

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Надано характеристику елементів внутрішньої структури економічної категорії «людський капітал». Проаналізовано їх вплив на формування якості та конкурентоспроможність робочої сили. Досліджено мотиваційні фактори підвищення ефективності трудової діяльності та поведінки фахівців на ринку праці.

Дана характеристика элементов внутренней структуры экономической категории «человеческий капитал». Проанализировано их влияние на формирование качества и конкурентоспособность рабочей силы. Исследованы мотивационные факторы повышения эффективности трудовой деятельности и поведения специалистов на рынке труда.

The elements of inside structure of such economic category as “human capital” are characterized. Their influence on formation of quality and competition ability of the labour force is analyzed. The factors motivating to increase in efficiency of labour activities and behaviour of specialists in the labour-market have been examined.

© М.І. Хромов, 2009

Динамічний суспільно-економічний розвиток, удосконалення техніки і технології, ускладнення виробничих і управлінських завдань, інших рішень, що приймаються, поставили принципово нові вимоги до структури трудового потенціалу, якості робочої сили, а також до критеріїв рівня підготовки висококваліфікованих та інноваційно активних працівників. Сучасне виробництво потребує від персоналу високих професійних навичок, здатності самостійно приймати відповідальні раціональні рішення, творчого ставлення до праці, досягнення високих кінцевих результатів оптимальним шляхом та інших вмінь. Великого значення набувають поняття відповідальності, корпоративної культури тощо.

Здібності, знання, навички людини стають людськими ресурсами і набувають актуальності у процесі виробництва, і цінність цих знань і навичок слід розглядати виключно через їх корисність у виробництві.

Оптимальність відповідності професійних знань, здібностей і навичок людини вимогам сучасного виробництва в контексті чинників категорії «людський капітал» характеризує якість робочої сили.

Засновниками наукової теорії людського капіталу є відомі вчені, лауреати Нобелівської премії Т. Шульц і Г. Беккер. Велика роль у розвитку теорії належить американським економістам, представникам так званої «чиказької школи», Б. Вейсброду, Д. Мінцеру, Ч. Хансену, а також М. Браугу, І. Бен-Порету, Р. Лейарду, Ф. Уелшу.

Теоретико-методологічні та прикладні основи сучасного етапу розвитку концепції людського капіталу досліджено у працях російських та вітчизняних учених: Р. Капелюшнікова, С. Дятлова, В. Щетініна, О. Грішнкової, Д. Богині, О. Бородіної, В. Антонюк, Н. Голікової [1-8] та інших.

Проте трактування окремих положень є в ряді випадків суперечливим і некомплексним, навіть у формулюванні самого поняття людського капіталу і його співвідношення з іншими нематеріальними видами капіталу. Тому подальші дослідження економічної категорії «людський капітал» є вельми актуальними і із загальнотеоретичної точки зору, і з позиції ролі людського чинника в підвищенні ефективності виробництва та суспільно-економічного розвитку в цілому.

Мета статті: подальше дослідження економічної категорії «людський капітал», системний аналіз елементів його внутрішньої структури як чинників якості робочої сили і їх ролі у формуванні людського капіталу.

Якість робочої сили, за О. Грішнковою, – це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та включають кваліфікацію і особисті та ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік та інші), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо [4, 92].

Так чи не є тотожними поняття «робоча сила» та «людський капітал»? Безумовно, ні. Робоча сила – це «...спроможність до праці...» [9, 178]; якість робочої сили – «...сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці...» [4]; людський капітал – «...сукупність суспільних відносин ... щодо використання в процесі виробництва ... певних запасів продуктивних здібностей людини...» [10, 144], це – капіталізована робоча сила.

Практично всі представники сучасного наукового співтовариства зійшлися в думці, що безпосередньо сама людина як індивідуум не є капіталом, так само, як і здібності, якими вона володіє, у відриві від самого «носія». Капіталом може бути лише реальне використання в економічній діяльності сформованих у результаті інвестицій і накопичених людиною продуктивних здібностей. Вони і є чинниками якості робочої сили й одночасно елементами внутрішньої структури людського капіталу.

Проте серед учених немає єдиного уявлення про сукупність внутрішніх складових у структурі людського капіталу. Більшість дослідників включають у перелік елементів внутрішньої структури людського капіталу знання, навички, здібності, досвід, здоров'я, мотивацію, мобільність. Є також і прихильники розширення цих якостей із додаванням характерних психологічних, світоглядних, суспільних, культурних, поведінкових рис і навіть зовнішньої привабливості.

