. Окрім того, вони володіють більшим обсягом інформації, мають необхідні знання для прийняття ефективних рішень, а також рівень їхніх фінансових доходів дає змогу оплачувати якісніші освітні послуги та медичне обслуговування як для себе, так і нащадків;

3) соціальне положення. Соціальні чинники мають суттєвий вплив на формування людського капіталу, наприклад за допомогою навчання в освітніх закладах та встановлення соціальних контактів, що, на думку західних дослідників, призводить до зростання доходів населення та розвитку людського капіталу [5]. До того ж у сучасних умовах господарського розвитку робітники мають більше бажання працевлаштовуватися на ті посади, що у майбутньому забезпечуватимуть їм соціальний престиж і більші заробітки, але, з іншого боку, вони мають більші вимоги до потенційних робітників, особливо що стосується високого рівня розвитку людського капіталу;

4) культурні чинники. Високий рівень культури робітника, носія людського капіталу, за рахунок дотримання норм моралі та етики сприяє зростанню продуктивності праці, створенню нових знань і продуктів на їх основі й, відповідно, економічному зростанню;

5) ідеологічні фактори, що чинять позитивний вплив на продуктивність праці, формування нового знання та виробництво нового продукту;

6) податкова політика. Доведено, що високий рівень податку на прибуток знижує мотивацію до розвитку та нагромадження особливо специфічного людського капіталу, знижує економічний ефект від інвестицій у людський капітал [4].

Отже, на формування людського капіталу впливають багатосторонні чинники, які можна віднести як до особливостей розвитку сім'ї, так і країни у цілому. Аналіз типологізації існуючих чинників дає змогу виділити такі: демографічні (чисельність населення, очікувана тривалість життя населення, структура населення за статтю), інституційні (державна політика, що спрямована на регулювання демографічних процесів у країні, державні та регіональні програми людського розвитку, кодекс законів про працю), інтеграційні (рівень співробітництва з іншими країнами світу, поширення транснаціональних компаній, які поряд з економічним розвитком підвищують вимоги до своїх працівників і тим самим сприяють розвитку людського капіталу; підтримка населенням інтеграційних та глобалізаційних процесів), економічні (номінальні та реальні доходи населення, доступність до необхідних товарів і послуг, показники бідності, рівень інфляції, податкова система, кредитно-фінансовий механізм, рівень спеціалізації та кооперації виробництва), екологічні (загальний екологічний стан, природно-кліматичні умови, встановлення норм санітарно-гігієнічних умов праці та їх дотримання, якість та кількість питної води, рівень забезпечення продуктами харчування), виробничі (роз-

виток ринку праці, формування попиту на робочу силу, рівень підвищення кваліфікації, соціальний розвиток робітників, умови праці) та ін.

Висновки. Таким чином, людський капітал слід визначити як найбільш цінний ресурс сучасності у цілому та господарської діяльності зокрема, від розвитку якого залежить інноваційне зростання нашої держави. Саме тому необхідно приділяти належну увагу особливостям формування основних компонентів людського капіталу. З метою сприяння поліпшенню перебігу такого процесу доцільно: 1) на загальнодер-

жавному та регіональному рівнях впроваджувати програми підтримки молодих фахівців; 2) збільшити державне фінансування на охорону здоров'я та освіту як ключові елементи людського капіталу; 3) стимулювати розвиток малого підприємництва й тим самим сприяти зменшенню трудової міграції за кордон, адже у такому разі наша країна втрачає вже сформований специфічний людський капітал; 4) створювати більшу кількість робочих місць в інноваційних секторах економіки; 5) активізувати населення до самонавчання та підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
2. Illoong Kwon, Eva M Meyersson Milgrom. Specificity of Human Capital and Promotions. University at Albany, Stanford University, 2010.
3. Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation / Flavio Cunha et al. University of Chicago, 2005. 109 p.
4. Theo Eicher, Stephen Turnovsky, Maria Carme Riera. Effects of differential taxation on factor accumulation and growth. Barcelona : Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economics, 2002.
5. Maria Rosaria Carillo, Vincenzo Lombardo, Alberto Zazzaro. Family Firms and Entrepreneurial Human Capital in the Process of Development. Working paper no. 400. URL: <http://www.csef.it/WP/wp400.pdf> (дата звернення: 14.08.2020).
6. Курчидис К.В. Оценка чистой стоимости человеческого капитала. *Ярославский педагогический вестник. Гуманитарные науки*. 2011. № 2. Т. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-chistoy-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala/viewer> (дата звернення: 23.09.2020).
7. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Знання, 2001. 254 с.
8. Горин С.В. Деловая репутация организации. Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. 256 с.
9. Середников О.Н. Интернационализация российских высокотехнологических стартап-компаний в условиях циркуляции инновационного человеческого капитала : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Санкт-Петербург, 2012. 28 с.

References:

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964.
2. Illoong Kwon, Eva M Meyersson Milgrom. Specificity of Human Capital and Promotions [Text]. University at Albany, Stanford University, 2010.
3. Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation [Text] / Flavio Cunha, James J. Heckman, Lance Lochner, Dimitriy V. Masterov. University of Chicago, 2005. 109 p.
4. Theo Eicher, Stephen Turnovsky, Maria Carme Riera. Effects of differential taxation on factor accumulation and growth [Text]. Barcelona: Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economics, 2002.
5. Maria Rosaria Carillo, Vincenzo Lombardo, Alberto Zazzaro. Family Firms and Entrepreneurial Human Capital in the Process of Development. Working paper no. 400. URL: <http://www.csef.it/WP/wp400.pdf> (Accessed 14.08.2020).
6. Kurchidis K.V. (2011) Otsenka chistoy stoimosti chelovecheskogo kapitala [Estimation of net cost of human capital]. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik*. № 2. T.1 (Gumanitarnye nauki). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-chistoy-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala/viewer> (Accessed 23.09.2020).
7. Hrishnova O.A. (2001). Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoi pidgotovky [Human capital: formation in education and training], Kyiv: Znannia. (In Ukrainian).
8. Gorin S.V. (2006). Delovaya reputatsiya organizatsii [Business reputation of the organization]. Rostov n/D.: Feniks. (In Russian).
9. Serednikov O.N. (2012). Internatsionalizatsiya rossiyskikh vysokotekhnologichnykh «start-up» kompaniy v usloviyakh tsirkulyatsii innovatsionnogo chelovecheskogo kapitala : avtoref. dis. na soiskanie uch. step. kand. ekon. nauk: 08.00.05. [Internationalization of Russian high-tech "start-up" companies in the context of the circulation of innovative human capital]. SPb. (In Russian).