

УТОЧНЕННЯ ЗМІСТОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ "ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ"

Досліджено економічний зміст дефініції "людський капітал" в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях, узагальнено літературну спадщину щодо сутності цієї категорії та систематизовано підходи в її тлумаченні в довідковій літературі, сформовано визначення даної категорії в системі бухгалтерського обліку.

Ключові слова: капітал, людський капітал, робоча сила, трудовий потенціал, людські ресурси, бухгалтерський облік людського капіталу.

Т.В. Давидюк

УТОЧНЕНИЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ "ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ"

Исследовано экономическое содержание дефиниции "человеческий капитал" в условиях становления экономики, основанной на знаниях, обобщено литературное наследие относительно сущности этой категории и систематизировано подходы в ее толковании в справочной литературе, сформировано определение данной категории в системе бухгалтерского учета.

Ключевые слова: капитал, человеческий капитал, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, бухгалтерский учет человеческого капитала.

T. Davidyuk

THE SPECIFICATION OF THE CONTENT CHARACTERISTICS OF THE ECONOMIC CATEGORY "HUMAN CAPITAL"

The economic content of the definition of "human capital" under conditions of economic development based on knowledge has been researched, the literary heritage on the essence of this category has been generalized, approaches to its interpretation in reference books have been systematized, and the definition of this category in the accounting system has been given.

Key words: capital, human capital, labour force, labor potential, human resources, accounting for human capital.

Постановка проблеми. Формування в Україні ринкового середовища і загострення міжнародної конкуренції на тлі всеохоплюючої глобалізації об'єктивно вимагають кардинальних змін в поглядах на джерела і фактори економічного зростання вітчизняної економіки. Економіка підприємств сьогодення базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційно-комп'ютерних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання та реального використання людського капіталу у діяльності суб'єктів господарювання. Адаптивізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання та визначальним фактором конкурентоспроможності підприємств.

Вирішальною в розвитку економіки країни є роль людини як носія багатства, що зумовлює максимальне і всебічне використання людських ресурсів.

В сучасних умовах діяльності підприємств проблема формування і використання людського капіталу стає все більш актуальною.

Людський капітал є одним з визначальних факторів розвитку і економічного зростання, стає головним джерелом нагромадження багатства. Саме від нього залежить добробут нації та її майбутнє процвітання [12, с. 496].

Актуальність проведених досліджень в напрямку сутності, структури, формування і розвитку людського капіталу пояснюється першочерговим значенням людського фактора в успішній роботі підприємств різних галузей економіки.

Водночас, потреба в економічній реалізації та ефективному використанні нових можливостей робочої сили, зростання залежності суб'єктів господарювання і суспільних результатів їх господарської діяльності від здібностей працівників викликають необхідність подальшого теоретичного осмислення категорії "людський капітал".

Менеджери, фінансові служби підприємств активно використовують термін "людський капітал", складають звіти щодо його використання. При цьому кожен з них вкладає в цей термін своє значення, оскільки людський капітал – категорія нематеріальна, а отже її межі розмиті, які можуть визначити поглиблені теоретичні дослідження.

Посилення функціональної ролі людського капіталу приводить до необхідності теоретико-методологічного аналізу категорійної сутності, визнання, оцінки та відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку. Для виявлення особливостей накопичення людського капіталу і визначення його значення в системі ринкових відносин та діяльності підприємств, зокрема, потребує удосконалення методологічних підходів обліку його основних системоутворюючих складових.

Дискусії щодо формування людського капіталу та його впливу на людський розвиток ще не отримали фундаментального та комплексного відображення в економічній літературі, що й зумовлює необхідність визначити соціально-економічну природу цього поняття, з'ясувати тенденції його формування, розвитку, можливості оцінки і бухгалтерського відображення, призначення у соціальноорієнтованій ринковій економіці.

Аналіз досліджень та публікацій. Термін "людський капітал" доволі широко увійшов до понятійного апарату економічних наук на початку 60-х років ХХ ст. Дослідження та залучення цієї категорії до наукового обігу мало міждисциплінарний характер і проводилося в межах соціології, економічної теорії й теорії управління.

