

ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ВИМІРІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТЕКОНОМІЇ

Проаналізовано теоретико-ідеологічну базу концепції людського капіталу та визначено пріоритетні напрямки її розвитку

Постановка проблеми. До сучасних тенденцій розвитку науки та, відповідно, економічної практики необхідно віднести динамічне піднесення теорій людського та соціального капіталу, які об'єднуються в єдиний теоретико-прикладний комплекс – теорію особистісного капіталу, що обґрунтовує особливе місце людського фактора з-поміж різних ресурсів, які знаходять застосування у соціально-виробничих процесах. В цілому, до видів капіталу, тобто ціннісних компонент виробництва, що здатні генерувати ефект доданої вартості, відносять: фінансовий, фізичний капітал і, відповідно, капітал, який уособлює здатність людини до соціальної взаємодії та продуктивної праці.

У загальному трактуванні людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника [1].

В свою чергу, капітал соціальний це – егомережа безпосередніх стосунків індивіда, яка виступає соціальним контекстом його дій, визначає міру інтеграції у соціальне середовище, обумовлює здатність до продуктивної праці [2].

Виходячи з викладеного, пріоритет розвитку системи соціально-виробничих відносин повинен надаватись акумулюванню грошових коштів у формі знань, досвіду та практичних навичок працівників поряд із

розширенням відповідних персональних мереж контактування.

Проте, більш детальний розгляд означеної проблематики дозволяє зробити висновок про ряд неоднозначностей, які впливають з такого трактування теоретико-методичних позицій концепції особистісного капіталу, аналіз яких і покладено в основу проведеного автором економіко-теоретичного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій сприяє визнанню того факту, що проблемам людського фактору в економіці присвячено широке коло наукових праць, і, що найважливіше, спектр наукових робіт з даної проблематики стає дедалі ширшим. Таку тенденцію великою мірою можна охарактеризувати як обернено пропорційну до сукупності раціонально-послідовних кроків у соціально-трудої сфері життя України, що і обумовлює важливість не лише подальших наукових пошуків, але й визначення шляхів їх відображення в економічній практиці.

Окремо варто зазначити на високому науково-теоретичному та методико-практичному значенні робіт таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як О.А. Грішнова, Л.І. Тертична, В.П. Пугачов, С.В. Сіденко, які зробили спробу інтерпретації позицій теорії особистісного капіталу з урахуванням специфіки розвитку держав, економіка яких характеризується як перехідна. Разом з тим, подальшої розробки та обґрунтування вимагають теоретико-ідеологічні аспекти концепції особистісного, і зокрема, людського капіталу, спробу чого зроблено автором у представленій статті.

Цілі статті полягають у дослідженні ролі теорії людського капіталу в інструментальному комплексі політичної економії, що дозволить скоригувати ряд практичних висновків і забезпечити на цій основі супідрядність відповідних концепційних засад пріоритетам розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Викладення основного матеріалу дослідження. Довгий час економічна наука відносила до сукупності економічних ресурсів (факторів суспільного виробництва, факторів суспільного відтворення) працю, землю та капітал (А. Сміт), трудові, природні, матеріальні та фінансові ресурси (марксистська політична економія), працю, землю, капітал, підприємницьку діяльність (маржиналістська теорія). Аналізуючи ці підходи, можна дійти висновку, що зі змістовної точки зору розбіжності між ними мінімальні [3].

Проте, у ХХ столітті вищенаведена тріада економічних ресурсів (факторів) виробництва змінюється не тільки термінологічно, але й принципово. Це відображається у розширеному застосуванні в економічній теорії категорії “капітал”. Так, у другій половині ХХ століття в економічній науці, серед інших теоретичних побудов, сформувалася теорія людського капіталу, зміст якої був узагальнений Г. Беккером (“Human capital” a theoretical and empirical analysis, with special reference to education., N.Y., 1964). Згідно цієї теорії, капіталом визнається не лише уречевлена, але й жива праця, а точніше – ті якості людини, які сприяють її продуктивному відтворенню. У такій постановці конструктивним є питання про причину зміни категоріальної бази економічної науки і тим паче про вплив такої зміни на економічну практику.

Передумовою одержання відповіді на поставлене запитання є змістовне дослідження позицій концепції людського капіталу на предмет їх відповідності сучасним політекономічним засадам розвитку ринково-зорієнтованого господарства.

