The background of the cover is a marbled paper pattern with green, brown, and white veins. A solid yellow-green horizontal band is located at the top, containing the ISSN information. The title is centered in the white space below the band.

ISSN 2309-1533

ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

INNOVATIVE ECONOMY

ЗМІСТ

ЕКОНОМІКА ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ

Алла Олегівна Чорновол, Юлія Василівна Неміш, Ольга Борисівна Білявська



5-12

СВІТОВИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

Гелена Олександрівна Прунцева



13-21

ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА ЯК ЗАГРОЗА ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ: МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНКА МАСШТАБІВ

Тетяна Володимирівна Шепель, Ганна Ігорівна Костьов'ят



22-30

ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ ХАБІВ 4.0

Сергій Васильович Войтко, Оксана Ярославівна Юрчишин



31-35

СТАЛІЙ РОЗВИТОК: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПАРАДИГМИ В УМОВАХ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Марина Борисівна Нагара



36-42

РЕТРОСПЕКТИВА ДЕФІНІЦІЇ СУТНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І ЙОГО ЗМІСТУ

Оксана Юріївна Самборська, Тетяна Василівна Колесник, Людмила Миколаївна Пронько



43-50

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЕКОНОМІКИ

Дмитро Валерійович Шевченко



51-56

ЕКОНОМІКА ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

АКТИВІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГООЩАДНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В РОСЛИННИЦТВІ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Микола Кирилович Пархомець, Людмила Миколаївна Уніят, Неля Петрівна Чорна



57-65

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ НЕОІНДУСТРІАЛІЗАЦІЇ

Юлія Олександрівна Волощук



66-73

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ЩОДО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Оксана Ярославівна Гугул, Анжела Михайлівна Гуменюк



74-79

ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ І МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ЗЕМЛІ

Дмитро Васильович Неміш, Мар'яна Мирославівна Гуменюк, Іван Федорович Баланюк, Діана Іванівна Шеленко



80-86

ТЕНДЕНЦІЇ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ РОЗУМНОГО МІСТА В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ МІСЬКОЇ ГРОМАДИ

Максим Анатолійович Горшков, Олександр Миколайович Лозовський



87-91

МАРКЕТИНГ І РИНКОВІ ВІДНОСИНИ

ТРАДИЦІЙНИЙ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Катерина Богданівна Волощук, Олександр Володимирович Іванишин, Ольга Віталіївна Савчук



92-98

LOGISTICS AND MARKETING SUPPORT IMPROVEMENT IN THE EXPORT SUPPLY CHAIN

Iryna Ihorivna Polishchuk, Yuriy Vasylovych Dovhan, Iryna Valentynivna Korol



99-104

ФІНАНСОВО-КРЕДИТНА І ГРОШОВА ПОЛІТИКА

ФОРМАЛЬНІ ТА НЕФОРМАЛЬНІ ІНСТИТУТИ СТРАХОВОГО РИНКУ

Петро Опанасович Нікіфоров, Ольга Михайлівна Гладчук, Софія Степанівна Кучерівська



105-110

OPEN-БАНКІНГ ЯК ТРЕНД РОЗВИТКУ ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Жанна Миколаївна Довгань, Юлія Миколаївна Галіцейська



111-116

МОДЕЛЬ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЄКТУ У ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОМУ БІЗНЕСІ (НА ПРИКЛАДІ ГЕЙМ-ІНДУСТРІЇ)

Олександр Іванович Пушкар, Юлія Леонідівна Татаринцева, Анастасія Борисівна Макаренко, Олександр Богданович Пастушенко



117-122

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КРИПТОВАЛЮТИ ЯК ГРОШЕЙ

Ігор Михайлович Гонак

УДК 330.1
JEL Classification: B12, E22

DOI: 10.37332/2309-1533.2021.5-6.6

Самборська О.Ю.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного менеджменту
та альтернативних джерел енергії,
Колесник Т.В.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного менеджменту
та альтернативних джерел енергії,
Пронько Л.М.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного менеджменту
та альтернативних джерел енергії,
Вінницький національний аграрний університет

