

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сучасна теорія людського капіталу виходить з того положення, що капітал - це деякий запас благ, який нагромаджуючись, приносить дохід завдяки інвестиціям, тому вона припускає певний взаємозв'язок між рівнем освіти, фізичним здоров'ям, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду і заробітною платою та наявністю вільного часу. На думку теоретиків людського капіталу, витрати, що збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростим потоком доходів у майбутньому.

Застосування терміну інвестиції до витрат на формування якісної нової робочої сили сприяло відходу від сприйняття цих витрат як споживчих. Ці витрати були визнані як продуктивні, так як інвестування в людину приносять позитивний довготривалий економічний ефект. Теоретики такого підходу К. Макконнелл і С. Брю виділяють наступні види інвестицій в людський капітал:

- витрати на освіту - включаючи загальне і спеціальне, формальне і неформальне, підготовку на робочому місці;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки, яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю.

На думку Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Шульца, до інвестицій, які розвивають творчі здібності індивідів відносяться формальна і неформальна освіта, підготовка на виробництві, медичні послуги і дослідження в області охорони здоров'я, видатки на оптимізацію міграції, пошук інформації про стан економіки.

Важливою умовою інвестицій в людський капітал по Лестеру Туроу є здатність людей навчатися постійно, у тому числі самостійно. «Оскільки кваліфікація веде до заробітків, а заробітки ведуть до кваліфікації, кінцевий підсумок приватного інвестиційного процесу полягає в тому, що найбільше кваліфікацій набувають ті, у кого вже була найбільша кваліфікація».

В роботі «Стратегії електронного бізнесу для держави» Д. Холмсом наведено приклади інвестицій у людський капітал в масштабах окремих міст та доведено, що доступ до матеріалів публічної бібліотеки істотно розширив можливості громадян міста в питанні постійного самонавчання, що є по Лестеру Туроу однією з найважливіших умов постійного зростання людського капіталу. Незважаючи на те, що інвестиції в людський капітал носять індивідуальний характер, що багато компаній вважають інвестиції в людський капітал ризикованими, так як кваліфікований фахівець може перейти в іншу компанію, більшість підприємств проводить постійне навчання власних співробітників. Ефективність навчання наочно розглянута в книзі Пітера Сенге «П'ята дисципліна. Мистецтво і практика самонавчання організації».

Речовинний капітал втілений в людях, є однією з головних ознак розширювальної концепції Дж. Кендріка. До цього капіталу він відносить витрати на формування людського капіталу, тобто витрати виховання дітей до 14 років, без урахування витрат на їх утворення. До нематеріальному людському капіталу Дж. Кендрік відносить накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частина накопичених витрат на охорону здоров'я та витрати на переміщення робочої сили, а до нематеріальному капіталу не втіленому в людях - витрати,

необхідні для накопичення використовуваних у виробництві знань і практичного досвіду, включаючи знання, втілені в нових або поліпшених споживчих товарах, засобах виробництва, продуктивних процесах і системах. Ці витрати відносяться до інвестицій, оскільки одні сприяють зниженню витрат виробництва і збільшують продуктивність праці, інші створюють нові або поліпшені споживчі товари, які служать задоволенню потреб. Інвестиції в людський капітал сприяють не тільки підвищенню доходів індивіда, але і сприяє зростанню продуктивності праці. Прихильники теорії людського капіталу підходять до розгляду інвестицій в людину, ґрунтуючись на концепції «граничної корисності» і «граничної продуктивності».

Крім того, що освіта перетворює людину на більш продуктивного працівника, вона розвиває в ньому підприємницькі ефекти, робить його більш вмілим організатором. Крім того, освіта зменшує часовий лаг між відкриттями і загальним застосуванням, тобто вона скорочує розрив між теоретичним і практичним рівнем розвитку технології. Накопичення виробничого досвіду сприяє швидкому і безболісному переходу на нові технології, і, в той же час, цей процес повинен бути динамічним.

У теорії людського капіталу проблема виробничого досвіду є однією з найскладніших при вивченні процесів формування робочої сили. Загальнотеоретична розробка проблем інвестування виробничого досвіду належить Г. Беккеру, яку удосконалив Дж. Мінцер. Дж. Мінцер оцінив обсяг і ефективність інвестицій в загальну підготовку на виробництві в США. Він визначив величину так званої дійсної заробітної плати, яку би отримував працівник за відсутності підготовки на виробництві. Вона більше статистично спостережимої заробітної плати на суму річних інвестицій в загальну підготовку. Цим і визначається динаміка оплати праці на протязі життєдіяльності людини. Вкладення в підготовку повинні посилено здійснюватися в молоді роки, і з часом поступово знижуватися.

Отже, найвищим пріоритетом розвитку людського капіталу є вкладення в якісну освіти, що дозволить багатьом людям досягнути нового рівня існування, забезпечити довгострокові доходи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. О. М. Дибя. Соціальна сфера й особливості інвестування у людський капітал. // Вчені записки. - 2010. - №12. - С, 35.
2. Сидорко Н.Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект). // Бізнес-навігатор. Науково-виробничий журнал. - 2010.
3. Introducing the Investors in People Standard [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.investorsinpeople.co.uk