Однак бурхливий розвиток він отримав тільки у другій половині ХХ ст. Так, зокрема, питанням щодо сутності, ролі і значення людського капіталу в сучасних умовах господарювання, його структури та тенденцій формування і розвитку одержали певну розробку і розкривались у працях зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема Д. Добі, М. Добі, С.Ф. Легенчука, А.І. Добриніна, Е.Д. Циренова, С.А. Дятлова, В.А. Каменецького, П.Н. Майданевича, А.А. Колосюка, Л.І. Михайлової, В. Радаєва, О.В. Шкурупія, Д. Богині, Б. Данилишина, М. Долішній, С. Злупко, Є. Качан, В. Куценко, Ж. Поплавської, В. Поплавського, Л. Семіва, У. Садової, А. Чухно та ін. Дослідники одностайні щодо зростаючої ролі людського капіталу.

Питання структури й тенденцій формування та розвитку людського капіталу у вітчизняній науковій літературі останніми роками висвітлювалися у працях таких українських науковців, як І. Бажан, О. Грішнова, А. Колот, Г. Лич, Е.М. Лібанова, В. Марцин, Л. Шарок, Л. Шаульська та ін.

Мета статті. Незважаючи на велику кількість публікацій із цієї проблеми, пошук шляхів удосконалення суспільних відносин і ефективності використання людських ресурсів та дослідження економічної природи людського капіталу залишаються актуальними завданнями. Систематизацію поглядів вчених на сутність людського капіталу не завершено.

Метою є дослідження економічного змісту дефініції "людський капітал" в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях, узагальнення літературної спадщини щодо сутності цієї категорії та систематизація підходів в її тлумаченні, формування єдиного визначення даної категорії в системі бухгалтерського обліку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Вивчення нової для бухгалтерського обліку категорії показує, що, як і будь-яке "нове", воно несе в собі велике розмаїття понять, що не дає можливості говорити про систему, здатну пояснити явища, що відбуваються, в області використання людського капіталу як рушійної сили сучасного підприємництва.

Виникнувши на ранніх етапах формування доктрини людського капіталу, подібні визначення зазнали на сьогоднішній день зміни, збагативши практикою найбільших корпорацій з управління інтелектуальним капіталом. Серед науковців немає єдиного підходу до визначення терміну "людський капітал", хоча більшість вчених взагалі не наводять точного формулювання цього поняття.

Характеризуючи людський капітал М.С. Осійчук відмічає: "термін, який використовують для аналізу цього поняття, – це метафора економічного походження, та подібно до будь-якої наукової метафори може як полегшувати, так і ускладнювати його розуміння" [8, с. 29].

Одним із перших вітчизняних вчених, який дослідив людський чинник як фактор виробництва, проаналізував структуру та якість трудового потенціалу та виділив загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний рівні його розвитку, є відомий український вчений М.І. Долішній [4].

Дослідження в галузі проблеми формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікро- (підприємстві), мезо- (регіону) і макроекономічному рівнях (країні в цілому) та визначення основних факторів його зростання продовжила О.А. Грішнова [2, с. 47]. "Така градація, – відмічає О.А. Грішнова, – дає змогу глибше вивчити можливості формування і нагромадження кожного з них, обґрунтувати економічну об'єктивність поведінки щодо інвестицій" [3, с. 69].

Людський капітал, зазначає О.А. Грішнова, є "найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності".

Систематизація характерних рис, які визначають сутність категорії "людський капітал" свідчить, що на сьогодні можна визначити та відокремити основні ознаки, які характеризують теоретико-методологічні підходи та найбільш часто використовуються при визначенні сутності категорії "людський капітал" авторами в економічній літературі (табл. 1).

Оскільки сутність поняття "людський капітал" автори не обмежують рамками належності до факторів виробництва, кількість ознак є великою. Переважна більшість авторів, як свідчать дані табл. 1, переконана, що людський капітал – це, перш за все, знання і здібності (розумові, інтелектуальні, творчі, фізичні) людини, набуті навички, мотивація, кваліфікація, досвід, здатність приносити дохід та освітній рівень людини. Також автори звертають увагу на те, що людський капітал – це ще й запас здоров'я (тривалість життя) людини, він використовується в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що сприяє зростанню продуктивності праці і виробництва. На основі продуктивного використання персоніфікованих якісних характеристик виробничих можливостей індивіда в процесі господарської діяльності утворюється його дохід, про що також відмічають автори.