РЕТРОСПЕКТИВА ДЕФІНІЦІЇ СУТНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І ЙОГО ЗМІСТУ

Samborska O.Yu.,
cand.sc.(econ.), assoc. prof.,
associate professor at the department of administrative
management and alternative energy sources,
Kolesnyk T.V.,
cand.sc.(econ.), assoc. prof., associate professor at the department of
administrative management and alternative energy sources,
Pronko L.M.,
cand.sc.(econ.), assoc. prof., associate professor at the department of
administrative management and alternative energy sources,
Vinnytsia National Agrarian University

RETROSPECTIVE OF THE DEFINITION OF THE ESSENCE OF HUMAN CAPITAL AND ITS CONTENT

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації економіки та руху капіталу постає нагальна потреба ефективного формування та розвитку одного з найцінніших ресурсів планети – людського капіталу, оскільки саме людина, її здібності є рушійною силою розвитку економіки будь-якого рівня управління. Розвиток людського капіталу визначається рівнем знань, досвідом роботи, вмінням приймати рішення в нестандартних ситуаціях, креативністю, віковими особливостями особистості, здоров'ям, здатністю генерувати нові ідеї, які сприятимуть інноваційному розвитку. Саме від розвитку людського капіталу залежить економічний, інвестиційно-інноваційний розвиток держави, адже людина виступає могутньою силою, яка створює або руйнує оточення навколо себе.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основи формування людського капіталу, його характеристики та вплив на економічне зростання стали предметом досліджень багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких: В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, Дж. Мілль, А. Сміт, С. Г. Струмлілін, І. Фішер. Незважаючи на велику кількість робіт, присвячених особливостям формування та розвитку людського капіталу, вважаємо, що потребує дослідження саме вдосконалення розвитку особистості через зростання ролі навчання, професійних компетентностей, навиків та умінь.

Постановка завдання. Мета статті полягає в обґрунтуванні концепції людського капіталу в економічній думці з огляду різних напрямів та теорій для забезпечення економічних відносин та еволюціонування людського капіталу, уточнення сутності та змісту для сучасного розвитку економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одна з найважливіших категорій економічної науки, обов'язковий елемент ринкової економіки, необхідний фактор і ресурс виробництва, головний об'єкт ринку – капітал.

Капітал (латинською *capitalis* – головний) – сукупність виробничих відносин капіталістичного способу виробництва, за яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності та різні види цінних паперів, є знаряддям експлуатації, привласнення частини чужої неоплаченої праці. Цих об'єктів власності позбавлені наймані працівники, які змушені через це продавати свою робочу силу, створювати необхідний і додатковий продукт. Більшу частку його (результати чужої неоплаченої праці) привласнюють власники засобів виробництва та інших об'єктів власності, а також держава. Економічні передумови виникнення капіталу – це товарне виробництво (та його стадія розвитку, коли товаром стає робоча сила) [1, с. 719].

Американський економіст І. Фішер визначив капітал як запас багатства у певний час, як здатність багатства і власності приносити їх власнику постійний дохід у вигляді «потоків послуг» [2, с. 51].

Аналіз наукової літератури свідчить, що категорія «капітал» була і є предметом вивчення багатьох наукових шкіл та напрямів: фізіократів, представників класичної школи, марксистів, неокласиків. Тобто капітал є досить багатогранною категорією за своєю сутністю і сучасна економічна думка трактує його, відображаючи при цьому розвиток людства та еволюцію товарного виробництва, усієї сукупності соціально-економічних відносин.

Вперше змістовне визначення поняття «капітал» надав засновник класичної англійської школи політекономії А. Сміт, який запропонував розуміти його як «сукупність тих запасів, від яких очікується одержання прибутку та які використовуються для подальшого виробництва продукції» [3, с. 208].