Дати однозначну відповідь на дане питання неможливо без комплексного розгляду самої причини виникнення концепції теорії економічної, а якщо точніше, то соціально- економічної категорії «людський капітал». Головне завдання, яке має вирішити концепція людського капіталу, – максимальна відповідність якості робочої сили вимогам сучасного суспільного розвитку в цілому і вимогам конкретної сфери застосування праці зокрема. Цінність людського капіталу визначається ефективністю його функціонування в певній сфері діяльності. Без «прив'язки» до конкретної сфери використання людського капіталу не можна визначити характерні ознаки його цінності, тобто дати характеристику якості елементів його внутрішньої структури. Виходячи з цього, не мають рації дослідники, які гранично обмежують склад елементів внутрішньої структури людського капіталу, так само, як і ті, хто при цьому надмірно розширює їх практично до всіх властивих людині якостей, кваліфікуючи їх як властивості капіталу.

В одних сферах діяльності важливе значення мають різні фізичні здібності людини, в інших – переважно інтелектуальні, у третіх – морально-етичні тощо. Не виключаючи значущості наявності у працівника максимально можливих характеристик, що є ознаками високої якості робочої сили, на кожній окремій ділянці економічної діяльності затребуваними виявляються переважно певні якості, вміння, навички і здібності. З одного боку, неможливо бути фахівцем високої кваліфікації у всіх сферах і напрямках діяльності. З іншого – якщо навіть є у людини інші навички, унаслідок їх тривалого невикористання з часом вони будуть просто втрачені.

Залежно від сфери використання праці, окрім вимог високого рівня знань і кваліфікації, у певних видах діяльності більшого значення можуть мати: здібність до творчості, професійна інтуїція, здатність роботи з людьми або інші якості. У сучасних умовах об'єктами бізнесу є і спорт, і засоби масової інформації, окремі осередки культури, модельний бізнес тощо. Вони не є сферами, що створюють матеріальні цінності, але проте є значимими для повноцінного соціально-економічного та культурного розвитку суспільства. І, звичайно ж, вони потребують певних якісних параметрів людського капіталу, що забезпечує їх ефективну діяльність.

Чи грає роль стан здоров'я на формування здібностей людини, на ефективність її праці? Безумовно! Для того щоб людина могла, навіть, просто працювати (фізично або розумово), вона повинна, як мінімум, жити, мати фізичну здатність трудитися. І результат її трудової діяльності прямо пропорційний стану її здоров'я. Дослідження здоров'я з економічної точки зору, включаючи взаємозв'язки охорони здоров'я та виробничо-господарської діяльності людини, особливо важливі з точки зору профілактики захворювань, у тому числі професійних, травматизму, охорони праці, техніки безпеки та інших сфер. Економічними складовими цього аналізу є вплив здоров'я працівника на його трудовий внесок у підвищення ефективності й досягнення високих кінцевих результатів діяльності підприємства, організації чи установи, а також, навпаки, – вивчення можливостей суб'єктів комерційної діяльності щодо інвестування

в оздоровлення, профілактику захворювань, створення комфортних, нешкідливих і безпечних умов праці персоналу.

Перераховані питання – дуже важливі напрями досліджень і з економічної, і з соціальної точок зору і, в цілому, з позиції спільної концепції людського розвитку. Здоров'я є, безумовно, одним із найважливіших елементів формування якості людського капіталу. Проте даний напрям потребує, на нашу думку, окремого самостійного вивчення з використанням додаткового інструментарію, окрім загальноприйнятого для дослідження економічних категорій.

Мобільність – це здатність і можливість зміни або розширення сфери використання праці людиною, своїх професійних здібностей. Це обумовлено безліччю чинників, залежних як від самої людини – носія своєї капіталоспроможності, так і від інших суб'єктів формування та використання людського капіталу.

Працівник формує свою мобільність, перш за все, через конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок накопичених знань, умінь, навичок, досвіду, відповідної кваліфікації, одержаної в результаті професійної підготовки (перепідготовки), опанування суміжних професій, за допомогою особистих якостей.

