

чий процес більш спокійно і з мінімальними втратами як для індивіда, так і для організації.

Основні принципи подолання опору персоналу організаційним змінам впливають з його причин: максимально відкрите та чесне спілкування керівництва з підлеглими всіх рівнів, що доводить до всіх максимум інформації про події, залучення співробітників у процес прийняття рішень та їх додаткове навчання.

Отже, корпоративна культура являє собою досить складне явище. Вона охоплює систему цінностей корпорації, морально-етичні норми поведінки, що роблять істотний вплив на діяльність персоналу корпорацій, на ступінь використання його енергії та здібностей. У цьому сенсі корпоративна культура виступає як найважливіший інструмент управління, нерідко відображає унікальність застосовуваних методів і принципів у реалізації стратегії тієї або іншої компанії.

На жаль, керівники багатьох компаній приділяють мало уваги розвитку корпоративної культури, пояснюючи це тим, що існують більш важливі питання. Проте досвід показує, що сильна корпоративна культура – це свого роду фундамент компанії, запорука її комерційного успіху і процвітання. Крім того, корпоративна культура може служити конкурентною перевагою компанії в умовах гострої конкуренції на сучасному ринку. Постійне і цілеспрямований розвиток культури компанії дозволить уникнути багатьох кризових ситуацій, а якщо вони все ж виникнуть (від цього ніхто не застрахований), корпоративна культура допоможе зберегти стабільність всередині організації та в деяких випадках навіть перетворити ризики в конкурентні переваги. Важливо пам'ятати, що успіх кожної компанії залежить від професіоналізму та сталості працюючих у неї фахівців.

Список літератури. 1. *Стадник А.* Интеграция корпоративных культур // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 69 – 70. 2. *Хардинг Д., Роувит С.* Искусство слияний и поглощений: Четыре ключевых решения, от которых зависит успех сделки. – Минск: Гревцов Паблишер, 2007. – 256 с. 3. *Эванс Ф. Ч., Бишоп Д. М.* Оценка компаний при слияниях и поглощениях: Создание стоимости в частных компаниях. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 332 с. 4. *Aguilera Ruth V., Dencker John C.* The role of human resource management in cross-border mergers and acquisitions // International Journal of Human Resource Management. – 2007. – № 5. – С. 112-128. 5. *Galloway G.W, Jones Dale E.* Human capital and M&A // Board room Briefing. – 2006. – С. 18–22.

Надійшла до редколегії 20.10.2011.

УДК 330.138.13

К.М. УЛЬЯНЧЕНКО, магістрант, НТУ «ХПІ», Харків

АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА КАТЕГОРІЮ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

В статті розглянуто теоретичні засади людського капіталу. Проаналізовано наукові погляди щодо суті, змісту та особливостей людського капіталу як економічної категорії. Запропоновано авторське визначення людського капіталу.

В статье рассмотрены теоретические основы человеческого капитала. Проанализированы научные взгляды относительно сути, содержания и особенностей человеческого капитала как экономической категории. Предложено авторское определение человеческого капитала.

Theoretical foundations of human capital are described in the article. Scientific views on the essence, content and features of human capital as an economic category were analyzed. Author's definition of human capital proposed.

В умовах переходу до постіндустріального суспільства особливістю суспільно-виробничих відносин виявляється зміщення акценту з технологічної складової до людського аспекту, оскільки підвищуються вимоги до робочої сили, її інтелектуального рівня, рівня кваліфікації, освіченості тощо. Відповідно змінюється погляд на роль людини в соціально-економічних стосунках. Підвищення уваги до сукупності якостей, знань, навичок і талантів людини, які сприяють підвищенню ефективності виробництва, обумовили розвиток теорії людського капіталу.

Широке коло питань стосовно людського капіталу є об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок. Окремі аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки, таких як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Мілль тощо. Як самостійний розділ економічної думки теорія людського капіталу сформувалася у 60-х рр. ХХ ст. Її базова теоретична модель була вперше викладена у працях Т. Шульца та Г. Беккера. Подальші дослідження в області людського капіталу пов'язані з іменами М. Блауга, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера тощо. Певний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили українські та російські вчені, а саме: В. Антонюк, О. Грішнова, О. Добринін, С. Дятлов, Р. Капелюшніков, М. Критський, В. Куценко, В. Мандибура, Є. Циренова та багато інших.