Тут, передусім, варто зазначити, що широкого розвитку теорія людського капіталу отримала саме в період піднесення ринкової економіки у капіталістичних країнах, коли темпи науково-технічного прогресу стрімко зростали, підвищувалася роль інтелектуальної складової людського фактора у технологічному переозброєнні виробництва, започаткувався перехід людства до нової стадії розвитку – постіндустріальної. На думку автора, саме такий контекст соціально-економічних змін загострив питання фінансового забезпечення професійного розвитку працівників. Адже, ще Ф.У. Тейлор зазначав на нераціональності відокремленого, самостійного, індивідуального опанування фахово-орієнтованих знань працівниками і запропонував їх централізоване навчання та перенавчання в цілях підвищення продуктивності праці. І саме тут, на підвалинах первинної наукової школи управління, яку, до речі, визнали системою “вижимання поту”, простежується цікавий парадокс: навчені працівники, зміцнивши позиції на ринку праці, в умовах вільної конкуренції, зокрема і в соціально-трудої сфері, мали повне право вільного вибору місця прикладання трудових зусиль.

Таким “місцем”, як правило, було виробництво з менш жорсткими нормами праці, заниженими вимогами до рівня її продуктивності, невисоким загальним рівнем фахових знань колег, тобто – з позицій концепції внутрішнього ринку праці – конкурентів. За таких обставин витрати роботодавця, які спрямовувалися на професійний розвиток працівників, досить часто можна було охарактеризувати як недоцільні. Але і без цих витрат підприємництво було приреченим на невдачу, адже за переходу виробництва від цехового до фабричного типу великого значення набули саме нематеріальні фактори, і зокрема, інформація, втілена в системі вербалізованих та невербалізованих (експертних, інтуїтивних) професійних знань.

Для цехової організації, що зародилася в XIV столітті у формі об'єднання майстрів з помічниками та учнями задля виконання ремісницьких робіт, була характерна цілісність професійної діяльності, яка здійснювалась кожним працівником окремо. При цьому, для цехової організації був характерним і той факт, що сам майстер здійснював той же вид цехових робіт, що й інші працівники. Фабрична ж організація виникла разом з необхідністю укрупнення виробництва. Ідея фабричної організації базувалась на принципі поділу праці, що і зумовлювало розмежування виробничих функцій.

Необхідно зазначити, що де в чому вузька технологічна спеціалізація працівників обумовлювала їх відчуження від кінцевого продукту, деякою мірою позбавляла їх трудову діяльність творчих компонент. Останнє сприяло поширенню неотейлористських поглядів та формуванню концепції декваліфікації праці, яка робила наголос на тому, що з розвитком НТП спеціалізація працівників та примітивізація їх трудових функцій зумовить соціально-психологічну деградацію переважної більшості працюючих, низведе їх роль у виробничому процесі до другорядних позицій. Такі прогнози не справдились, і це стало зрозумілим за часів переходу від епохи виробництва до епохи збуту, коли пріоритетним стало розв'язання проблем реалізації продукції на ринку, а отже і її якості.

Звісно, на питання про забезпечення прогресивності продукції за орієнтації на неосвічену і некваліфіковану робочу силу без застосування інструментарію професійного навчання відповісти було неможливо. Проте, як розв'язати за таких обставин проблему повернення витрачених на навчання ресурсів? З теоретичної точки зору – тільки через впровадження такої економічної категорії, як “людський капітал”, яка зробила наголос на важливості окупності інвестованих у навчання та професійний розвиток грошових коштів. Це дозволяє зробити висновок про домінування не стільки економіко-практичного, скільки економіко-ідеологічного підґрунтя формування та розвитку теорії

людського капіталу – теорії, яка обґрунтувала доцільність вкладення грошових коштів у розвиток професійних знань працівників в очікуванні відповідного ефекту для інвестора.

Викладене тлумачення природи теорії людського капіталу, з одного боку, дає відповідь на запитання про те, чому у XX столітті на зміну економічній категорії “ресурс” прийшла нова, ідеологізована категорія “капітал”, з іншого ж боку – така нова теоретико-економічна парадигма загострила ряд практичних питань, і передусім тих, які пов'язані з проблемою власності, а саме власності на той капітал, який названо людським. Хто він – власник? Сама людина, як носій людського капіталу, чи суб'єкт господарювання, який водночас і виступив суб'єктом інвестування в розвиток людського капіталу? Перед тим як зробити спробу відповісти на це непросте запитання, розглянемо більш детально позиції теорії людського капіталу та ті практичні висновки, які ними обумовлюються.

