

УДК 316.61

## **ОСВІТА ЯК СКЛАДОВА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

**Фудорова Олена Миколаївна** – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри менеджменту організацій Херсонського інституту «Міжрегіональної академії управління персоналом»

*У статті досліджується еволюція теорій людського капіталу, уточнюються поняття «людський капітал» та «структура людського капіталу». Розглядаються класичні (В. Петті, А. Сміт, Дж.С. Мілль, К. Маркс) та сучасні теорії людського капіталу. Особлива увага приділяється дослідженню такого елемента людського капіталу, як освіта. Висвітлюється роль та місце освіти серед інших складових людського капіталу. Пропонується п'ять базових компетентностей сучасного фахівця, затребуваних на ринку праці, серед яких професійна компетентність, компетентність саморозвитку, менеджерська компетентність, компетентність корпоративної культури, компетентність соціалізації. Наголошується на тому, що ключовими елементами людського капіталу за умова сучасного українського суспільства є освіта та професійна компетентність.*

**Ключові слова:** людський капітал, освіта, структура людського капіталу.

*В статье исследуется эволюция теорий человеческого капитала, уточняются понятия «человеческий капитал» и «структура человеческого капитала». Рассматриваются классические (В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль, К. Маркс) и современные теории человеческого капитала. Особое внимание уделяется исследованию такого элемента человеческого капитала, как образование. Освещается роль и место образования среди других составляющих человеческого капитала. Предлагаются пять базовых компетентностей современного специалиста, востребованных на рынке труда, среди которых профессиональная компетентность, компетентность саморазвития, менеджерская компетентность, компетентность корпоративной культуры, компетентность социализации. Отмечается, что ключевыми элементами человеческого капитала в условиях современного украинского общества является образование и профессиональная компетентность.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, образование, структура человеческого капитала.

*The evolution of human capital theory is investigated in this paper; the concepts of «human capital» and «the structure of human capital» is analyzed also. The author considers classical (W. Petty, Adam Smith, John Mill, K. Marx) and modern human capital theory. Special attention is paid to research education as an element of human capital. The role and place of education among the components of human capital is researched. Five basic competencies of contemporary specialist on modern labor market, including professional competence, self competence, managerial competence, competence corporate culture, competence socialization are proposed. It is noted that a key elements of human capital today in our society are education and competence.*

**Keywords:** human capital, education, human capital structure.

Досвід розвинених країн свідчить, що володіти матеріальним багатством і бути багатим – це різні речі. Більшість країн, що мають великі природні ресурси, не відносяться до багатих і успішних. Інша ситуація з людським капіталом: всі лідери світового економічного розвитку є одночасно лідерами і в його накопиченні, і в його ефективному використанні. Наша країна є одним з винятків: ми вміємо накопичувати людський капітал, однак ми не є лідерами з його ефективного використання. При цьому розвиток України безпосередньо залежить від знань, адже первинний фактор конкурентоспроможного виробництва – знання, що формують людський капітал. Майбутньому поколінню необхідні знання, щоб підняти соціально-економічний розвиток країни на більш високий рівень.

Одним зі способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, її здоров'я та освіту. Сьогодні вивчення підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в розряд першочергових завдань.

Теоретичне осмислення людського капіталу почалося вже у XIX ст. Такі відомі теоретики як В. Петті, А. Сміт, Дж. С. Мілль, К. Маркс включали розвинені корисні здібності людини в поняття основного капіталу. Економісти Жан-Батист Сей, Джордж Маккуллох, Нассау Сеніор, Вальтер Рошер, Генрі Маклеод, Леон Вальрас, Іоганн фон Тюнен, Ірвін Фішер називали саму людину основним капіталом.