В свою чергу, К. Маркс у роботі «Капітал» вказує на те, що капітал по-перше, це гроші одержані від продажу певного товару, придбаного раніше, з врахуванням додаткової вартості. При цьому зазначається, що капітал формується у процесі: «Гроші-Товар-Гроші», де економічна форма на початку і в кінці процесу одна і та ж – гроші, проте відмінність спостерігається в кількості грошей. Відтак, капіталом є гроші на стадії «Гроші», який включає авансовану вартість та додаткову вартість або прибуток. По-друге, зростаюча вартість, або ж такі виробничі відносини, які формуються при капіталістичному виробництві, за яких капіталіст експлуатує та монополює привласнює неоплачену працю найманих працівників [4, с. 147].

В історії економічної думки останніх десятиріч відбулася визначна подія – створення теорії людського капіталу. Вплив цієї теорії на весь подальший розвиток науки порівнюють з революцією в економічній думці. Поняття «людський капітал» ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток кваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство.

Науковець А. Сміт, визначаючи суть основного капіталу суспільства, писав, що він складається не лише з машин, споруд і землі, але також «із набутих корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства» [3, с. 106]. Використовуючи теорію людського капіталу, можна пояснити і дослідити такі проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти і професійної підготовки у суспільному відтворенні, вікову динаміку доходу. Зокрема, теорія дозволяє визначити доцільність витрат на навчання, зміну місця роботи чи проживання залежно від розміру майбутнього доходу, що має не лише навчальне значення, а й мотиваційне. Ця теорія стала ідеологією інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх рівнях, оскільки розглядається як джерело економічного зростання. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівників або підприємства, від навичок і здібностей людини, ідеї залежності були висловлені А. Смітом [3, с. 234].

Наукові праці академіка С. Г. Струмиліна теж підтверджують залежність людського капіталу від професійних здібностей, він теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти та одним із перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва [5, с. 246].

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень, а саме, людина, приймаючи рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, збільшуючи тим самим власний капітал.

Ще за часів зародження капіталістичних відносин у працях класиків політичної економії під час визначення змісту поняття «капітал» зустрічаються спроби віднести до нього саму людину або її здібності. В. Петті першим висловив ідею про те, що люди з їх виробничими здібностями представляють собою багатство [6, с. 56].

Для західної економічної науки ХХ століття вже досить характерними стають спроби вчених трактувати людину або її знання і здібності до праці як капітал. У цей час виділили два основні підходи до визначення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом. Прихильники теорії трьох факторів виробництва (В. Бейдхот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Рошер, Г. Сіджуїк) беззаперечно відкидають ідею включення самої людини з її природними якостями до категорії капіталу. Але при цьому вони схильні розглядати як складову частину капіталу чи багатства людські знання і здібності

до праці. За словами Дж. Мілля, «Сама людська особа... не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу» [7, с. 47]. На основі такого підходу до проблеми взаємозв'язку людини, її здібностей до праці і капіталу виникли традиційні визначення поняття «людський капітал», серед яких визначення Г. Бекера.

Деякі науковці, зокрема І. Фішер, відносять саму людину з її природженими якостями до капіталу [2, с. 68] і, як розвиток їх трактувань, виникли альтернативні теорії людського капіталу. В альтернативних теоріях, як і в традиційних, немає одностайності у питаннях визначення змісту поняття «людський капітал». Автори відомого підручника з економіки С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають в людському капіталі передусім природні здібності та талант людини, а потім уже її освіту і набуту кваліфікацію [8, с. 296].

Професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу включає до людського капіталу «виробничі здібності, обдарування і знання» людини, а також таку специфічну характеристику, як «повага до політичної і соціальної стабільності» [9, с. 15].

