

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Павлов Дмитро Миколайович

ORCID ID: 0000-0003-4410-9588

д-р.політ.наук, доцент, професор кафедри освітнього менеджменту,

державної політики та економіки

КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»

Дніпропетровської обласної ради», Україна

Остренко Сергій Андрійович

ORCID ID: 0000-0002-7055-9278

канд.філос.наук, здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії

Національний технічний університет "Дніпровська політехніка", Україна

Формування основоположних принципів сучасної теорії людського капіталу відбувалося в період з кінця 50-х років XX століття передусім в роботах американських дослідників Т.Шульца і Г.Беккера, які по праву визнані класиками сучасної економіки праці.

До цього періоду економісти оперували більшою мірою поняттям робоча сила, що представлявся спочатку даними, не здатним реагувати на внутрішні зміни і поліпшення. Однак своєрідна антропоморфізація детермінант економічного розвитку, характерна для робіт зазначених авторів, що визначається через зміщення акцентів економічних досліджень з речового капіталу на нематеріальний, з матеріальних факторів виробництва на нематеріальні, що полягають головним чином в самій людині і розкриваються в його здібностях і знаннях, значно змінила всю програму подальших економічних досліджень. Т.Шульц і Г.Беккер вперше провели ґрунтовний аналіз інвестицій в освіту як джерела внутрішніх перетворень в робочій силі, зробили спроби класифікувати елементи людського капіталу і визначити його зв'язок з рівнем доходів індивідуума протягом усього його життя, виявити раціональні передумови для пояснення феноменів дискримінації різного роду на ринку праці.

В цей час закладаються основи економіки освіти, а пізніше і економіки здоров'я, пов'язані з мікроекономічними аспектами поведінкової теорії прийняття рішень. Людський капітал в даному напрямку розглядається спочатку з позицій мікроекономічного аналізу, тобто в рамках індивідуального інвестування в освіту і здоров'я. Відзначимо, що спочатку поняття людського капіталу цілком пов'язувалося з утворенням і характером його впливу на економічну поведінку людини, потім поняття людського капіталу було значно розширено. Як зазначає М. Блауг, жорстким ядром програми досліджень інвестицій в людину або, іншими словами, його концептуальною основою є положення про те, що люди інвестують в себе, відкладаючи поточне споживання і чекаючи перевищення своїх доходів у майбутньому, наприклад, в результаті придбання кар'єрних перспектив на ринку праці [1, р.828-829]. Подібні інвестиції можуть бути здійснені в різні види освіти і виробничої підготовки, сферу охорони здоров'я, соціальний капітал, придбання інформації, зокрема, для забезпечення географічної та інших видів мобільності. Різні параметри інвестування впливають не тільки на якість людського капіталу, але і на людську поведінку в цілому, таким чином, визначаючи процес прийняття рішень про розподіл часу і доходів, як індивідуумів, так і окремих домогосподарств. Дослідницька

програма в галузі людського капіталу не може бути зведена до єдиної теорії, тому захисний пояс концептуального ядра складається з безлічі приватних теорій в галузі освіти, охорони здоров'я та соціальних взаємодій.

Поняття людського капіталу спочатку породило, перш за все, етичні протиріччя в науковому економічному співтоваристві, оскільки сприймалося як обмежене, підкреслює образливе спорідненість інвестицій у фізичний капітал і людини і дозволяє, зрештою, трактувати останнього як машину [2, р.392]. Вільна людина не могла розглядатися з моральних філософських позицій як власність або ринковий актив. З плином часу, однак, з'ясувалося, що методологічна ідентичність підходів до аналізу інвестицій в людину і в фізичний капітал як приватних додатків загальної теорії капіталу створили ілюзію неприйняття гуманності в даній теорії. Розгляд освіти виключно як інструменту соціального і культурного прилучення, елемента ціннісного буття є обмеженим, оскільки не відображає в достатній мірі його економічної природи. Як показав аналіз інвестицій в людину, неприйнятно було і класичне поняття робочої сили, трактуються як здатність займатися фізичною працею, що вимагає обмеженого набору знань і навичок; як зазначає Т. Шульц, робітники стали капіталістами не від придбання акцій компаній, а від придбання знань і навичок, які мають високу економічну цінність [3, р.3].