Серед українських авторів, які опікувались досліджуваною нами проблемою, варто відзначити роботи С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко,

С. Тютюнникової та ін. Визначенням ролі освіти в сучасному суспільстві, її місця в структурі людського капіталу займаються В. Астахова, Н. Коваліско, В. Огнев'юк, Т. Фініков та інші. З російських дослідників цієї проблеми слід відзначити Л. Абалкіна, С. Дятлова, М. Критського, В. Іноземцева, В. Медведєва, Ю. Яковця. Однак недостатньо дослідженими залишаються питання структури людського капіталу, трансформації ролі освіти як елементу структури людського капіталу за умов реформування вітчизняної освітньої системи.

**Метою** даної статті є з'ясування ролі та місця освіти в структурі людського капіталу в умовах сучасного українського суспільства.

Щоб реалізувати цю мету, ми перш за все звернулись до теоретичного дискурсу людського капіталу в його ретроспективному та актуальному контекстах. Зазначимо, що джерела теорії людського капіталу сягають праць стародавніх мислителів, які відзначали значну роль таких соціальних параметрів людини, як здібності, інтелект, знання та досвід. Так, Платон відзначав роль здібностей людини у трактаті «Держава», де писав, що «люди мають різну природу, а також здібності до тієї чи іншої справи» і «кожну справу можна робити не лише в більшій кількості, але й краще та докладніше менших зусиль, коли виконувати його за своїми природними здібностями» [1, с. 60]. Учень Платона Аристотель розглядав різноманітні природні здібності людей, а також знання, розуміння та досвід. Він стверджував, що «...знання і розуміння більше належать мистецтву, ніж досвіду ... хто володіє якимось мистецтвом, мудріший за тих, хто має досвід, бо мудрість у кожного більше залежить від знання, і це тому, що перші знають причину, а другі – ні» [2, с. 66-69].

Ф. Аквінський звертав увагу на важливість інтелекту людини і цінував духовну, розумову працю, наголошуючи, що «чуттєве сприйняття не охоплює сутності речей, але тільки їхні зовнішні акциденції... Лише один інтелект охоплює сутність речей. Саме інтелектуальне начало, яке називається розумом або інтелектом, здійснює діяння саме через себе ...» [3, с. 91-92]. Він ставив розумову працю вище за фізичну і стверджував, що праця існує для людини, яка розкриває в праці свою людську гідність. Однак якщо як об'єкт соціальних досліджень людина постає ще зі стародавніх часів, то зародження категорії людського капіталу стало можливим лише у період бурхливого розвитку економіки та становлення економічної теорії (XVII-XVIII ст.), коли прискореними темпами розгортається промислова революція та підвищується рівень розвитку продуктивних сил суспільства, в тому числі найбільш динамічного розвитку людського чинника. В цьому контексті процес виникнення категорії людського капіталу є результатом поступової інтеграції наукових здобутків у сфері вивчення капіталу як засобу накопичення багатства та homo economicus як активного суб'єкта економічного життя суспільства і соціальних відносин.

В основу сучасної теорії людського капіталу покладено результати досліджень класиків політичної економії А. Сміта, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркса, І. Фішера та ін. Так, У. Петті ще в XVII ст. першим висловив ідею, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство, і включив корисні властивості та здібності людини в їх грошовій оцінці до поняття капітал: «Уявляється розумним, щоб те, що ми називаємо багатством, майном або запасом країни і що є результатом колишньої або минулої праці, не вважалося б чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювалося б однаково» [4, с. 118].

Ідеї залежності доходів працівників, підприємства та суспільства від знань, навичок та здібностей людей висловив ще А. Сміт: «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [5, с. 490]. При цьому «набуття таких здібностей, а також утримання їх власника протягом його виховання, навчання або учнівства завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який мов би реалізується в його особистості. Ці здібності... разом з тим стають частиною багатства всього суспільства...» [5, с. 208]. Д. Рікардо значну роль у суспільному розвитку відводив освіті. Однією з причин економічного відставання деяких країн Д. Рікардо вважав «нестачу освіти у всіх верствах народу» [6, с. 89].

