

УДК 331.522.4

Білецький О.В.

здобувач кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецького національного університету

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто трансформацію класичних уявлень про людський капітал та його структурне наповнення в контексті феноменальних особливостей та інноваційних чинників розвитку. Представлено групи традиційних факторів, від яких залежить формування людського капіталу. Запропоновано методичні підходи до дослідження феноменальних особливостей спектру поширення інноваційних чинників розвитку людського капіталу на різних його рівнях.

Ключові слова: людський капітал, трудовий потенціал, інноваційний розвиток, життєдіяльність людини та суспільства.

Білецький А.В. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье рассмотрена трансформация классических представлений о человеческом капитале и его структурное наполнение в контексте феноменальных особенностей и инновационных факторов развития. Представлено группы традиционных факторов, от которых зависит формирование человеческого капитала. Предложены методические подходы к исследованию феноменальных особенностей спектра расширения инновационных факторов развития человеческого капитала на разных его уровнях.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, инновационное развитие, жизнедеятельность человека и общества.

Biletsky A.V. METHODOLOGICAL ASPECTS RESEARCHING OF INNOVATIVE FACTORS OF THE DEVELOPMENT HUMAN CAPITAL

In article transformation of classical ideas of the human capital and its structure in the context of phenomenal features and innovative factors of development is considered. It is presented groups of traditional factors on which formation of the human capital depends. Methodical approaches to researching phenomenal features of a expansion range of innovative factors of the human capital development at its different levels are offered.

Keywords: human capital, labor potential, innovative development, activity of the person and society.

Постановка проблеми. Інтенсифікація інноваційних процесів в економіці, широке розповсюдження інформаційних та комп'ютерних технологій, інтелектуалізація праці, глобалізація економічної активності призводять до неминучої трансформації змісту і структури людського капіталу, характеру впливу його активів на економічний розвиток, вносять корективи в процес його формування, накопичення та умови ефективної практичної реалізації. Якщо раніше основне значення для економічного розвитку мала освітня складова людського капіталу, то на сучасному етапі вона трансформується і включається в механізм впливу людського капіталу на економічний розвиток за допомогою його інноваційних компонентів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема розвитку людського потенціалу та його трансформації в людський капітал у наукових колах України досліджується вельми активно. Необхідно акцентувати увагу на особливості трансформації класичних уявлень про людський капітал представників вітчизняних наукових шкіл. Значний внесок у розробку основних напрямів розвитку інноваційних властивостей людського капіталу закладено в роботах таких українських вчених, як О. Амоша, В. Антонюк, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Мельник, К. Михуринська, І. Петрова та інші. Вони зазначають, що людський капітал – це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом.

Метою публікації є визначення системоутворюючих компонент формування, феноменальних особливостей та інноваційних чинників розвитку людського капіталу для обґрунтування методологічного інструментарію дослідження їх впливу на соціально-трудові відносини, економічне зростання, життєдіяльність та добробут населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений огляд еволюції поняття «людський капітал» підтверджує надзвичайну складність і багатогранність проявів цього феномену в сучасних умовах інноваційних перетворень національної економіки. Велика сукупність найрізноманітніших потенційних можливостей людини, у тому числі нереалізованих і прихованих, передбачає необхідність всебічного підходу до визначення структури людського капіталу, чинників формування та інноваційного розвитку.

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу Т. Шульцом та Г. Беккером було сформульовано вузьке визначення базової категорії, яке з часом розширювалося, включаючи нові складові. У вузькому сенсі людський капітал – це інтелект, здоров'я, знання, ефективна праця і якість життя людини [2, с. 89]. Іншими словами, людський капітал у вузькому розумінні являє собою його структурні елементи, ті компоненти і поняття, з яких він складається.

Сучасні теоретики акцентують увагу на різних аспектах формування людського капіталу, поширюючи кількість його складових, що необхідно враховувати при визначенні методологічного інструментарію дослідження інноваційних чинників його розвитку.