В Україні відома концепція людського капіталу, запропонована американським економістом, викладачем Вашингтонського університету Дж. Кендрикком, у роботі «Сукупний капітал США і його формування» [10, с. 98], перекладеній російською мовою і опублікованій в СРСР у 1978 році. На думку Дж. Кендрика, капітал – це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу» [10, с. 107]. Виходячи з такого визначення капіталу, науковець поділяє його на дві основні складові: речовий і неречовий, а кожна з цих частин, в свою чергу, поділяється на капітал втілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і неречовий капітал.

Речовий капітал, втілений в людях, – це капітал, одержаний завдяки внескам у формування та виховання людини. У традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення розглядаються винятково як споживання, та їх не вважають інвестиціями. На думку Дж. Кендрика, «непослідовно кваліфікувати витрати на освіту людини як інвестиції, а витрати на формування людської істоти, чий розум і рефлексії одержують освіту і тренування, не вважати інвестиціями» [10, с. 196].

Неречовий капітал, втілений у людях, – це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. На перший погляд, це трактування неречового капіталу, втіленого в людях, ідентичне концепції людського капіталу Г. Беккера. Проте трактування інвестицій Дж. Кендрикком має свої особливості, передусім у розумінні інвестицій в освіту та професійну підготовку; науковець відносить до втіленого в людях неречового капіталу так звані загальноосвітні та практичні знання. Загальноосвітні знання, що є основною масою всіх наявних у природі знань, складаються із знань інтелектуальних та духовних. Відмінність в тому, що інтелектуальні – це знання про навколишній світ, людське суспільство і культуру, а духовні – це знання про місце і призначення людини у світі та її головні життєві цінності. Інтелектуальні й духовні знання людина отримує за допомогою будь-якої гуманітарної освіти. Однак, хоча й гуманітарна освіта, за визнанням самого Дж. Кендрика, здатна приносити «дохід лише в негрошових, психологічних формах», на його погляд, ця обставина «не позбавляє нас підстав кваліфікувати створений нею запас знань як капітал». Практичні знання розраховані на те, щоб підготувати людей до конкретних видів трудової діяльності. Людина отримує такі знання частково за рахунок освіти, але головним чином за рахунок професійної підготовки. Саме практичні знання, одержані у процесі навчання та професійної підготовки, «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід» [10, с. 37]. Крім цих двох основних видів знань, Дж. Кендрик виокремлює інвестиції у людський капітал: «знання, призначені для розваг» у тій частині, якою вони сприяють отриманню психологічного ефекту, а також знання, одержані шляхом «практичного досвіду, що здобувається під час роботи, відпочинку та роздумів» [10, с. 100].

Науковець Е. Денісон пояснює: 60% різниці в доходах людей безпосередньо залежать від освіти і лише 40% від здібностей [11, с. 69].

У 70-80-х роках низка науковців, які проводили дослідження у цій галузі, відносили на рахунок нерівності здібностей різницю в доходах людей у межах 10–25% [8, с. 74]. Однак, визнаючи вплив здібностей людини на розмір її доходів, представники традиційного підходу відводять їм другорядну, несуттєву роль. Природні здібності вони вважають лише передумовою, від якої залежить ефективність навчання чи стан здоров'я.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимальної поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу

пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям, моделі інвестування в людський капітал.

Узагальнюючи наведені підходи, вважаємо, що людський капітал – це сукупність накопичених людиною здібностей, навиків та професійних вмінь, наявних у розпорядженні роботодавця та людини, які можуть бути використані для отримання економічної вигоди двома сторонами процесу.

Виходячи з таких міркувань, можна виокремити наступні функції людського капіталу (рис. 1).