Незначна кількість авторів, характеризуючи поняття "людський капітал", вважають, що він включає і енергію та культуру праці, мобільність, творчість, особисті риси, моральні цінності, трудові зусилля людини, взаємозамінюваність працівників.

Таблиця 1

Аналіз визначення авторами дефініції "людський капітал"

Критерій групування	Кількість відповідей авторів, чол.
Знання людини	27
Здібності (розумові, інтелектуальні, творчі, фізичні) людини	22
Навички людини	20
Мотивація людини	12
Здатність приносити дохід (економічні вигоди)	12
Освітній рівень людини	11
Кваліфікація людини	9
Запас здоров'я (тривалість життя)	9
Сприяє зростанню продуктивності праці	9
Впливає на збільшення доходів людини	9
Досвід людини	8
Використовується для виробництва продукції (товарів, послуг)	5
Талант людини	4
Впливає на збільшення прибутку підприємства	4
Впливає на збільшення національного доходу країни	4
Властивості людини	3
Енергія людини	2
Розумова (інтелектуальна) праця працівника	2
Культура праці людини	2
Взаємозамінюваність працівників	1
Мобільність	1
Творчість людини	1
Трудові зусилля людини	1
Особисті риси	1
Моральні цінності	1

Завдяки поєднанню наведених вище ознак теоретичний зміст людського капіталу у відношенні процесу виробництва змістовно поглиблений.

В ряді наукових досліджень людський капітал визначають як сукупність витрат, спрямованих на розвиток відтворення потенціалу людини, підвищення якості й покращення функціонування робочої сили [1, 275]. Такий підхід зумовлений логікою категоріального аналізу, яка виявляє тісний взаємозв'язок понять "капітальні витрати", "капітал – власність" та "капітал – функція", а також підводить до трактування поняття "доходи на капітал".

В літературі також автори відмічають, що до складу людського капіталу разом із запасом продуктивних здібностей необхідно включити запас потреб, який є соціальною складовою індивідуального людського капіталу.

Не дивлячись на достатньо глибокі і тривалі дослідження людського капіталу, термінологічної єдності в поглядах учених не існує. В основному можна виділити два напрями у визначенні терміну "людський капітал".

Людський капітал є продуктивною здатністю людини. Так, зокрема Л. Туроу відмічає "Людським капіталом людей є їх здатність проводити предмети і послуги" [16, с. 15], С. Фішер та Р. Дорнбуш вказують, що людський капітал "є міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію" [10, с. 303].

Людський капітал ідентичний терміну "робоча сила". Так, зокрема С.А. Дятлов вказує: "Людський капітал" – це адекватна постіндустріальному стану суспільства епохи НТР форма виразу (організації, функціонування і розвитку) продуктивних сил (якостей, властивостей, здібностей, функцій, ролей людини), що включаються в систему соціально-орієнтованої економіки ринкового типу як провідний елемент суспільного відтворення і вирішального фактора економічного зростання. У лаконічному вигляді: людський капітал – це форма виразу продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу" [10, с. 10].

