

Коваленко М.А.
д. е. н., професор,
професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Кравченко А.С.
студентка,
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – БАЗОВЕ ДЖЕРЕЛО РЕСУРСІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Початок дослідження людського капіталу як економічного фактора було покладено у другій половині XX століття працями американських вчених, Нобелівських лауреатів Т. Шульца і Г. Беккера, які ввели цей термін у наукову літературу. На початку 90-х років XX ст. концепція людського капіталу як фундаментальної економічної категорії стала однією з основних в економічних дослідженнях. Вона відображає якісні зрушення у виробничих силах і виробничих відносинах, обумовлені тим, що освіта, охорона здоров'я, наука, культура, мистецтво, інформаційне обслуговування, які сприяють підвищенню якості робочої сили, створюють економічні ресурси довгострокового користування для економіки, заснованої на знаннях [1].

Людський капітал представляє собою сукупність накопичених індивідуумами (працівниками) професійних знань, умінь і навичок, отриманих у процесі навчання і впродовж безпосередньої виробничої діяльності, які в змозі приносити дохід працівникам, підприємству і суспільству в цілому (рис. 1). При цьому людський капітал окремої особи не має кількісних вимірювачів, а його якість характеризується видачею дипломів, сертифікатів, присудженням відповідних розрядів, звань, премій, почесних титулів і т. п. У ряді випадків якість людського капіталу засвідчує наявність у його власника унікальних інтелектуальних і фізичних властивостей.

Найважливіша роль у формування людського капіталу відводиться освіті та навчанню, які дозволяють суттєво підвищити продуктивність працівників і надати їм можливість збільшити свої заробітки. По суті саме визначення доцільності здобуття освіти, ефективності затрат на навчання було головним предметом дослідження у наукових працях Т. Шульца та Г. Беккера і саме проблеми освіти в першу чергу розглядає теорія людського капіталу. Провідною ідеєю є необхідність інвестування в людину і насамперед забезпечення її навчання. Але крім того, для формування людського капіталу велике значення мають і інші напрями витрат. Так, Г. Беккер до інвестицій в людину відносив не тільки затрати на навчання, підготовку працівника на виробництві, але й затрати на охорону здоров'я, міграцію, пошуки інформації про ціни і доходи [2].

Наведені розбіжності у визначеності сутності людського капіталу обумовлені різними підходами і трактуваннями такої складної і багатозначної

категорії, як «капітал», представниками різних економічних шкіл, внаслідок чого категорія «людський капітал» у цей час має багато невизначеностей. Тому часто воно замінюється терміном «людський потенціал».



Рис. 1. Взаємозв'язок елементів людського капіталу [1]

Наприклад, С. Сіденко людським потенціалом називає міру «втілених у людині природних здібностей, таланту, рівню освіти, кваліфікації та їх здатності приносити дохід» [4, с. 216]. Таке трактування людського потенціалу повністю співпадає з одним із широко розповсюджених визначень людського капіталу.

Компонентний склад людського капіталу як складової інтелектуального капіталу представлений на рис. 2.

Широке визнання теорії людського капіталу призвело до того, що поняття «людський капітал» у багатьох випадках замінило поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «кадри», «людський потенціал», «людський фактор». При цьому кожний з наведених термінів продовжує використовуватися в економічній теорії та практиці. І хоча кожний з них має свою, так би мовити, традиційну сферу застосування, іноді вони використовуються як синоніми, а досить часто відбувається поплутання цих понять, що робить необхідним їх подальше уточнення. Кожний з наведених термінів характеризує певні сторони і прояви людських здатностей до праці при аналізі різноманітних економічних і соціальних процесів, з різних боків відображає місце і роль працівника в процесі виробництва. Крім того, як пише О.А. Грішнова, вони відображають поступове усвідомлення суспільством

зростання ролі людини в економіці [4, с. 19].