В межах теорії людського капіталу виділяють такі його особливості:

- в сучасних умовах людський капітал є основною умовою економічного розвитку;

- формування людського капіталу вимагає від самої людини та всього суспільства значних витрат;

- людський капітал у вигляді навичок та здібностей є певним запасом, тобто може накопичуватись;

- інвестиції у людський капітал забезпечують його власнику в майбутньому отримання більш високого доходу;

- вкладення у людський капітал дають значний за обсягом, тривалий у часі та інтегральний за характером економічний та соціальний ефект;

- інвестиційний період у людського капіталу значно довший (12-20 років), ніж у фізичних вкладень (1-5 років);

- людський капітал відрізняється від фізичного за ступенем ліквідності, адже він невід'ємний від його носія – живої особистості;

– незалежно від джерел формування (держава, сім'я, приватні кошти), використання людського капіталу та отримання прямого доходу контролюється самою людиною;

– функціонування людського капіталу, ступінь віддачі від його використання обумовлюється вільною волею його суб'єкта, його індивідуальними інтересами та перевагами, його матеріальною та моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом та загальним рівнем культури, у тому числі й економічної [1].

Людський капітал неоднорідний за своєю природою. Він поділяється на загальний (переміщуваний) та спеціальний (непереміщуваний). Загальний капітал включає теоретичні та інші досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування: шкільні знання, знання, які набуті під час навчання у вузах, а також загальні професійні (спеціалізовані) знання. Важливою формою нарощування загального людського капіталу є самонавчання [4].

В свою чергу, спеціальний капітал співвідноситься лише з конкретною організацією. Він включає знання особливостей робочого місця, трудових функцій, специфіки управління, співробітників, їх можливостей, переваг та недоліків тощо. Спеціальний капітал накопичується в процесі трудової діяльності шляхом надбання практичного досвіду. Одна з найбільш ефективних моделей нагромадження й використання людського капіталу, особливо капіталу спеціального, – японська система довічного найму, яка забезпечує максимальне нарощування й закріплення знань, умінь і навичок працівників.

Цілісність теорії людського капіталу досягається шляхом її узгодження з постулатами теорії капіталу соціального, у відповідності до якої останній відбиває характер відносин між працівниками, способи й культуру спілкування, розвиненість міжособистісних комунікацій.

Як зазначалося, зміст соціального капіталу складають міжособистісні зв'язки, відносини довіри, солідарність, готовність до кооперації й підтримки, уміння працювати в групі. В основі соціального капіталу лежать моральні відносини, які іноді називають моральним капіталом. Однак соціальний капітал не зводиться до останнього, а припускає, крім нього, розвиненість комунікацій і культури спілкування, навичок ефективної взаємодії.

Соціальний капітал дозволяє швидко й ефективно координувати діяльність людей, мобілізувати їх на досягнення організаційних цілей, забезпечує оперативність передачі інформації. Його розвиненість знижує частоту проявів деструктивної поведінки, випадків порушення трудової дисципліни, несумлінного ставлення до праці, робить зайвим поточний зовнішній контроль за персоналом.

Важливою відмінністю соціального капіталу від капіталу фінансового і фізичного є його наростання в міру споживання. При цьому, соціальний капітал накопичується в різних формах шляхом безпосередньої взаємодії людей, насамперед, у стійких соціально-психологічних спільнотах: сім'я, трудовий колектив, неформальна група тощо.

Таким чином, якщо накопичення соціального капіталу можна розглядати як самоврядний процес розвитку приватних комунікаційних мереж, то накопичення капіталу людського у формі знань та професійного досвіду є процесом, який безпосередньо залежить не лише від доброї волі людини, але й від сукупності зовнішніх по відношенню до неї людських факторів. Останнє призводить до розуміння взаємозалежності зроблених теоретичних викладок з домінуючими соціально-культурними та суспільно-політичними процесами, які властиві державі, в контексті розвитку якої теорія людського капіталу і розглядається.

Отже, можна стверджувати на парадоксальному і водночас визначному факті – обумовленості змісту теорії людського

капіталу політекономічною парадигмою розвитку конкретного суспільства: “Людський фактор в економіці можна вивчати у трьох розрізах: політекономічному, гуманітарному та філософському. З політекономічної точки зору, людина – носій знань, кваліфікації, досвіду – є основною продуктивною силою суспільства, найбільшим надбанням будь-якої нації [5]”.