Із наведених в табл. 1 визначень, є й трактування сутності людського капіталу, які відзначаються своєю оригінальністю. Так, зокрема, в підручнику за ред. А.І. Добриніна та Л.С. Тарасовича [14, с. 366] відмічено, що "Людський капітал – це складна категорія суспільного відтворення, що має системну структурно-функціональну організацію". Н.П. Марущак, вважає, що людський капітал – це "якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення" [7]. М.М. Критський відзначає, що "Людський капітал початково виступає як загальна конкретна форма життєдіяльності, що асимілює попередні форми, ...і здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану" [6, с. 21]. С.Ю. Роцін та Т.О. Разумова, характеризуючи людський капітал, вказують на "якісну характеристику робочої сили, здатність людини до трудової діяльності" [9, с. 276]. В. Щетінін вказує на те, що "людський капітал – це особливий різновид трудових ресурсів" [13, с. 23-24]. А.В. Корицький відмічає: "людський капітал – це форма виразу виробничих сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою ринкового типу" [5, с. 64]. Р.С. Чорний вказує: "Людський капітал – це економічна категорія, що характеризує не тільки реалізовані сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людину, але і всі сформовані, накопичені і розвинуті якості індивіда за рахунок інвестицій у людину" [12, с. 500]. Ф. Фукуяма вважає, що людський капітал, окрім кваліфікації та знань, охоплює певною мірою і здатність людей спілкуватися між собою, що має важливе господарське значення, а також охоплює всі аспекти суспільного життя. У свою чергу, здатність до спілкування і колективних дій залежить від того, "якою мірою ті чи інші співтовариства дотримуються схожих норм і цінностей та можуть підпорядковувати індивідуальні інтереси окремих осіб інтересам великих груп" [11, с. 129]. Вчений Німеччини Х. Бартелс, досліджуючи структуру та основи створення людського капіталу у сільському господарстві, розглядає цей вид капіталу як сукупність економічно значимих здібностей, знань та форм поведінки особистості чи груп особистостей, що застосовуються на практиці [15].

Узагальнені погляди авторів на трактування поняття "людський капітал" свідчать про те, що вони виражають зв'язок між рівнем розвитку працівника та рівнем його продуктивних здібностей (результативності праці). Однак, на наш погляд, особливостями цього поняття є:

складовими людського капіталу є: знання, навички, творчі здібності зайнятих у виробництві продукції (товарів, робіт, послуг) працівників; капітал інтелектуальний, тобто рівень інтелектуального потенціалу і підприємницької культури, етики організаторів виробництва, підприємців, менеджерів та ін., що свідчить про глибокий підхід до розуміння поля виявлення та реалізації здібностей працівника;

ключовим у забезпеченні сталості мотивації до підвищення рівня знань та кваліфікації працівниками є визнання та розв'язання проблеми розподілу додаткового доходу від додаткового ефекту, який забезпечує у виробництві використання людського капіталу.

Проведене дослідження свідчить, що на сьогодні не існує структурованого підходу до використання поняття "людський капітал", що відноситься до опису можливостей його використання і, якщо не обґрунтувати обмеження термінології, що використовується, то не вдасться встановити його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями, а, отже, й організувати системні дослідження даного явища.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналізуючи стан сучасного суспільства, потрібно підкреслити, що інформація виступає основним елементом в подальшому удосконаленні людського капіталу. Головним виявляється здатність людини працювати з наявною інформацією і створювати нову. У зв'язку з цим змінюється і зміст поняття "людський капітал".

Людський капітал формується в основному безпосередніми зусиллями свого власника і характеризується такими властивостями (рис. 1). Природні властивості і здібності людини не приносять економічного ефекту, але їх поєднання з набутими загальноосвітніми і професійними знаннями, навичками, вміннями формують людський капітал людини, який може використовуватись для створення інтелектуальних продуктів, або у виробничій діяльності. Саме освіта, професійна підготовка та перепідготовка, які сприяють отриманню кваліфікації та набутому практичному досвіду, сприяють підвищенню продуктивності праці та отримання економічних вигод у майбутньому у вигляді доходу людині, підприємству на якому вона

працює та збільшувати таким чином національний дохід країни.

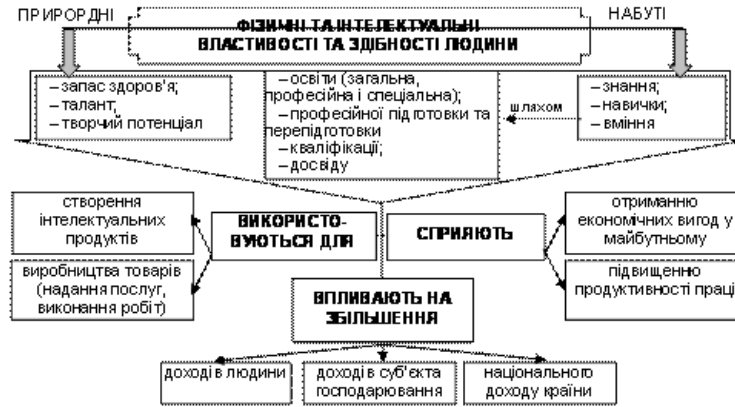


Рис. 1. Сутність людського капіталу

Трансформація соціуму під впливом науково-технічної революції, приводить до появи працівника, на перший план якого виходять такі характеристики, як креативність, здібність до інновацій, високий ступінь адаптації до виробничих технологій, що змінюються, уміння швидко приймати рішення та ін.

