**Голікова Наталія Володимирівна. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / НАН України; Інститут економічного прогнозування. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01 – економічна теорія. – Інститут економічного прогнозування НАН України, Київ, 2004.  На основі критичного аналізу наукової думки конкретизована економічна сутність людського капіталу; дане авторське визначення. Розглянуті методи оцінки людського капіталу в неокласичній літературі. В системі кількісного виміру як елементи людського капіталу розглянуті наукові знання (інформація), інтелектуальний капітал викладача, вченого та менеджера.  Звернено увагу на те, що найважливішими особливостями економіки знань, що формується, є наявність тенденцій формування інформаційно-технотронного (комп'ютерно-інформаційного) укладу, наявність тенденцій розвитку корпоративних форм господарювання, наявність органічного взаємозв'язку освіти, фундаментальної науки та НДДКР фірм на основі комерціалізації інтелектуальних послуг.  На основі економіко-статистичного аналізу та за допомогою моделі Р. Солоу зроблено макроаналіз економіки України за період 1990 – 2002 рр. | |
| |  | | --- | | Дисертаційне дослідження дало змогу дійти до таких науково обґрунтованих тверджень:  1. В сучасних ринкових відносинах існують відносини виду *людський капітал.* Людський капітал, як наукова категорія, в умовах становлення економіки знань (розвитку інформаційно-електронної економіки), в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності і знання, є категорією об'єктивною. За економічною сутністю *людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду і знань, залученого до системи господарювання і капіталізованого на основі відносин найму, здатного приносити додану вартість (прибуток).*  2. Сукупний капітал складається як із фізичного капіталу, так і людського нематеріального і матеріального капіталу. Нематеріальний людський капітал втілений в людях за джерелами формування та результатами від використання включає з боку інвестицій власні інвестиції робітника, інвестиції держави, громадських фондів і організацій тощо у підвищення продуктивності праці робітника, а з боку результатів – прибуток у вигляді приробітку (додаткову зарплату), а також відповідний приріст прибутку фірми (роботодавця) від підвищення продуктивності праці (професіоналізму) робітника; плюс з боку інвестицій – інвестиції фірми (роботодавця) у підвищення продуктивності праці робітника, а з боку результатів – прибуток фірми (роботодавця) і прибуток робітника у вигляді приросту зарплати. Ці ж якості властиві не тільки виробничому капіталу, але і інституційному, культурному капіталу, капіталу здоров‘я тощо.  Формула оцінки приросту вартості від функціонування людського капіталу розкриває теоретичну сутність людського капіталу і придатна для визначення цінності не тільки фахівця, але й вченого і викладача, і тим самим виступає орієнтиром для дер-жавної політики в сфері оплати праці в науково-освітній сфері і в сфері міжнародного обміну інтелектуалами, а так само в ставленні держави до відтоку “мізків” за кордон.  3. Людський капітал разом з потенційними здібностями до простої праці, що сформовані за рахунок поточного споживання сім'ї, і здібностями, обдарованістю і знаннями вільного підприємця-інтелектуала – приватного товаровиробника (або колективних власників, наприклад народного підприємства або венчурного кооперативу), що сформовані за рахунок його (їх) власних інвестицій та інвестицій держави, громадських організацій та фондів тощо, складають людський потенціал. Вартість і початкових (за рахунок витрат сім‘ї), і прирісних (за рахунок витрат самого робітника, інвестицій фірм, держави, громадських організацій тощо) знань і здібностей одноосібників-інтелектуалів (або кооперативів), що вимірюється через інвестиції або за допомогою ринкових цін на надані інтелектуальні послуги, насправді не є людським капіталом. Вони є складовими виробничого (активного) людського (трудового) потенціалу поряд із простою (первісною) робочою силою і робочою силою, не залученого у виробництво (безробітних тощо). Тобто людський капітал – це вартість частки запасу людського потенціалу (трудового потенціалу): здібностей, досвіду і знань, залучених у капіталістичне господарювання на основі відносин найму, які приносять додану вартість в формі додаткового доходу робітника та прибутку роботодавця (фірми).  