Так, американський вчений Дж. Кендрік пропонує досліджувати речову і нематеріальну форми людського капіталу. До речового капіталу, що втілений у людей, він відносить витрати, які є необхідними для фізичного формування людини (без урахування витрат на їх освіту). До нематеріального людського капіталу Дж. Кендрік відносить накопичені витрати на загальну освіту та спеціальну підготовку, частину накопичених витрат на охорону здоров'я, а також витрати на переміщення робочої сили. Вчений вважає, що поняття «людський капітал» відображає не тільки кількісну оцінку кваліфікаційно-освітнього потенціалу, а й розширює межі поняття «капітал».

відображаючи усіх працюючих у ролі підприємців, що мають власність, яка забезпечує прибуток. У такому трактуванні кожен працівник, який має певний зростаючий рівень освіти і практичного досвіду, стає власником «індивідуального капіталу», вкладення в який збільшують його майбутні доходи [4, с. 15].

У той же час М.М. Критський зауважує, що людський капітал проявляється як збагачення життєдіяльності людини і суспільства, засноване на економії безпосередньо праці. Основний закон руху людського капіталу висловлює єдність економії праці і збагачення цієї форми життєдіяльності. Людський капітал є самозбагаченням життєдіяльності людей, яке забезпечує якість їх життя [5, с. 117].

На важливому аспекті фокусує увагу О.А. Грішнова, яка вважає, що людський капітал як економічна категорія характеризує сукупність сформованих і розвинених в результаті інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [3, с. 34].

Однією із головних проблем теперішнього часу виступає розмежування понять «людський капітал» і «робоча сила». Одні дослідники вважають ці два поняття синонімами, інші – дають визначення, схожі за змістом. На думку О.Ф. Лискова, щоб сформувати робочу силу як товар, що виставляється на продаж на ринку праці, індивід повинен представити необхідні елементи людського капіталу, які входять до складу робочої сили, тобто робоча сила складається з деяких необхідних елементів людського капіталу [9, с. 6].

Крім того, у роботі [10] автор слушно пропонує умовно поділити чинники формування людського капіталу на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів автор відносить стійкість світової економіки, глобалізацію, міжнародний поділ праці, затребуваність фахівців на зовнішньому ринку праці, міжнародну міграцію. Відповідно, у число внутрішніх факторів включаються стабільність національної економіки, її інноваційний економічний розвиток, віково-статева структура населення, здоров'я населення, рівень життя, рівень освіти населення, реформа освіти та професійної підготовки, ситуація на ринку праці, трудова міграція [10, с. 50].

Поділ чинників формування на зовнішні (макро-) і внутрішні (мікро-) викликає необхідність розмежування рівнів людського капіталу, що дозволяє деталізувати структурний зміст людського капіталу. Так, у роботі [11, с. 305] пропонується класифікувати людський капітал на три основні форми: індивідуальний, який належить окремій людині; людський капітал фірми (підприємства) – корпоративний; національний – людський капітал країни. Необхідність розмежування людського капіталу за рівнями знайшла відображення в роботах багатьох вчених.

На нашу думку, формування людського капіталу потрібно досліджувати як процес пошуку, віднов-