Що таке політекономія? Звернемося до семантичного аналізу назви даного напрямку наукових досліджень – в її основі лежить два поняття “економіка” і “політика”. Не звертаючись до безлічі наукових трактувань і міркувань та виходячи із змісту даних категорій, можна зробити простий висновок: політекономічний підхід у науці має ставити за мету з’ясувати економічні закономірності розвитку соціально-виробничих систем та підвести теоретичну базу для їх застосування в умовах домінування окремого суспільного устрою, який і обумовлює принципи та вектори взаємодії політичних акторів.

Тож під яким кутом зору розглядати теорію людського капіталу? Від цього “кута” може залежати дуже багато як в теоретичному, так і в практичному плані. Адже, зазначена теорія могла б знайти пристойне застосування і в умовах рабовласництва, коли, навіть у більшій мірі, людському фактору виробництва можна було б присвоїти якості капіталу. Вірний кут зору може забезпечити саме сучасна парадигма політекономії – соціальна.

Відомо, що поняття «політекономія» ввів у науковий вжиток А. Монкретьєн (1575-1621), заклавши тим самим основи майбутнього економічної науки. В міру поглиблення поділу праці, розвитку її спеціалізації і кооперації – натуральне господарство неухильно витіснялося товарним. Виробництво здобувало все більш суспільний характер, що викликало об’єктивну необхідність його регулювання у макроекономічних масштабах. У цих умовах і виникла необхідність у науці, яка б досліджувала закони розвитку суспільного

господарства. Тому предметом вивчення політекономії виступили відносини, що складаються в процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних благ. Вона покликана дослідити економічні закони і категорії, які дозволять найбільш раціонально й ефективно організувати суспільне виробництво в масштабах держави [6].

В процесі розвитку політекономії в різні періоди з’являлося велике число теорій і шкіл, але багато з них не витримали випробування практикою та часом. Якщо теорія не відбиває реальних відносин людей і не виражає інтереси певних прошарків населення, вона втрачає свою вагу. Тому в історії залишили помітний слід лише ті теорії, які уособлювали чиїсь інтереси, а ті з них, що їх не виражали, були приречені на невизнання. Відповідно, питання деідеологізації економічної науки, яке піднімається сьогодні у наукових колах, вкрай спірне: “Ідеологія забезпечує визначення (пояснення) реальностей і цінностей певної системи, а також рамки для мислення і поведінки індивідів, висвітлює систему і структуру влади, статус різних соціальних груп та соціальні привілеї [7]”.

В ракурсі викладеного матеріалу необхідно сформулювати важливе запитання: “Яка політико-ідеологічна база може забезпечити прогресивний розвиток та практичне втілення теорії людського капіталу?”. На думку автора, таким фундаментом і повинен виступити новітній науково-теоретичний підхід, що оформлено в межах *соціальної політекономії*, яка покликана відобразити інтереси переважної більшості населення соціально-орієнтованої держави. У відповідності до даної наукової течії протиріччя в індивідуальних (групових) інтересах повинні розв’язуватися на основі пріоритетного застосування інструментарію соціального партнерства. Відповідно, і питання, пов’язані з формуванням та використанням людського капіталу, повинні розглядатися саме у контексті соціального

піднесення, а роль людини – зводиться до ролі керманача суспільного прогресу і, в тому числі, економічного розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз доводить, що у розрізі соціальної політекономії питання власності на такий специфічний капітал як особистісний, у тому числі і людський, не є коректним. Таким власником є людина, яка завдяки своїм психофізіологічним зусиллям сприяє його накопиченню та визначає межі його використання. Проте, за даного трактування природи людського капіталу, на увагу заслуговує інший ракурс проблеми, що формулюється у питаннях, пов'язаних із розробкою комплексного соціально-економічного механізму, який би забезпечив окупність інвестованих у його розвиток коштів. Пошук відповідей на ці запитання формує важливий напрямок подальших наукових досліджень.

Список використаної літератури:

1. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, 2001. – 254 с.
2. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. / Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: Укр. центр духовн. культури, 1998. – 736 с.
3. Економічна енциклопедія. Політична економія. (В 4-х томах) / Гол. ред. А.М. Румянцев – М.: «Радянська Енциклопедія», 1980.
4. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации. – М.: Аспект, 2000. – 279 с.
5. Философия экономики / Отв. ред. С.В. Синяков. – К.: «Альтерпрес», 2002 – 384 с.
6. Экономика. Справочное пособие (Д.В. Валовой и др.) М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 432 с.
7. Современная экономическая мысль. М.: Прогресс, 1981.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління персоналом та психологія управління.