Певного розвитку теорія людського капіталу набула у працях К. Маркса. Він визначав робочу силу як форму товару, що належить вільній особі найманого працівника і відчужується від працівника через її продаж на ринку праці. Не вважаючи робочу силу капіталом, К. Маркс для характеристики витрат на робочу силу використовував поняття змінного капіталу: «...робоча сила в руках робітника є товаром, а не капіталом... Як капітал вона функціонує після продажу, в руках капіталіста, під час самого процесу виробництва» [7, с. 228]. Прихильники теорії трьох факторів виробництва (А. Маршалл, Ф. Ліст, Дж. Мілль, В. Рошер та ін.) не відносили людину до капіталу, але при цьому вони не заперечували, що соціальні якості людини – людські знання та здатність до праці – можуть вважатися складовою капіталу. А. Маршалл вважав, що власне людина не є ринковим товаром. Виробництво багатства – це лише засіб підтримки життя людини, задоволення її потреб і розвитку її сил – фізичних, розумових, але сама людина – головний засіб виробництва цього багатства, і саме вона служить кінцевою метою цього багатства... [8, с. 26]. Згоден і Дж. Мілль, за яким «сама людська особа... не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу» [8, с. 47].

У *широкому плані* під **людським капіталом** ми пропонуємо розуміти накопичений людиною запас

здібностей, професійних знань, навичок і мотивацій, який може бути запропонований як товар на ринку праці, а отже, має конкретний економічний вимір.

У макроекономіці завдяки теорії людського капіталу інвестиції в людину розглядаються як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж «звичайні» капіталовкладення. При цьому макроекономічне тлумачення поняття «людський капітал» не дає повної аналогії з фізичним або фінансовим капіталом. По-перше, в сучасному суспільстві людина не може бути предметом купівлі-продажу, і, отже, на ринку встановлюється тільки ціна за «оренду» людського капіталу, тоді як ціна на його «активи» відсутня. По-друге, людський капітал здатен підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторах, і дохід від нього може приймати як грошову, так і негрошову форму.

Біля витоків теорії людського капіталу в її сучасному вигляді стоять Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Л. Туроу, У. Боуен, М. Фішер, Дж. Вейзі та інші відомі дослідники. В економічному трактуванні людського капіталу на перший план виступають такі його особливості, як здатність приносити дохід і необхідність «інвестицій в людину»; при цьому ряд дослідників зосереджує увагу на сутнісній характеристиці людського капіталу як особистісного фактору виробництва.

Т. Шульц розподілив капітал на людський та матеріальний. Як зазначає вчений у своїй статті «Investment in Human Capital», «відмова розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблені засоби виробництва, як результат інвестицій сприяла збереженню класичного поняття праці, як можливості робити ручну роботу, що потребує небагато знань і навичок, можливості, якою, відповідно до цього поняття, робочі наділені приблизно однаково» [9, с. 33]. Обґрунтовуючи необхідність інвестування у людський капітал для отримання майбутніх прибутків, Т. Шульц концентрує увагу на п'яти основних категоріях: 1) медичні установи та послуги в широкому сенсі, включаючи всі витрати, які впливають на тривалість життя, міцність і витривалість, та силу і життєздатність людей; 2) навчання за місцем роботи, у тому числі традиційне навчання, організоване фірмами; 3) формальна освіта на початковому, середньому та вищому рівнях; 4) програми навчання для дорослих, у тому числі розширені програми в сільському господарстві; 5) міграція людей і сімей, щоб пристосуватися до зміни робочих місць. Крім освіти, зауважує Т. Шульц, не так багато відомо про ці категорії. Зростання інвестицій у людський капітал, забезпечуватиме зростання доходів як для працівників, так і для держави. Т. Шульц обґрунтував необхідність інвестицій в освіту, що сприятиме зростанню рівня продуктивності працівників і, відповідно, підвищенню добробуту суспільства.