Оголошення всіх інвестицій в людину або всіх доходів від праці людським капіталом приховує наявність відносин найму, експлуатації і відчуження робітників від засобів виробництва, тобто соціальної нерівності.  Особливим видом людського капіталу є вартість прирісного кваліфікаційного капіталу, в тому числі інтелектуального (того, що надає інтелектуальні послуги) за рахунок навчання в учбових закладах за державний рахунок, за рахунок громадських організацій, фондів тощо. Витрати держави на освіту, науку і інші фактори приросту кваліфікаційного капіталу здійснюються за рахунок податків з юридичних і фізичних осіб, зменшуючи на цьому етапі власний дохід робітника і прибуток фірми, але після навчання державні витрати не тільки окупаються, але і створюють додаткові дохід робітнику і прибуток капіталісту, що є одним з свідоцтв реалізації такої функції держави як примирення праці і капіталу.  Розширювальне тлумачення капіталу і національного багатства та віднесення до національного багатства простої робочої сили найманих робітників і знань, вмінь тощо одноосібників-інтелектуалів (або кооперативів) виправдано лише з позицій зручності статистичного обліку та сукупної оцінки природних і капітальних багатств.  4. Оцінка праці інтелектуала і, як наслідок, конкретної інформації – проекту, патенту тощо – відбувається на основі оцінки інтелектуалом-продавцем і покупцем-підприємцем прибутковості інформації, яка враховує і соціальний ефект інновації.  5. Весь науковий потенціал суспільства є не що інше, як сукупність не застарілих знань усіх попередніх років і поточного року. Невикористані виробництвом знання (відкриття) і, отже, недооплачені, у майбутньому можуть бути реалізовані, у тому числі на безкоштовній основі. Із сказаного випливає дуже важливий висновок – “перевитрата” засобів на науку й освіту в поточному періоді не є повною втратою. Прикладні знання, які застаріли, хоча безпосередньої економічної цінності не мають, однак, зберігаючи соціальну історико-пізнавальну цінність, можуть знаходити економічну оцінку у вигляді прибутку (наприклад, грошовий потік від відвідувачів платних музеїв і бібліотек; витрати держави на утримання громадських установ такого роду тощо).  6. Управлінський капітал – це частина людського капіталу, що поставлена і накопичується управлінським персоналом. Він є найважливішою частиною людського капіталу, тому що управлінські знання у вигляді відповідних інститутів – управлінських установ, адміністративного законодавства, інструкцій, методичних матеріалів, накопиченої культури управління, і матеріально реалізовані у функціонуючих управлінських установах і інститутах з підготовки менеджерів, складають суспільство, його економіку як структуровану організацію і, зокрема, корпоративне суспільство; створюють організаційний каркас стійкого розвитку.  7. У ринковій економіці при продажу взагалі і при приватизації підприємств зокрема, як правило, виявляється невідповідність оцінки активів підприємства ринковій ціні продажу. Капіталізована ціна підприємства в цьому випадку буває вище (або нижче) оцінки активів. Розходження між ціною капіталізації підприємства й оцінкою активів є результатом наявності (або відсутності) в активах людського капіталу (насамперед управлінського), факторів, які створюють імідж, а також зовнішніх умов (наприклад, місце розташування підприємства, кон'юнктури попиту в часі тощо), які забезпечують рентних дохід. Оцінка підприємницького управлінського вміння і досвіду – управлінського людського капіталу, отже, може бути обчислена як різниця між гудвілом та прибутком від об‘єктів інтелектуальної власності.  8. Розвиток методології макроекономічного моделювання в післямарксовий період йшов як по шляху введення норм економічної політики, підвищення ступеня органічної узгодженості в моделях ринків праці, капіталу, грошей і цінних паперів, так і по шляху поділу джерел зростання на конкретні фактори зростання. Із затвердженням у політекономії концепції людського капіталу (50-і роки ХХ сторіччя) особлива увага приділяється введенню до моделей у вигляді ендогенних змінних освітнього, науково-технічного, демографічного тощо факторів. Особливим етапом розвитку макроекономічного моделювання є розробка моделей виходу національних економік із кризи шляхом звертання до позик (див. модель В. М. Гейця).  