Рис. 1. Групи факторів формування людського капіталу

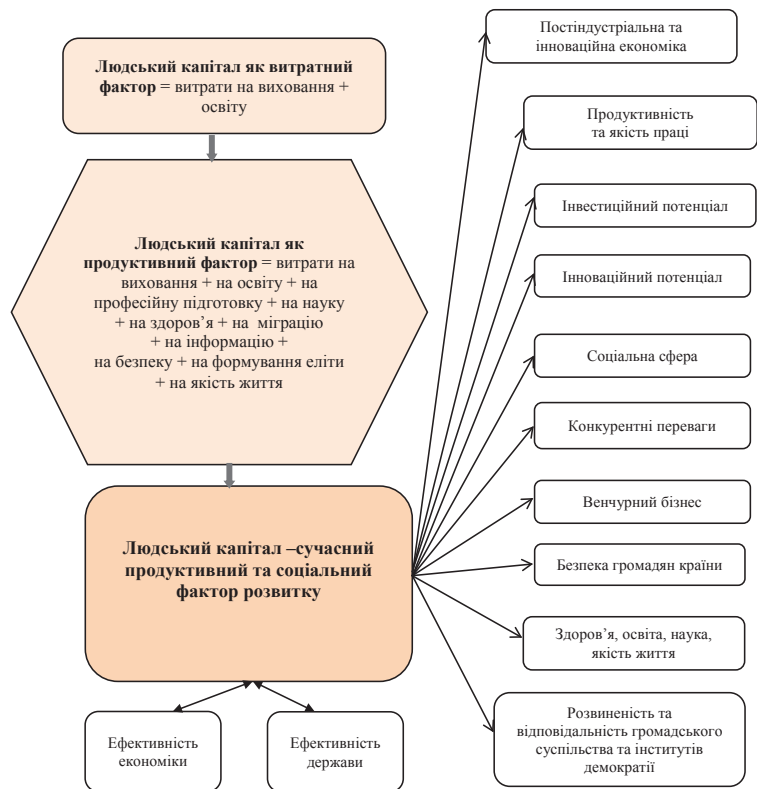


Рис. 2. Поширення спектра інноваційних чинників людського капіталу

лення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає в суспільному виробництві. Фактори, від яких залежить формування людського капіталу доцільно об'єднати в групи: соціально-демографічна, інституційна, інтеграційна, соціально-ментальна, екологічна, економічна, виробнича, демографічна, соціально-економічна (рис. 1) [1, с. 41].

Інноваційну сутність людського капіталу як соціально-економічної категорії можна більш повно розкрити, якщо розглянути чинники його формування і розвитку з урахуванням особливостей якісних перетворень в сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства.

Соціально-економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово, що призвело до структурного наповнення та формулювання декількох визначень цього поняття (вужького, розширеного та широкого).

На першому етапі до складу людського капіталу науковці та економісти включали тільки інвестиції в спеціальну освіту (вужьке визначення). Іноді людський капітал у вужькому визначенні ототожнюють з освітнім капіталом.

На другому етапі до складу людського капіталу (розширене визначення експертів Світового банку при оцінках людського капіталу і національного багатства країн світу) поступово включили інвестиції у виховання, освіту, науку, у здоров'ї людей, в інформаційне обслуговування, в культуру і мистецтво.

На третьому етапі розвитку соціально-економічної категорії людського капіталу в її складові були додані інвестиції, що забезпечують безпеку людей, у підготовку ефективної еліти, у формування та розвиток громадянського суспільства, у підвищення ефективності інституціонального обслуговування людського капіталу, а також інвестиції в підвищення якості життя і в приплив капіталу ззовні в країну.

На рисунку 2 представлено авторську схему трансформації поняття людського капіталу під впливом інноваційних чинників з витратного фактора у продуктивний і соціальний фактор розвитку економіки та суспільства.

Вивчення досвіду зарубіжних країн свідчить про те, що сформувані якісний людський капітал можливо тільки при комплексному і системному підході, коли одночасно формуються всі компоненти людського капіталу та ефективно функціонують всі фактори їхнього зростання.