Рис. 1. Функції людського капіталу

Джерело: сформовано авторами

Накопичувальна функція передбачає збільшення життєвих знань, професійного досвіду, сприяє зростанню доходу у майбутньому не лише особі, але й державі. Економічна функція забезпечує власнику людського капіталу певний рівень доходу та його зростання в майбутньому за умови накопичення та збереження необхідних ресурсів. Зростання заробітку власника людського капіталу можливе за постійного навчання та вдосконалення професійних компетентностей, що реалізується через інвестиційну функцію. Інвестуючи у своїх працівників, підприємство активізує їхню трудову віддачу та сприяє високій продуктивності праці, скорочуючи затрати часу, зміцнюючи конкурентоспроможність.

Перелік функцій людського капіталу допомагає досконало визначити його вплив на загальний стан економіки, дохід власника капіталу та розвиток мікросередовища.

Тому цілком поділяємо думку авторів [12], що людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та впливає на збільшення доходу власника, прибутку підприємства та зростанню національного багатства.

При цьому варто акцентувати увагу на трьох рівнях сприйняття людського капіталу (рис. 2).



Рис. 2. Рівні сприйняття людського капіталу

Джерело: сформовано авторами

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі, але слід наголосити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити у грошовій формі. Крім грошових витрат на навчання, зміцнення здоров'я, спрямовані на нарощення

людського капіталу, вимагають щонайменше ще й праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів людина, яка володіє більшим людським капіталом, одержує більше моральне задоволення, має економію часу, краще соціальне визнання. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Людський капітал, як і фізичний, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребують від інвестора значних витрат. Серед багатьох видів таких інвестицій можна виділити: навчання, підготовку на підприємстві, зміцнення здоров'я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації. У кінцевому підсумку нагромаджуються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи. Обидва види капіталу приносять прибутки своїм власникам. Людський капітал у вигляді знань, навичок та здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися. Економічна мотивація інвестицій у людський та речовий капітал принципово однакова. Тобто прийняття рішення щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх результати аналізуються однаково.

Звичайно, між речовим та людським капіталом є значні відмінності. Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. А для формування здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу є абсолютно необхідною безпосередня, конкретна, жива праця майбутнього власника цих здібностей, тому що процеси їх виробництва фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини. Тобто нарощення людського капіталу пов'язане зі зменшенням одного з найважливіших людських благ – вільного часу.

Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я, особистість), нарощення та використання людського капіталу контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Людський капітал відрізняється від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані [12].

Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та доходів працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються у суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою вкладень у конкретні процеси її життєдіяльності, при цьому інвестування здійснюється, як витрати коштів та ресурсів, як витрати часу та сили.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить від часу, що залишився до закінчення працездатного віку людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людський капітал, тим довший термін можна буде використовувати їх, але слід враховувати, що тривалі інвестиції приносять, більший і триваліший ефект. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені особливостями: історичними, національними, культурними та традиціями суспільства.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу, що визначаються: по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму; по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань або зменшення цінності освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він

не лише зношується, а й збільшується за рахунок надбання людиною життєвого та професійного досвіду без використання спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові витрати на освіту, навчання, здоров'я, то його якісні й кількісні характеристики можуть покращуватися протягом всього життя людини.

Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту слід особливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ. У навчальному процесі значна частина знань здобувається за рахунок самостійного вивчення. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, формувати почуття відповідальності у людини, її корпоративність, моральність, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд із здатністю до роботи, структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому як компонент інвестицій у людський капітал слід розглядати і витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища.

До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Виділимо такі активи: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових та суспільних рис потрібно особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати дедалі значніші потоки інформації (інформаційна мобільність).

Схема формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій подана на рис. 3.

Грошові та негрошові вкладення може здійснювати держава, недержавні фонди й організації, міжнародні фонди, заклади освіти, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

Сьогодні роль держави в інвестиціях у людський капітал дуже значна, держава застосовує стимули і примусові заходи, спрямовані на збільшення та примноження людського капіталу. До примусових належать обов'язкова шкільна освіта, обов'язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) тощо. Найчастіше використовують способи накопичення людського капіталу через економічні важелі впливу: податки, субсидії, державні ціни, встановлення цін на освіту, оплата освітніх послуг та начальних тренінгів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни надання освітніх послуг. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу: освіта, охорона здоров'я [12].