Макроаналіз економіки України за 1991 - 1998 рр. на основі моделі Р. Солоу свідчить, що основною причиною значного спаду виробництва є прорахунки в організації управління процесом переходу до розвинених ринкових відносин і вільного підприємництва, політикою ігнорування факторів технічного прогресу. Про це свідчить негативне значення приросту показника сукупної продуктивності праці в прирості ВВП (табл. 1). Економічне зростання, що почалося з 2000 р., багато в чому пояснюється не підвищенням продуктивності праці на основі технічних інновацій, а за рахунок підвищення коефіцієнта завантаження потужностей і залучення раніше накопиченого і невикористаного людського капіталу – зменшення рівня явного і прихованого безробіття. Основні фонди, що вводяться в експлуатацію, не компенсують вибуття трудових ресурсів, що свідчить про їхню недостатню продуктивність. Частка приросту ВВП від сукупної продуктивності факторів виробництва, у тому числі від підвищення ступеня використання людського капіталу, починаючи з 2000 р., має тенденцію до зниження; темп росту оплати праці 2001 і 2002 р. випереджав темп росту ВВП.  Питома вага внеску від людського капіталу у ВВП в Україні значно нижче цього показника в індустріально розвинених країнах, що є одним із найважливіших свідчень того, що рецесія економіки України відбувається на екстенсивній основі, а не на основі інтелектуальноємних технологій. Якщо в розвинених країнах зростання людського капіталу випереджає зростання фізичного, то в Україні він не тільки не зростає, а скоротився. Треба мати на увазі, що після досягнення повного завантаження наявних старих, але суспільно необхідних виробничих потужностей, приріст ВВП буде можливий тільки в результаті приросту якості робочої сили і приросту технічного прогресу.  Роль факторів освіти і науки тим більше зростає через депопуляцію населення. При ігноруванні цих обставин приріст ВВП не тільки різко знизиться, але і взагалі припиниться. Отже, очікувати зростання ВВП у найближчому майбутньому можна тільки за умови здійснення відкриттів і їхньої реалізації в новітніх техно-організаційних формах і при підготовці робочої сили, здатної обслуговувати технології, що впроваджуються і при підготовці менеджерів, здатних організовувати виробництво з новітніми технологіями.  Модель Р. Солоу – найважливіший інструмент кількісно-якісного аналізу зростання і розвитку економіки, проте, вона непридатна для середньострокової і, тим більше, довгострокової екстраполяції зростання економіки на етапі її виходу з кризи, бо навіть загальні характеристики економіки на цьому етапі визначаються занадто великою кількістю екзогенних змінних, що нерідко є суперечливими.  9. Зростання і розвиток людського капіталу підпорядковані і є водночас фактором зростання добробуту людства в цілому, зростання добробуту і забезпечення конкурентноздатності національних економік. Розширене відтворення людського капіталу перетворює економіку на постіндустріальному етапі розвитку в економіку знань. Перетворення індустріальної економіки в економіку знань характеризується тим, що основним ресурсом подальшого зростання і розвитку економіки на постіндустріальному етапі є людський капітал – капіталізована людська праця взагалі і, зокрема, науковий і освітній потенціал, що утворюється в результаті наявності таких тенденцій соціально-економічного розвитку як: формування інформаційно-технотронного укладу на чолі з великими корпораціями, що містять потужні служби НДДКР; розвиток корпоративних форм господарювання, що спричинили відокремлення функцій управління від функцій володіння власністю; наявність високотехнологічного підприємництва і конкуренції; орієнтація компаній, індивідуальних підприємців і працівників на одержання прибутку від інвестицій у людський капітал – в освіту, наукові і науково-технічні розробки, охорону праці тощо; наявність розвиненої мережі суспільних добродійних організацій і фондів, що сприяють загальній освіті, зростанню продуктивного людського потенціалу взагалі; наявність у суспільстві розвиненого корпоратизму, корпоративних відносин, відносин субсидіарності і перетворення держави в державу “загального добробуту”. Цьому сприяв розвиток недержавної мережі освітніх інститутів – комерційних і некомерційних; розширення можливостей одержання безкоштовної освіти за рахунок як держави, так і громадських організацій і фондів. Величезну роль у інтелектуалізації суспільства грає розвиток дрібного підприємництва в сфері інтелектуальних послуг. | |