Однак, не зважаючи на велику кількість публікацій з цих питань, окремі проблеми людського капіталу у вітчизняній економічній науці досліджені ще недостатньо. Зокрема, потребують подальшого опанування методичні засади визначення напрямків формування людського капіталу підприємства в умовах виходу економіки України з кризового стану. З огляду на це, для розробки

практичних рекомендацій з підвищення якості та обґрунтування напрямків розвитку людського капіталу вітчизняних компаній необхідно з'ясувати суть та зміст людського капіталу як економічної категорії, що є метою даної статті.

Питання формування і використання продуктивних здібностей людини, її ролі і місця в соціально-економічній системі суспільства завжди викликали підвищений інтерес науковців. Концепція людського капіталу в сучасному вигляді стала закономірним результатом розвитку світової економічної думки. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Ця теорія дозволила виділити «капітальні», інвестиційні аспекти у поведінці агентів на ринку праці, дала пояснення таким явищам, як вклад освіти в економічне зростання, попит на освітні та медичні послуги, вплив доходів на мотивацію трудової діяльності, інтелектуалізація праці, взаємозалежність розвитку людини і продуктивності її праці.

Термін «людський капітал» вперше був використаний у науковому середовищі Т. Шульцем, який розглядав людський капітал як наявний у кожного запас придбаних знань, здоров'я, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій і енергії, що може використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг. Як зазначає Т. Шульц, він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини [1, с. 80].

Інший засновник теорії людського капіталу Г. Беккер розглядав це поняття ширше, він стверджує, що «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошуки інформації про ціни й доходи». Він включив в інвестиції в людину, крім витрат на загальну й професійну освіту, витрати на виховання дітей, охорону здоров'я, пошук інформації, зміну роботи й інші вкладення, які так чи інакше сприяють розвитку продуктивної сили людини, її культурному й інтелектуальному зростанню [2, с. 196].

Більшість сучасних дослідників людського капіталу зосереджують увагу на економічному змісті цієї категорії. Такий підхід є цілком правомірним, оскільки поняття «людський капітал» характеризує систему соціально-економічних відносин з приводу формування та використання продуктивних здібностей працівника, інвестицій в їх розвиток та отримання від них доходу. Переважно еко-

номічний підхід до цієї наукової категорії простежується у визначенні Р. Нуреєва, який розуміє під людським капіталом сукупність всіх виробничих якостей робітника, тобто він включає придбані знання, навички, а також мотивацію та енергію, що використовуються для виробництва економічних благ [3, с. 144]. Поєднуючи якісний та доходний підходи до дослідження людського капіталу, Б. М. Генкін розглядає його як сукупність якостей, що визначають продуктивність та можуть стати джерелом доходу для людини, сім'ї, підприємства та суспільства. Такими якостями він вважає здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність [4, с. 66].

За визначенням О. А. Грішнєвої, людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [5, с. 16-17]. При цьому вона зазначає, що людський капітал – це категорія, яка на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства і має посісти належне місце у вітчизняній економічній культурі. Виходячи з цього можна зробити висновок, що економічна категорія «людський капітал» виражає відносини між людьми щодо формування і продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку.

Н. Голикова підкреслює, що людський капітал є складною економічною категорією, що виникає в умовах становлення інформаційно-технотронної економіки, в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності і знання. Вона обґрунтовує, що необхідними умовами існування людського капіталу є наявність відносин найму та прибутковості праці. Тому, за її визначенням, людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [6, с. 3].

Економічну сутність людського капіталу підкреслює С.А. Дятлов, який характеризує людський капітал як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного ви-

робництва, сприяє зростанню продуктивності праці, а отже, впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини [7, с. 83]. Інший російський вчений Д.С. Львов розкриває сутність людського капіталу як сукупності знань, практичних навичок та творчих спроможностей робітників, які прикладаються до виконання певних задач, а також моральні цінності господарства, культура праці та загальний підхід до діла [8, с. 597]. Таким чином вчений зосереджує увагу на мотиваційних аспектах цієї категорії.

Як економічна категорія людський капітал аналізується і в публікаціях О. Бородіної. У своїх дослідженнях вона розмежовує поняття: людина, людські ресурси, знання, капітал і людський капітал. За її визначенням, людський капітал – це сукупність інвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать, є невіддільним від неї та практично використовуються у повсякденному житті [9, с. 51]. О. Бородіна наголошує, що людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть реальний доход та створюватимуть багатство, тобто якщо людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві [там же, с. 49].

Таким чином, на основі аналізу та узагальнення вищенаведених підходів щодо розгляду людського капіталу представляється доцільним дати наступне визначення цієї економічної категорії: людський капітал – це сукупність придбаних знань, продуктивних здібностей, здоров'я, навичок, досвіду, особистих рис, мотивацій і енергії, які мають певну вартість та використовуються в економічній діяльності з метою отримання доходу.