В сучасній теорії та практиці дослідження розрізняють індивідуальний, корпоративний і національний людський капітал [6; 7; 8; 10]. *Індивідуальний людський капітал* трактується як накопичений запас особливих і спеціальних знань, професійних навичок індивідуума, що дозволяють йому отримувати додаткові доходи та інші блага в порівнянні з людиною без таких властивостей. Під *корпоративним людським капіталом* розуміють накопичений фірмою спеціальний та особливий, порівняно з конкурентами: індивідуальний людський капітал, ноу-хау, інтелектуальний капітал, особливі управлінські, соціальні, інтелектуальні технології, включаючи комп'ютерні та інформаційні технології, що підвищують конкурентоспроможність фірми. До *національного людського капіталу* відносять ту частину інноваційних (креативних) трудових ресурсів, провідних фахівців, накопичені конкурентоспроможні і високопродуктивні знання, накопичену креативну (інноваційну) частку національного багатства від інвестицій в освіту, культуру, здоров'я людей, інноваційну систему, інтелектуальний капітал, соціальний капітал,

а також якість життя, які забезпечують у сукупності розвиток конкурентоспроможність інноваційної частини економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації.

Таким чином, у широкому трактуванні сучасні дослідники до людського капіталу включають складові, пов'язані з наукою, інноваціями, венчурним бізнесом, інституційним і організаційним потенціалом, соціальною сферою, безпекою, інформаційним забезпеченням, на макрорівні – з формуванням еліти. І жодну із цих складових неможливо виключити з людського капіталу тому, що вони щільно взаємозалежні.

Вважаємо за необхідне акцентувати, що людський капітал як синтетичну та складну соціально-економічну категорію доцільно вивчати з врахуванням міждисциплінарного підходу, на перетині різних дисциплін і наук, а саме: економіки, психології, соціології, інформатики, історії, медицини, педагогіки, філософії, політології та інших.

Зауважимо, що базовими складовими національного людського капіталу слід враховувати: ментальність народу (традиції і культура населення, в тому числі, ставлення до праці, сім'ї, на які визначальним чином історично впливали релігія, ступінь економічної свободи та умови життя), якісну освіту, здоров'я, накопичені знання (рівень розвитку науки і конкурентоспроможність накопичених знань), конкурентоспроможність свобода, а також законотворчість громадян, верховенство законів, соціально-економічну безпеку бізнесу та громадян.

При дослідженні людського капіталу підприємства (фірми) важливо розглядати корпоративну культуру і етику персоналу, традиції та етику підприємництва самої фірми, сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, інтелектуальний капітал у формі патентів, програмних продуктів, ноу-хау, архітектури та взаємозв'язків усередині фірми, зовнішні зв'язки фірми, що сприяють підвищенню величини та якості її людського капіталу, інноваційний потенціал і організаційний потенціал фірми.

Визначальною характеристикою індивідуального людського капіталу потрібно оцінювати креативність як сукупність конструктивних здібностей і якостей талановитого і професійно підготовленого фахівця. В умовах інноваційного розвитку особливої цінності набувають: готовність фахівця до прийняття, розвитку та створення нових ідей, інновацій, його здатність знаходити оптимальні рішення в складних ситуаціях; здібності вирішувати проблеми прискорення розвитку суб'єкта або об'єкта, володіння системним і стратегічним мисленням. На продуктивність людського капіталу істотно впливають культура і пов'язані з нею етика праці й підприємництва.

У сучасній економіці креативна частина трудових ресурсів (креативний клас) і становить ядро накопиченого національного людського капіталу. До його складу входить також кваліфікована частина робочої сили, що забезпечує ефективне функціонування людського капіталу, середовище його функціонування та інструментарій інтелектуальної праці. Ядро національного людського капіталу складають кращі і конкурентоспроможні на світовому рівні фахівці, що визначають приріст і ефективність використання знань та інновацій, ефективність підприємницького ресурсу, розміри та ефективність інноваційного сектора економіки [6, с. 37]. До складу національного людського капіталу крім традиційних складових (корпоративний та індивідуальний людський капітал) також входить людський капітал домогосподарств.

Для забезпечення інноваційного розвитку людського капіталу важливі всі його компоненти. Низька якість будь-якого з них знижує загальну якість людського капіталу. У цьому випадку спрацюють негативні синергетичні і мультиплікативні ефекти послаблення ефективності загальнонаціонального людського капіталу, що є характерним в даний час для нашої країни.