У трактування людського капіталу більшість авторів включає соціальний зміст, а саме здоров'я (в тому числі і соціальне здоров'я); культуру, здібності, мотивацію і т.п. Найбільш же значним компонентом є освіта, знання у формі інформації, яка використовується в економічній діяльності. Як зазначають І. Крутій і О. Красіна, людський капітал – це накопичені знання, вміння та навички, отримані людиною в процесі навчання і практичної діяльності, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність [10].

Серед соціологів теоретичним дослідженням категорії людського капіталу тривалий час займаються В. Радаєв і Ю. Биченко. В. Радаєв слідом за економістами визначає людський капітал як «сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, одержаних у процесі освіти та підвищення кваліфікації, які згодом можуть приносити дохід у вигляді заробітної плати, відсотка або прибутку» [11, с. 10]. Ю. Биченко дотримується соціокультурного та міждисциплінарного підходу, включаючи в структуру людського капіталу біологічний і культурний капітал, тобто «ціннісний рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення» та «сукупність інтелектуальних здібностей, освіти, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються або можуть бути використані у трудовій діяльності та узаконюють володіння статусом і владою» [12]. Ці автори, таким чином, як і інші, розглядають людину і капітал як елемент трудового і виробничого, соціального і політичного процесу, але не як самоціль розвитку самої людини.

Таким чином, якщо вживати поняття «людський капітал» у вузькому розумінні і розуміти під ним тільки ті якості фахівця, які він набуває в освітній установі або системі професійної підготовки на рівні підприємства, і які на ринку праці набувають ринкову ціну (у вигляді заробітної плати), то аналіз значною мірою полегшується. Аналізуючи зазначену проблему, ми дійшли до таких тезисних висновків: по-перше, людський капітал в даному вимірі має складну структуру і складається як мінімум з кількох елементів; по-друге, ринкова ціна людського капіталу, що виявляється в зарплаті, має складові, що визначаються цими елементами; по-третє, ефективність діяльності професійного освітнього закладу, що представляє собою механізм інвестицій в людський капітал, залежить від маркетингової оцінки цих елементів.

Розглянемо більш детально елементи людського капіталу. Першим і найбільш важливим, поза всяким сумнівом, є професійні знання, вміння та навички як складові фундаменту будь-якої професії. В умовах сучасного суспільства та з урахуванням змін в економіці, цей фундамент також знаходиться в динамічних процесах.

Визначаючи інформацію та теоретичне знання як стратегічні ресурси постіндустріального суспільства, Д. Белл [13] пропонує концепцію сучасного виробництва, яку він називає «інформаційною теорією вартості». На

його думку, коли знання у своїй систематичній формі залучаються до практичної обробки (у вигляді винаходу чи організаційного удосконалення), дійсно можна говорити, що саме знання, а не праця виступає джерелом вартості.

У соціологічних дослідженнях людський капітал представлений у вигляді, насамперед, професійної освіти [14, с. 125], від якої залежать доходи і праця досліджуваної соціальної групи. Цей елемент ми вважаємо **першим** в структурі людського капіталу. Разом з тим швидкість старіння знань з одного боку, та особливості їх інноваційного застосування в сучасному виробництві – з іншого, роблять невід'ємною якістю фахівця вміння безперервно поповнювати, розвивати і вдосконалювати свої знання в процесі самого виробництва. Ці здібності в умовах нової освітньої парадигми є предметом вдосконалення і складають **другий** елемент людського капіталу. Здатність самостійно вдосконалювати свої знання, приймати самостійні рішення в нестандартних ситуаціях вимагають, як мінімум, навичок самоорганізації. Отже, менеджерські, підприємницькі навички ми цілком можемо віднести до **третього** елементу людського капіталу. Сучасний характер виробничого процесу вимагає того, щоб роботодавець все частіше звертав увагу на «уміння працювати в команді». Очевидно, що дане вміння представляє собою набір правил і норм як професійної і ділової етики, так і організаційної поведінки, соціально-психологічних особливостей та морально-етичних цінностей, що розвиваються середовищем організаційної культури. Ступінь включеності в корпоративну культуру становить **четвертий** елемент структури людського капіталу. Можна виділити ще й **п'ятий** елемент, який визначається особливостями соціалізації особистості та її соціальним статусом. Мова йде про набір умінь та навичок, які є додатковими, але дуже важливими для тієї чи іншої професії. Мається на увазі вміння працювати в мережі Інтернет, знання іноземної мови, операції з банківською картою, вміння водити машину, володіння правилами етикету тощо.