Слід зазначити, що людський капітал представляє собою такі якісні риси людини, які формують сучасні продуктивні здібності робітника, тому він не має матеріальної форми. Незважаючи на це, він об'єктивно існує і суттєво впливає на результати економічної діяльності. При цьому людський капітал, втілений у людині, реалізується через економічну діяльність, він не може продаватися, передаватися, залишатися у спадщину. Носієм та власником людського капіталу є зайняте економічною діяльністю населення, яке безпосередньо використовує свій людський капітал і отримує від цього прибуток.

Людський капітал формується та накопичується в результаті інвестицій у загальну та професійну освіту, охорону здоров'я та відпочинок, культурний розвиток, пошук інформації, мобільність. Джерелом таких інвестицій є ті доходи

домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток продуктивних здібностей людини. Упродовж трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але ще й збагачується шляхом надбання практичного досвіду, що здебільше відбувається у першій половині трудового періоду.

Процес відтворення людського капіталу є безперервним відновленням та розвитком його кількісних й якісних параметрів. Він охоплює такі етапи: формування продуктивних здібностей людини до початку її трудової діяльності; залучення особи у сферу економічної діяльності; використання та розвиток на виробництві.

Формування людського капіталу потребує не тільки певного рівня знань, а й розвитку ініціативи і творчості, оскільки працівникам необхідно безперервно брати участь в удосконаленні виробництва, шукати принципово нові, більш продуктивні та ефективні технічні, організаційні, економічні, соціальні рішення.

Еволюція наукових поглядів на сутність людського капіталу дозволяє виявити посилення зусиль і концентрації досліджень представниками різних течій економічної теорії на проблеми людини, людського капіталу як основного багатства суспільства. Сутність людського капіталу характеризується сукупністю економічних відносин щодо суми теоретичних і практичних знань працівників, їх досвіду, уміння і навичок, освітнього, професійного рівня підготовки особистості.

Стратегічними пріоритетами України на сьогодні є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання людського капіталу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності країни та динамічного соціально-економічного прогресу.

Однак, у теоретичних дослідженнях проблем людського капіталу поки що немає достатньої чіткості й однозначності. Незважаючи на те, що теорія людського капіталу набула популярності і поширеності, вона має багато ще не до кін-

ця висвітлених аспектів і проблем, що робить її актуальною для подальшого дослідження. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою.

Тому перспективи подальших досліджень в області людського капіталу, на погляд автора статті, полягають у наступному: визначення структурних елементів людського капіталу; дослідження соціально-економічних основ формування людського капіталу, визначення джерел інвестицій в нього; аналіз процесу використання та відтворення людського капіталу; виявлення чинників формування людського капіталу; вимір та оцінка результатів і ефективності його функціонування, отриманих зисків; оцінка впливу функціонування людського капіталу на параметри соціально-економічного розвитку країни тощо.

Список літератури: 1. Schultz T. Human Capital: Policy issues and Prospect Vol. 6: Human Resources. – New York: National Bureau of Economic Research, 1972. – 471 p. 2. Becker G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis (With Special Reference to Education). – Chicago, London: The University of Chicago Press, 1993. – 390 p. 3. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – №9. – с. 136–157. 4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 3-е изд. – М.: НОРМА, 2001. – 448 с. 5. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с. 6. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01; Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування. – К., 2004. – 23 с. 7. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с. 8. Введение в институциональную экономику: Учеб. пособие / Под ред. Львова Д. С. – М.: Экономика, 2005. – 639 с. 9. Бородіна О. М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. М. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.

Надійшла до редколегії 05.10.2011

УДК 332.1

И.А. ФЕДОРЕНКО, докт. екон. наук, профессор, НТУ «ХПИ», Харьков

ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА РЕГИОНОВ

В статье предложена экономико-математическая модель комплексной оценки развития фармацевтического рынка регионов. Представлен рейтинг регионов по уровню развития фармацевтического рынка.

Ключевые слова: уровень развития регионов, фармацевтический рынок, интегральный индикатор.

У статті запропонована економіко-математична модель комплексної оцінки розвитку фармацевтичного ринку регіонів. Наведений рейтинг регіонів за рівнем розвитку фармацевтичного ринку.

Ключові слова: рівень розвитку регіонів, фармацевтичний ринок, інтегральний індикатор.

In Article is demonstrated the economic-mathematical model for integrated assessment of the pharmaceutical market regions development. Shown rating of the regions in terms of the pharmaceutical market development.