На всіх рівнях людського капіталу – індивідуальному, корпоративному та національному – його основу складають особливі, специфічні знання, навички та інноваційні технології, що визначають конкурентні переваги людського капіталу. До його складу, також, включаються додаткові висококваліфіковані трудові ресурси, якісні умови життєдіяльності, новітній інструментарій та інноваційні технології, що забезпечують реалізацію конкурентних переваг національного людського капіталу, його ефективне функціонування як інтенсивного фактора інноваційної діяльності, інтелектуальної праці та забезпечення сталого розвитку.

Крім того, науковцями доведено, що існує кореляційна залежність між різними складовими людського капіталу. Так, наприклад, стан здоров'я як найважливішого капіталоутворюючого активу пов'язаний не тільки із зовнішніми чинниками, а і з рівнем освіти, культури, мотиваційними та ціннісними установками тощо. Варто зазначити, що витрати на охорону і зміцнення здоров'я не накопичуються, а виступають як частина поточних витрат, які здійснюються з метою відтворення людського капіталу певної якості і підтримки нормальної життєдіяльності його носія – людини.

Таким чином, з точки зору інноваційного розвитку людський капітал доцільно розглядати як частину креативних трудових ресурсів (креативний клас), їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, що створюють переважну частину інноваційної та наукоємної продукції, що забезпечує конкурентоспроможність національної економіки на світових ринках.

Висновки. Людський капітал – це інтенсивний синтетичний і складний продуктивний фактор розвитку економіки і суспільства, що включає креативні трудові ресурси, інноваційну систему, високопродуктивні накопичені знання, системи забезпечення професійною інформацією, інструменти інтелектуальної та організаційної праці, якість життя, середовище проживання і інтелектуальної діяльності, що забезпечують його ефективне функціонування.

Розуміння людського капіталу як сукупності суспільно доцільних виробничих знань, навичок, здібностей дає підстави для наступних важливих узагальнень:

– людський капітал – це сукупність природних здібностей та людської енергії з набутими загально-освітніми та професійними знаннями. Таке єднання відбувається в процесі формування людського капіталу за допомогою всіх видів набуття нових знань на основі певних витрат;

– людський капітал важливо розглядати на трьох рівнях: макроекономічному, на рівні підприємства та індивідуальному рівні;

– людський капітал поділяється на речову та нематеріальну форми. Речовою формою людського капіталу є витрати на фізичне формування людини, а до нематеріальної форми належать витрати на освіту, охорону здоров'я і переміщення робочої сили.

Виділені у результаті проведеного дослідження групи факторів людського капіталу у взаємозв'язку зі структурними елементами, з урахуванням багаторівневості поняття людського капіталу, можуть виступати основою для створення цілісного механізму формування національного людського капіталу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Антонюк В.П. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу / В.П. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39-47.
2. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ / Г. Беккер. – М., 1964. – 234 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stepantsova.wordpress.com/2012/05/01/>.
3. Грішнова О., Тартична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – № 7. – 2003. – С. 33-37.
4. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование. Пер. с англ. / Д. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
5. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [Колот А.М., Грішнова О.А. та ін.]; за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
6. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России: монографія / Ю.А. Корчагин. – Воронеж, 2012. – 244 с.
7. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / [Антонюк В.П., Амоша О.І., Мельник Л.Г. та ін.]; за ред. О.І. Амоши. НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 308 с.
8. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: кол. монографія / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
9. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Лысков // «Менеджмент в России и за рубежом». – № 6. – 2004. – С. 3-11.
10. Мельдаханова М.К. Человеческий капитал и устойчивое развитие Казахстана: теория, приоритеты и механизмы реализации / М.К. Мельдаханова. – Алматы, 2011. – 341 с.
11. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. В 5-ти томах. // Том 1. Роль идеологии в модернизации России / А.И. Подберезкин. – М., 2012. – 469 с.