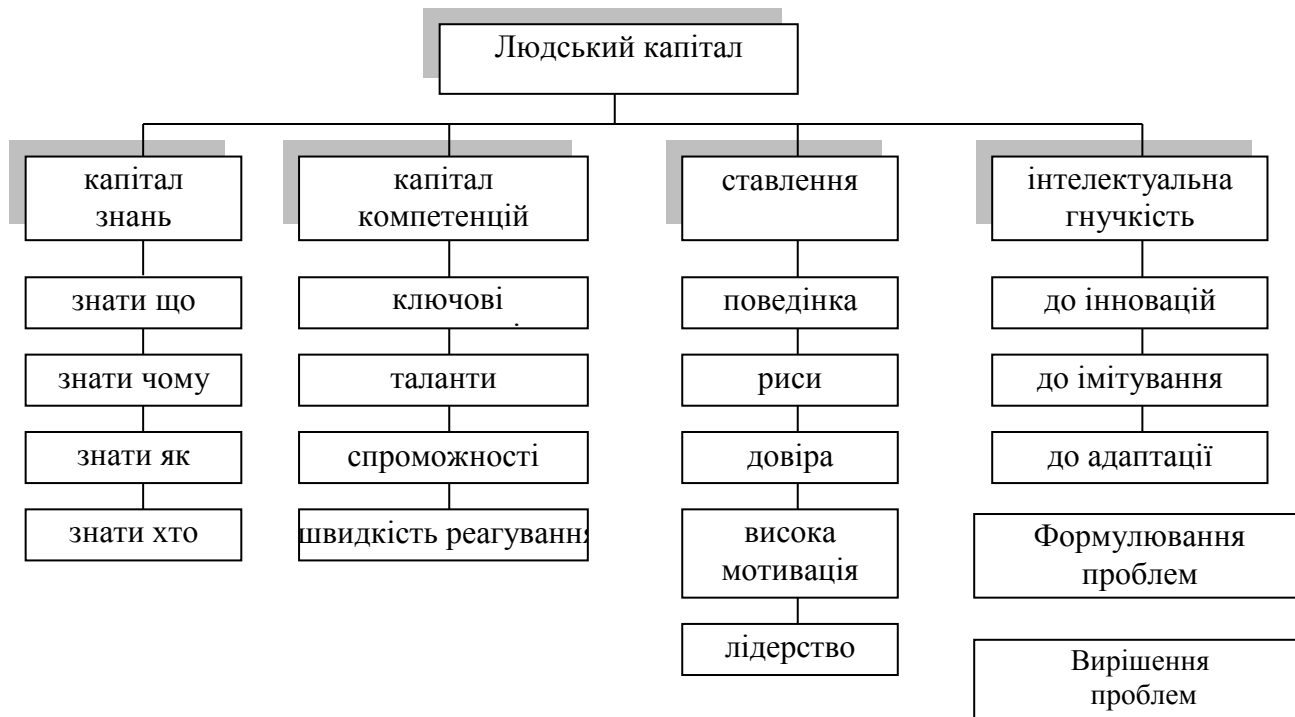


Рис. 2. Компетентний склад людського капіталу

Разом з тим, ще існує багато проблем, пов'язаних з теорією людського капіталу, які потребують вирішення. Так, досвід розвинених країн показує, що у теперішній час для розвитку економіки першочергове значення мають не фізичні інвестиції, а інвестиції, направлені на всебічний розвиток людського капіталу, як найвищої цінності суспільства. При цьому виникає питання про визначення правильного співвідношення між людським та фізичним капіталом, що з точки зору раціонального вкладення коштів у розвиток регіонів має велике значення. В Україні ця проблема традиційно розглядалася у вигляді прогнозування розвитку регіону і виявлення перспективних потреб у працівниках з різними рівнями освіти і різних професій. Але з урахуванням концепція людського розвитку вона набуває нового змісту. При цьому виникають проблеми оцінки якості людського капіталу, його відповідності економічному потенціалу і соціальним потребам регіону і суспільства у цілому тощо. Практичним питанням може стати не тільки необхідність нарощування людського капіталу, але й забезпечення умов для «реалізації» надлишкового людського капіталу. Процеси формування і накопичення людського капіталу на підприємствах, у регіонах і країні в цілому, які у цей час відбуваються досить безсистемно, а інколи – і спонтанно, повинні регулюватися. Ними необхідно управляти як на корпоративному, регіональному, так і на загальнодержавному рівнях. При цьому важливе значення має вивчення особливостей його формування, чинників, що впливають на нього, правильне визначення напрямів і величини інвестицій, які мають на меті розвиток людини. Особлива роль при цьому відводиться освіті, і насамперед вищій, яка створює людський капітал вищого ґатунку – людський інтелектуальний капітал, на базі якого відбувається

формування і відтворення інтелектуального капіталу.

Список літератури

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; пер. с англ. Р.Н. Капелнешников. - М.: ГУВШЭ, 2003. – 325 с.
3. Смирнова Н.В. Анализ интеллектуального капитала хозяйственной организации: методологические основания / Н.В. Смирнова // Труды НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии. – Н. Новгород: НГТУ, 2008. – С. 47-64.
4. Грішнова О.А. Людський розвиток / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

Коваленко М.А.

д. е. н., професор,

професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування

Швороб Г.М

к. е. н., доцент,

Херсонський національний технічний університет

м. Херсон, Україна

КОМПЕТЕНТІСНА МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Динамічний розвиток соціально-економічних процесів в Україні висуває нові вимоги до підготовки фахівців з вищою освітою. Ці вимоги базуються, з одного боку, на загальносвітових тенденціях прискореного розвитку світової економіки, суть яких полягає у прискоренні темпів розвитку та зміні укладів економіки. З іншого боку, підготовка фахівців з економіки проводиться в умовах нерозвиненості товарного ринку в Україні, тобто підготовка фахівців повинна бути спрямована не на підготовку спеціалістів для уже сформованого ринку, а на фахівців, яким тільки доведеться створювати ринок України в умовах і на основі особливостей суспільних економічних відносин, які склались в Україні, та під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників.

Позитивним є факт зміни підходів у розвитку вищої освіти в Україні від принципу адаптивності випускників до принципу компетентності, коли кінцева мета результатів вищої освіти пов'язана не тільки з виконанням випускниками конкретних фахових функцій, але й показниками, які включають широкий спектр характеристик випускника, такі як професійні навички, світоглядні і громадські якості, морально-етичні цінності, що забезпечують спеціалістам широкі можливості в реалізації своїх потенційних можливостей впродовж всього їх життя.

Необхідність переходу до компетентної моделі фахівця із вищою освітою Ю.Г. Татур обґрунтовує, зокрема такими обставинами [1]:

- формування узагальненої моделі якості підготовки, абстрагованої від