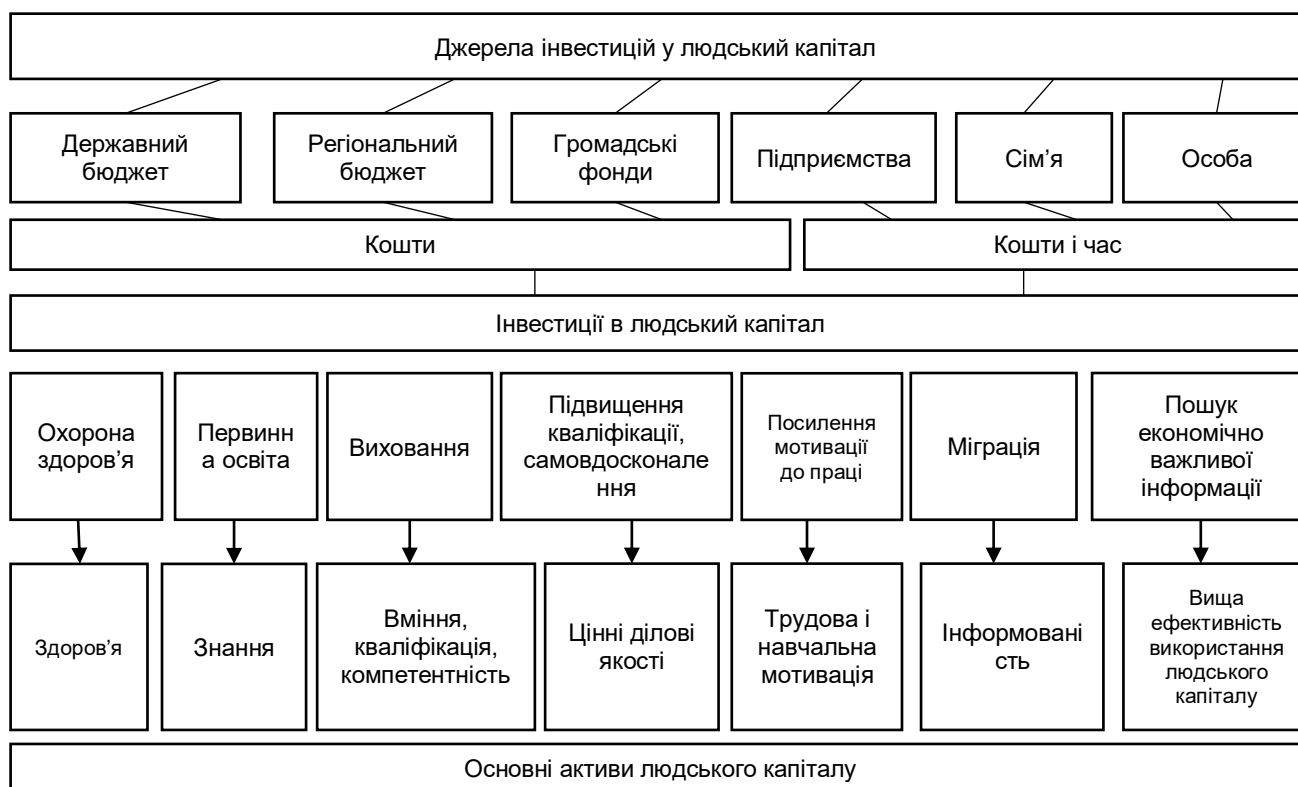


Рис. 3. Формування активів людського капіталу за рахунок інвестицій

Джерело: [12]

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль підприємств, які стають найефективнішими виробниками капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у професійну підготовку. Однак, підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому на підвищення якості трудового життя. Розвиток науково-технічного прогресу потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань, оволодінням нових навичок.