Важливу роль у формуванні мобільності людини відіграють соціальні чинники умов її життя: стан здоров'я, наявність сім'ї, дітей, рівень забезпеченості житлом, матеріальний добробут та інші.

Чинник мобільності може відігравати як позитивну, так і негативну роль у формуванні якості людського капіталу на конкретному мікро-, мезо- або макроекономічному рівні залежно від стану умов життєзабезпечення людини і можливостей розвитку людського капіталу.

Мобільність фахівця нерозривно пов'язана з мотиваційними чинниками, які формуються самою людиною під впливом умов, створених іншими людьми, роботодавцями, відповідними інституціями у сфері законодавства, управління і навіть природою.

Мотивація персоналу – це процес, з одного боку, усвідомленого вибору людиною того або іншого типу поведінки, обумовленого впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [11, 347], з іншого – спонукання людини до активної діяльності для задоволення своїх потреб або досягнення тих чи інших цілей [12, 59].

Роботодавець повинен зацікавити претендента у виборі саме даного місця використання своєї праці механізмами матеріального, соціального і кар'єрного стимулювання, що є у його розпорядженні. Звичайно ж, будь-якого працівника (а фахівця високої кваліфікації – тим більше) перш за все цікавлять питання умов оплати праці. Грамотно побудована система оплати і стимулювання праці, по-перше, мотивує працівників на відповідальне ставлення до своїх обов'язків, підвищення якості праці та досягнення високих її кінцевих результатів; по-друге, орієнтує на творче ставлення до праці, розвиток інновацій; по-третє, сприяє закріпленню кадрів і розширює можливості додаткового залучення нового висококваліфікованого персоналу; по-четверте, створює в колективі середовище здорової професійної конкуренції.

Крім того, ефективні роботодавці сьогодні виправляють помилки перехідного пострадянського періоду, коли підприємства позбавлялися від так званого «економічного баласту» (об'єктів невиробничої сфери) і активно вирішують різні соціально-побутові питання працівників (відпочинок, оздоровлення, забезпечення житлом, сприяння вирішенню проблем виховання і навчання дітей тощо). Важливими аргументами (однаково значущими і для працівника, і для компанії) також є можливість продовження навчання, підвищення кваліфікації коштом підприємства і, звичайно ж, доброзичливе ставлення до персоналу, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі та грамотно побудований менеджмент, що не лише є мотиваційною ознакою для персоналу, але й одним із найважливіших інструментів безпосередньо процесу розвитку людського капіталу.

Держава й органи місцевого самоврядування, у свою чергу, також формують сферу трудової, соціальної, інституційної та іншої мобільності для громадян і роботодавців. Для роботодавців створюються необхідні сприятливі умови для розвитку бізнесу, стимулювання створення нових робочих місць і збільшення заробітної плати працівникам, запобігання

можливим скороченням персоналу шляхом установлення податкових пільг, спрощення системи контролю і звітності, відшкодування потенційних збитків за незалежних від підприємства причин та інші.

Усі елементи внутрішньої структури людського капіталу є однаково важливими для формування високої якості робочої сили (див. рисунок). Але не всі з них однаково потрібні на кожній конкретній ділянці трудової діяльності. Проте, як наголошено вище, це не означає, що кожен окремих із них не формує якість людського капіталу як такого. У структурі людського капіталу на макрорівні їх індивідуальна частка є невеликою, але в окремих специфічних видах діяльності на мікроекономічному рівні їх роль у формуванні людського капіталу може бути вирішальною. Для повноти дослідження необхідний індивідуальний підхід із відповідним арсеналом методів дослідження, інструментарію, і вони цілком можуть розглядатися як самостійний предмет вивчення та дослідження.



Рисунок. Складові елементи внутрішньої структури людського капіталу

На макроекономічному рівні провідну роль відіграють переважно фактори забезпечення процесів придбання, накопичення і використання знань, навичок, вмінь, здібностей, досвіду як сукупності особистих якостей та характеристик, втілених у людині, які при настанні певних умов (капіталізації трудового потенціалу людини) стають внутрішніми складовими структури людського капіталу.

До того ж як предмет наукового дослідження нас цікавить не просто фізична здатність людини трудитися, а перш за все аспекти інтелектуалізації людської праці, ознаки професійно-кваліфікаційної якості робочої сили. Та і сам факт появи теорії людського капіталу зобов'язаний розвитку науково-технічного прогресу з принциповою зміною ролі людини та її знань у соціально-економічному суспільному устрої.