Уявлення про сутність людського капіталу були розроблені Т. Шульцем у його перших роботах по темі інвестицій в людину [3], класичне визначення свідчить, що людський капітал є запас набутих знань, умінь і навичок людини, зумовлює суттєві зрушення в якості робочої сили, що має потенціал зростання при відповідному інвестуванні і в результаті застосування приносить дохід у майбутньому [4, р.XVIII]. В даному випадку, ми відзначаємо, що дане визначення виходить з традиційного визначення капіталу як самовідтворюваної вартості, як запасу, що має потенціал приносити дохід [5, р. 329]. Досліджуючи наслідки інвестування в людський капітал для економічного зростання, Т.Шульц вперше показав, що освіта є найважливішим інвестиційним ресурсом, оскільки перспективи збільшення майбутніх заробітків мотивують індивідуальне інвестування в освіту, дозволяючи подолати споживчий підхід до його отримання [6, р.5-7]. При аналізі спостережуваних конкурентних переваг молодих працівників на ринку праці, дослідник робить висновок, що соціологічні переваги і міграція існуючої робочої сили не пояснюють значні різниці в заробітках, відмінності відображені головним чином в рівні освіти і капіталі здоров'я. У своїх дослідженнях Т.Шульц виділяв особливі функції освіти у відтворенні людського капіталу, зокрема, до функцій вищої освіти він відносив розкриття талантів, навчання і проведення досліджень [7]. В цілому, згідно моделі Т.Шульца, процес інвестування в освіту складається з двох компонентів – споживання, спрямованого на підтримку добробуту інвестора в сьогоденні і майбутніх заробітків, які в сукупності відображають напрямки інвестиційних потоків. Віддача від здійснених інвестицій відбувається протягом усього життя людини, тому процес інвестування розглядається на тривалих відрізках часу. Ринок фізичного капіталу стимулює інвестиції в людину, а система освіти служить при цьому найважливішим механізмом для трансформації фізичного капіталу в людський. Потреба в структуруванні об'єкта аналізу привела класиків теорії до питання про розробку підходів до класифікації видів людського капіталу, передумовами до якої можна вважати розуміння різної ролі освіти на кінцеву продуктивність працівників і, як наслідок на рівень доходів, одержуваних у майбутньому. Т.Шульц при дослідженні вкладу в економічне зростання зазначав, що освіта, що отримується індивідом можна класифікувати за часом отримання віддачі і цілям його отримання (або цілям інвестування): по-перше це освіта для поточного споживання, по-друге, Освіта, що

приносить дохід протягом тривалого періоду, до нього відноситься фундаментальна підготовка, по-третє, це освіта, яка економічно значуща, тобто може бути застосована в конкретній діловій ситуації в умовах конкуренції на ринку праці [3]. Пізніше Г. Беккер класифікував людський капітал з точки зору впливу характеру одержуваної підготовки на робочому місці на продуктивність працівників, виділивши загальну підготовку, яка може бути універсально використана для роботи в багатьох фірмах і спеціальну, яка використовується виключно в умовах однієї фірми, вона не відбивається на здібностях працівників, що представляють економічну цінність для інших фірм [2]. Крім того при класифікації людського капіталу враховувалася різниця в індивідуальній і соціальній віддачі від освіти.

Найважливішим досягненням в мікроекономічному аналізі людського капіталу слід вважати розробку загальної теорії Г.Беккером, яка привела до осмислення умов рівноваги при інвестуванні і визначення оптимального обсягу інвестування (момент, коли приймається рішення про інвестування, настає після досягнення рівноваги). Г.Беккер розробив узагальнений підхід до інвестування в людський капітал в рамках елітарного (враховує різницю в природних здібностях людей) і егалітарного (елімінуючого відмінності в кривих попиту, обумовлених змінами у вроджених якостях) підходів. Узагальнений похід передбачає, що заробітки та інвестиції розподіляються нерівномірно, залежно від підвищення еластичності кривих попиту, асиметричного їх розподілу і наявності позитивної кореляції між ними [8, с.91-144]. Крива пропозиції для окремого інвестора, що відображає підвищення витрат і має позитивний нахил, схильна до впливу сегментації ринку людського капіталу, це змушує самого інвестора вдаватися до все більш дорогих ресурсів для фінансування вкладень.

На відміну від своїх попередників, Г.Беккер використовував в розрахунках інтегрального показника віддачі від людського капіталу не випадкову норму дисконту, а показник граничної внутрішньої віддачі від інвестицій, згідно з визначенням це ставка дисконту, при якій вартість поточного потоку доходів дорівнює загальному обсягу витрат на освіту різного рівня. Надалі даний підхід дозволив більш ефективно використовувати лонгitudні методи досліджень, що відображають зміни в досліджуваних параметрах протягом тривалого періоду часу [9, р.530].

Список використаних джерел:

1. Blaug M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*. (Vol. 14, No. 3). 827-855.
2. Becker G.S. (1993). *Human Capital: A Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
3. Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. (Vol. 51, No. 1). 1-17.
4. Fitz-enz J. (2009). *The ROI of human capital: measuring the economic value of employee performance*. New York : AMACOM.
5. Schultz Theodore W. (1968). Resources for Higher Education: An Economist's View. *Journal of Political Economy*. (Vol. 76, No. 3). 327-347.
6. Schultz Theodore W. (1981). *Investing in People: The Economics of Population Quality*. Berkeley, Calif. : University of California Press.
7. Mincer J. (1985). Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview. *Journal of Labor Economics*. (Vol. 3, No. 1, Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building). 1-32.
8. Беккер Г.С. (2003). *Человеческое поведение: экономический подход*. М.: ГУ ВШЭ.
9. Willis R.J. (1987). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions. O. Ashenfelter & R. Layard (ed.), *Handbook of Labor Economics*. (ed. 1, vol. 1, ch. 10.). 525-602.