Об'єднавши позначені елементи структури людського капіталу, ми отримуємо п'ять базових компетенцій сучасного фахівця, затребуваних на ринку праці: 1. Професійна компетенція (володіння запасом професійних знань, умінь і навичок); 2. Компетенція саморозвитку (здатність до самонавчання, творчому розвитку, вдосконалення); 3. Менеджерська компетенція (здатність до організації та самоорганізації, підприємництва); 4. Компетенція корпоративної культури (що припускає володіння загальними цінностями (ставлення до праці, до власності, наприклад), навичками організаційної поведінки та трудової мотивації); 5. Компетенція соціалізації (володіння комп'ютером, знання іноземних мов тощо).

Таким чином, єдиної точки зору щодо трактування структури людського капіталу немає, оскільки вітчизняні та зарубіжні соціологи та економісти використовують різні підходи до визначення цієї дефініції. Проте для себе ми обираємо визначення людського капіталу як соціально-економічної категорії, яка характеризує систему суспільних відносин у процесі створення нової вартості, вираженої у формі певних запасів знань, умінь, навичок, здоров'я, мотивацій, досвіду, власних якостей, що допомагають підвищити рівень освіти, продуктивність праці та рівень доходів суб'єкта, а також покращити добробут людини та соціуму в цілому. Ключовим серед елементів людського капіталу на сьогоднішній день є освіта та професійна компетентність.

#### **Література:**

1. Платон. Держава / Платон : пер. з давньогрецької та коментарі Д. Коваль. – К. : Основи, 2000. – 355 с.
2. Аристотель. Метафізика / Аристотель. Соч. В 4-х т. – М. : Наука, 1980. – Т. 1. – С. 119.
3. Аквинский Ф. Антология мировой философии. В 4-х т. / Ф. Аквинский. – М. : Мысль, 1969. – Т. 1. – 936 с.
4. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М. : Соцэкиздат, 1940. – С. 168.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкизд, 1962. – 684 с.
6. Риккардо Д. Сочинения / Д. Риккардо. – М. : Соцэкизд, 1995. – Т. 1. – 365 с.
7. Маркс К. Сочинения. 2-е изд. Т. 24 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – С. 428.
8. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М., 1993. – С. 246.
9. Шульц Т.В. Инвестирование в людей [Електронний варіант] / Т. В. Шульц. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua>.
10. Крутий И.А. Интеллектуальный потенциал как фактор инвестиционной привлекательности региона / И. А. Крутий // Экономика образования. – 2007. – № 1. – С. 14-22.
11. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 6–16.
12. Коваліско Н. Феномен капіталу в сучасній теорії соціальної стратифікації / Коваліско Наталія Володимирівна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. праць. – Х. : Видавничий центр Харківського національного ун-ту імені В. Н. Каразіна, 2007.
13. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства / Д. Белл // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. – К., 1996. – С. 194–251.
14. Вольвач В.Г. Структура человеческого капитала: социологический аспект / В.Г. Вольвач // Актуальные методологические и теоретические проблемы в российской науке. Сб. научных трудов. Ч.1. – Омск : Изд-во Омского эконом. ин-та, 2006. – С. 123-128.