Освіченість та професійна компетентність в умовах ринкової економіки є власністю, капіталом особистості, що спроможна нею розпоряджатися на свій розсуд, бути необхідним і конкурентоспроможним, активним суб'єктом на ринку праці, із зиском розміщуючи свій головний капітал – професійну компетентність [13, 172].

Процеси глобалізації, становлення постіндустріального інформаційного суспільства, у якому інформація та комунікаційні технології стають основним економічним ресурсом разом із наукоємними технологіями, наявністю головного суб'єкта виробничо-економічної діяльності – робітника інтелектуальної праці, потребує формування високоосвіченого,

професійно-фахового персоналу, спроможного до постійного самовдосконалення, підвищення кваліфікації, оновлення знань, готового до здобуття сучасних інформаційних та технологічних навичок.

Розвиток персоналу, на думку відомого британського вченого Д. Джой-Меттьюза, – це інтегрований і цілісний, усвідомлений і активний підхід до вдосконалення пов'язаних із робочою силою знань і поведінки з використанням широкого спектра наукових методів і стратегій [14, 21].

У сучасних умовах швидкого морального старіння техніки, технологій, а отже, і професійних знань роль інтелектуальних здібностей людини, одержання та підвищення кваліфікації неухильно зростає. Тому ці якості незаперечно є головними складовими якості робочої сили, і при дослідженні процесів формування і використання людського капіталу абсолютна більшість учених акцентують увагу саме на інтелектуальній складовій, аж навіть іноді до необґрунтованого ототожнення процесів формування професійних знань і визначення людського капіталу.

Проте обмежитися виключно інтелектуальною складовою, характеризуючи ознаки якості робочої сили та джерела ефективного функціонування людського капіталу, було б не просто недостатнім, а і призвело б до серйозної наукової помилки в характеристиці настільки значущої соціально-економічної категорії. На сучасному етапі суспільного розвитку взаємодія економічних і соціальних чинників не лише забезпечує великі можливості в задоволенні соціальних потреб, але і сприяє підтримці високої економічної активності.

Людський капітал – динамічна багатофакторна категорія, що поєднує аспекти інтелектуалізації праці з властивими людині соціальними механізмами економічного зростання. Його структуру слід розглядати в діалектичній єдності з інтелектуальним і соціальним капіталом. Єдиною основою, ядром людського, інтелектуального і соціального капіталів є людина – «носіє» продуктивної здатності особи, індивідуума. Тому вони не можуть бути ідентифіковані у відриві один від одного.

Інтелект (лат. *intelletus* – розум) – розум, здатність мислити, проникливість, сукупність тих розумових функцій (порівняння, абстракції, утворення понять, судження, висновків тощо), які перетворюють сприйняття на знання або критично переглядають чи аналізують вже наявні знання [15, 181].

Термін «інтелектуальний капітал» був уперше запропонований Дж. Гелбрейтом [16]. Б. Леонт'єв вважає, що інтелектуальний капітал людини – це сукупність наявних у неї законних прав на результати своєї творчої діяльності, її природних та придбаних здібностей і навичок, а також накопичені нею бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами [17, 37].

Один із засновників концепції соціального капіталу Р. Патнев відзначає, що за аналогією з фізичним та людським капіталом, втіленим у знаряддях праці та навчанні, які підвищують індивідуальну ефективність, соціальний капітал має відношення до таких елементів громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми та довіра (*networks, norms and trusts*), що створюють умови для координації та кооперації заради взаємної вигоди. Соціальний капітал збільшує віддачу від інвестування в капітал фізичний та людський [18, 168].

Соціальний та людський капітал тісно пов'язані між собою. За рахунок виховання і здобутої освіти людина не тільки одержує знання, особисті риси, ділові якості, навички, а й формує свої ділові зв'язки, авторитет, суспільне визнання.

В. Антонюк у своїх дослідженнях дає характеристику структури та ступеня взаємодії людського, інтелектуального і соціального капіталів. Як спільні параметри для людського та інтелектуального капіталів вона визначає неформалізовані знання і здібності людини, відповідно людського та соціального – мотивацію, мобільність, моральні цінності та соціальні норми [7, 55].