Висновки з проведеного дослідження. Сучасне трактування сутності людського капіталу дозволяє з впевненістю виокремити його функціональні сторони: важливість навчання та розвитку особистості для найефективнішого збільшення прибутку, економічні та фінансові зиски для підприємств та держави.

Практично у всіх визначеннях людського капіталу надається розширене його трактування: йдеться не тільки про реалізовані знання, навички і здібності, але і про потенційні, не тільки про зовнішнє стимулювання, але і про внутрішню мотивацію працівника. Так, визначення категорії «людський капітал» відображає еволюцію його розвитку, місце і роль людини у виробництві та суспільному житті.

Таким чином, еволюція тлумачення сутності людського капіталу змінювалася разом із еволюцією виробничих відносин та зміною характеру суспільних відносин. Зважаючи на роль людського капіталу у процесі розвитку економічного середовища, на сьогоднішній день, його можна вважати однією з головних конкурентних переваг, якою можна варіювати в залежності від кількості, якості, інвестицій у персонал. Акцент варто робити на постійне удосконалення, оновлення та розвиток навичок, здібностей та професійних якостей людини для накопичення та збереження людського капіталу на майбутню перспективу.

Література

1. Абалкин Л. И. Экономическая энциклопедия. Москва : Экономика, 1999. 780 с.
2. Fisher I. The Natura of Capital and Income. New York, 1927. P. 5, 51-52, 68-69.

3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцэкгиз, 1962. 684 с.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Москва : Государственное издательство политической литературы, 1960. Т. 24. 428 с.
5. Струмили́н С. Г. Избранные произведения. Т. 3. Проблемы экономики труда. Москва : Наука, 1982. 472 с.
6. Петти В. Экономические и статистические работы. Москва, 1940. 82 с.
7. Mill J. Principles of Political Economy. London, 1920. P. 47.
8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. Москва, 1993. 303 с.
9. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 104.
10. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. Москва, 1978. 275 с.
11. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us. N.Y., 1962. P. 69-70.
12. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Гришнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с. URL: <https://buklib.net/books/21930/> (дата звернення: 09.07.2021).

References

1. Abalkin, L.I. (1999), *Ekonomicheskaja entsiklopedija* [Economic encyclopedia], Ekonomika, Moscow, Russia, 780 p.
2. Fisher, I. (1927), *The Natura of Capital and Income*, New York, USA, P. 5, 51-52, 68-69.
3. Smit, A. (1962), *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of nations], Sotsekgez, Moscow, Russia, 684 p.
4. Marx, K. and Engels, F. (1960), *Sochineniia* [Essays], 2nd ed., Gosudarstvennoe izdatelstvo politicheskoy literatury, Moscow, Russia, Vol. 24, 428 p.
5. Strumilin, S.G. (1982), *Izbrannye proizvedeniia. T. 3. Problemy ekonomiki truda* [Selected works. Vol. 3. Labor economics problems], Nauka, Moscow, Russia, 472 p.
6. Petti, V. (1940), *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty* [Economic and statistic works], Moscow, Russia, 82 p.
7. Mill, J. (1920), *Principles of Political Economy*, London, United Kingdom, 47 p.
8. Fisher, S., Dornbush, R. and Shmalenzi, K. (1993), *Ekonomika* [Economics], Moscow, Russia, 303 p.
9. Thurow, L. (1970), *Investment in Human Capital*, Belmont, USA, 104 p.
10. Kendrik, Dzh. (1978), *Sovokupnyy kapital SShA i ego formirovanie* [Total capital of the United States and its formation], Moscow, Russia, 275 p.
11. Denison, E. (1962), *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us*, New York, USA, pp. 69-70.
12. Vasylchenko, V.S., Hrynenko, A.M., Hrishnova, O.A. and Kerb, L.P. *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Labor potential management], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 403 p., available at: <https://buklib.net/books/21930/> (access date July 09, 2021).