У проведеному дослідженні ми виходимо з того, що людський капітал є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, у методологічних підходах до розуміння сутності якого немає одностайності. Враховуючи сказане вище, можна сформулювати таке визначення: людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку і накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці і ефективності виробництва й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства і національного доходу країни.

Отже, людський капітал, важливими складовими якого є знання, навички, практичний досвід, інтелектуальна активність є функціональною складовою інноваційного виробництва та формою реалізації природних та набутих здібностей людини, що використовуються для створення нового, невідомого знання, що забезпечує отримання переваг перед конкурентами. Однак важливою складовою, яка відрізняє здібності до творчої праці від здібностей до виконавчої праці, людський капітал від робочої сили, визначає умови і природу процесу "капіталізації" здібностей до праці є саме інтелектуальна активність людини.

Соціально-економічний прогрес суспільства, досягнення в галузі розвитку людини й задоволення її потреб викликає об'єктивну необхідність створення нової, інформаційної концепції людського капіталу. Дослідження в цьому напрямку визначаються тим, що найважливішою закономірністю, яка визначає сучасний постіндустріальний розвиток світового співтовариства є зростаюча роль людини в суспільстві й людського капіталу в економіці.

Зважаючи на велику роль людського капіталу з точки зору складових капіталу підприємства, основним перспективним напрямом в подальших дослідженнях є: розробка робочого плану, порядку відображення операцій в первинних документах та на рахунках бухгалтерського обліку, визначення оцінки і відображення в звітності людського капіталу.

Література

1. Александрова Е.И. Экономическая энциклопедия / Е.И. Александрова, А.В. Аникин, А.И. Архипов, Р.С. Асатрян, В.С. Афанасьев / Институт экономики РАН / Л.И. Абалкин (ред.). — М.: Экономика, 1999. — 1055 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. — К.: "Знання", 2001. — 254 с.
3. Грішнова О.А. Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання / Олена Антонівна Грішнова // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. — 2001. — № 3. — С. 20-27.
4. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / отв. ред. М.И. Долишний. — К.: Наукова думка, 1986. — 229 с.
5. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: [учебное пособие] / А.В. Корицкий — Новосибирск: Сиб УПК, 2000. — 112 с.
6. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский — Л.: Изд. Ленингр. Ун-та, 1991. — 120 с.
7. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm. — Назва з титул. екрану.
8. Осійчук М.С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань / М.С. Осійчук // Фінанси України. — 2008. — № 7. — С. 28-33.
9. Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: [учебное пособие] / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. — М.: ИНФА-М. — 2000. — 400 с.
10. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. / Г.Г. Сапов (общ.ред. и предисл.), Е.Е. Балашова (пер.). — М.: Дело Лтд, 1995. — 864 с.
11. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния. — В кн.: Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Фрэнсис Фукуяма / Под ред. В.Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — 189 с.
12. Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. — 2008. — № 4 (44). — С. 496-500.
13. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // Международная экономика и международные отношения. — 2003. — № 8. — С. 23-24.
14. Экономическая теория. Задачи. Логические схемы. Методические материалы: Учеб. для вузов / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов / А.И. Добрынин (ред.), Л.С. Тарасевич (ред.). — С.Пб.: Питер, 1999. — 435 с.
15. Bartels H. Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft / von Hasso Bartels. — Kiel. Wiss.-Verl. Vauk, 1999. — 330 p.
16. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont / L. Thurow. 1970. — P. 15.

© Т. В. Давидюк, 2010

Рецензент д.е.н., доц. С. Ф. Смерічевський

* Давидюк Т.В. – кандидат економічних наук, докторант кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету, м. Житомир.