Якість робочої сили для підприємця – це, перш за все, забезпечення конкурентних переваг у бізнесі. Тому дослідники трудового потенціалу розглядають аспекти оцінювання якості робочої сили через її конкурентоспроможність. Д. Богиня стверджує, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», яка забезпечує конкретні потреби роботодавців у

працівниках певної професії та кваліфікації та характеризує споживчі властивості робочої сили до ефективної праці [5, 4].

О. Грішнова характеризує конкурентоспроможність у відповідності якості робочої сили вимогам ринку праці, як спроможність мати переваги та вигравати в конкуренції на ринку, повніше задовольняти потреби роботодавця порівняно з іншими працівниками [19, 5].

Отже, якість робочої сили – основа конкурентоспроможності працівника на ринку праці. А головною ознакою сучасного ринку праці є невідповідність запропонованої робочої сили потребам роботодавця. Тому, з одного боку, ми маємо впродовж тривалого періоду вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого – велику «навантаженість», тобто претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, а іноді навіть освітньої підготовки працівників. Брак кваліфікації, фаховості, освіченості персоналу обумовлює інертність і відставання в розвитку підприємств і економіки держави в цілому.

До того ж сучасні технології, розвиненість комунікацій, глобалізація економічних процесів потребують від персоналу не тільки високого рівня професійних знань і відповідної кваліфікації, але конкретних якісних особистісних характеристик і, таких як: активність, дисциплінованість, відповідальність, моральність тощо. Усе це формує нові, адекватні викликам часу, вимоги до якості робочої сили, як сукупності людських характеристик, що виявляються у процесі праці, тобто основи формування, базису людського капіталу.

Таким чином, комплексний підхід у питанні дослідження проблем формування людського капіталу і системний аналіз впливу його складових як чинників якості робочої сили у єдності із прив'язкою до конкретних сфер використання праці приводить до таких висновків. Якість робочої сили є одним із найважливіших чинників її конкурентоспроможності на ринку праці. Основними критеріями якості робочої сили є характеристики елементів внутрішньої структури економічної категорії «людський капітал»: здоров'я, знання, вміння, навички, здібності, досвід, мотивація, мобільність та інші чинники, що характеризують продуктивний потенціал людини. Не менш важливими є соціальні аспекти життєдіяльності людського капіталу, які формують фундаментальну основу його існування, а також специфічні характеристики особи, морально-етичні норми тощо. Кожне із зазначених питань залишається актуальним для подальшого поглибленого вивчення як окремо, так і в їх взаємообумовленості, а також у контексті впливу на якість формування людського капіталу як основного джерела підвищення ефективності господарської діяльності та соціально-економічного розвитку в цілому.

Література

1. Капелюшников Р.И. Концентрация человеческого капитала / Р.И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политэкономии. – М.: Наука, 1977. – 287 с.
2. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб: УЭФ, 1994. – 160 с.
3. Щетинин В.П. Человеческий и имущественный капитал: общность и различие / В.П. Щетинин // МЭиМО. – 2003. – №8. – С. 55-61.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
5. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. – С. 4-9.
6. Бородіна О.С. Теорія соціального і людського капіталу в їх взаємодії для економічного розвитку / О.С. Бородіна // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку. В 2 т. Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – С. 168-171.
7. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2007. – 348 с.
8. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. ... к.е.н.: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Н.В. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. – 24 с.
9. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – Т. 2 // К. Маркс, Ф. Энгельс Соч. – 2-е изд. – Т. 24. – 648 с.

10. Хромов М.І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М.І. Хромов // Экономика и право. – 2009. – №3. – С. 140-145.
11. Павлисько У.Є. Теоретико-методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємств / У.Є. Павлисько // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2007. – Т. 2. – С. 343-351.
12. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збриська, О.О. Макарчев // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2009. – Т. 2. – С. 59-63.
13. Бреславец Н.А. Формирование человеческого капитала в инновационном социально-образовательном пространстве / Н.А. Бреславец // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: в 2 т. Т.1 / НАН України. Ин-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – С. 171-174.
14. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
15. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА, 1997. – 576 с.
16. Гелбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество / Дж.К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1969. – 128 с.
17. Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2000. – №12. – С. 37-43.
18. Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Сер. Економіка праці та соціальної сфери / Відп. ред. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 163 с.
19. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення на показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3-9.

Надійшла до редакції 24.12.2009 р.