

СКУБІЛІНА

Анастасія Вікторівна  
skubilina@donnuet.edu.ua

УДК 331.1

## СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

## STUCTURAL COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL



аспірант, Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського

*Стаття присвячена обґрунтуванню основних структурних компонентів людського капіталу. Основні елементи, такі як знання, уміння, досвід, здоров'я, мотивація, культура піддаються критичному аналізу щодо правомірності віднесення до складу людського капіталу.*

*Статья посвящена обоснованию основных структурных компонентов человеческого капитала. Основные элементы, такие как знания, умения, опыт, здоровье, мотивация, культура подвергаются критическому анализу относительно правомочности отнесения в состав человеческого капитала.*

*The article is devoted to substantiation key structural components of human capital. Key elements such as knowledge, skills, experience, health, motivation, culture are subjected to critical analysis about the legality of the classification of human capital.*

**Ключові слова:** людський капітал, знання, здоров'я, мотивація, мобільність, культура, досвід

**Ключевые слова:** человеческий капитал, знания, здоровье, мотивация, мобильность, культура, опыт

**Keywords:** human capital, knowledge, health, motivation, mobility, culture, experience

## ВСТУП

Теорія людського капіталу налічує велику кількість наукових доробків як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, серед яких слід виділити: В. Антонюк [3], С. Волошину [1], О. Грішнову [2;5], І. Соболеву [11], Г. Тугускіну [8], П. Шевцова [9] та ін. Однак, враховуючи велику теоретичну базу, існує невизначеність та неоднозначність думок вчених щодо віднесення тих чи інших структурних елементів до складу людського капіталу, що обумовлює виникнення різних методичних підходів до оцінки вартості людського капіталу.

**МЕТА РОБОТИ** полягає в обґрунтуванні складу структурних компонентів людського капіталу.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці.

При обґрунтуванні елементів людського капіталу використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Людський капітал – «це соціально-економічна категорія, яка відображає сформовані унаслідок інвестицій у здоров'я, знання, уміння, навички, досвід, мотивацію, культуру та інші характеристики людини економічної, які приносять дохід» [1, с. 216].

В залежності із віднесенням до структури людського капіталу знань та здібностей О. Грішнова охарактеризувала два підходи: традиційний та альтернативний. Прихильники першого (А. Маршалл, Дж. Міль, Г. Сіджуїк та ін.) не відносили до категорії «капіталу» людину як таку, а тільки її знання та професійні навички. Прихильники альтернативного підходу (Л. Вальрас, Дж. Коулман, І.Фішер та ін.) ототожнювали людину та її вроджені характеристики із капіталом [2, с. 25].

Аналіз наукових праць вчених щодо структурного наповнення категорії людського капіталу підтвердив різноманітність наукових підходів та дискусійність даної проблеми (табл. 1). Загалом думки вчених однакові в тому, що знання, освіта та здоров'я є головними та базовими елементами у структурі людського капіталу. Освіта – це результат засвоєння певних знань, умінь та навичок, а знання – це певний результат інтелектуальної діяльності людини. Таким чином, категорія «освіта» є більш ширшою та вищою освітою має більші конкурентні переваги на ринку та приносить більший економічний ефект на підприємстві, ніж людина з базовою середньою освітою. Проте порівнюючи двох індивідів за однакових рівних умов, які мають один і той же рівень освіти, запрошення на роботу отримає той, хто володіє кращими знаннями, вміннями та навичками.

Систематизація наукових поглядів на структуру людського капіталу

| Елемент \ Автор          | Знання | Освіта (загальна та професійна) | Кваліфікація | Уміння | Вроджені / набуті здібності | Навички | Здоров'я | Мотивація | Мобільність | Досвід | Інформованість | Культура | Цінності | Менталітет | Добробут (рівень, життя) | Ділові і суспільні риси |
|--------------------------|--------|---------------------------------|--------------|--------|-----------------------------|---------|----------|-----------|-------------|--------|----------------|----------|----------|------------|--------------------------|-------------------------|
| В. Антонюк [3, с. 11]    | +      |                                 |              |        | +                           |         | +        | +         | +           |        |                |          |          |            |                          |                         |
| О. Білик [4, с. 9]       | +      |                                 |              | +      |                             | +       | +        |           | +           | +      | +              |          |          |            |                          |                         |
| О. Грішнова [5, с. 12]   | +      |                                 | +            | +      |                             |         | +        | +         |             |        | +              |          |          |            |                          | +                       |
| Г. Зелінська [6, с. 9]   |        | +                               |              |        | +                           | +       | +        | +         |             |        | +              | +        | +        | +          |                          |                         |
| Л. Михайлова [7, с. 338] | +      | +                               | +            |        |                             |         | +        |           |             |        |                |          |          |            | +                        |                         |
| Г. Тугускіна [8, с. 18]  | +      |                                 |              |        | +                           |         | +        | +         |             | +      |                | +        |          |            |                          |                         |
| П. Шевцов [9, с. 15]     | +      | +                               |              |        | +                           |         | +        | +         |             | +      |                |          |          |            |                          |                         |

Фізично та психічно здорова людина здатна ефективно працювати та досягати успіхів у роботі. Якщо ж людина занедужала, то вона на період хвороби втрачає здатність працювати, що відповідно створює втрати доходу як для самого працівника, так і для підприємства в цілому.

Уміння – це здатність людини на досить високому рівні виконувати певні дії на основі набутих знань та навичок. Відповідно навички є формуючим елементом вмінь.

Більшість авторів здібності людини відносять до складу людського капіталу [3, с. 11; 6, с. 9; 8, с. 18; 9, с. 15], оскільки саме здібності визначають успіх у певному виді діяльності людини. Проте, здібності є вродженими психічними властивостями людини, тому їх не правомірно відносити до складу людського капіталу, оскільки вони не формуються у результаті інвестицій. Вони є вихідною умовою при визначенні результативності опанування певних видів знань та визначають ефективність інвестицій [10, с. 145].

Мотивація передбачає проактивне виконання роботи працівником, тому вона безпосередньо впливає на величину результатів діяльності, а й отже й дохід, що є причиною віднесення до складу людського капіталу.

Компонент мобільності присутній у наукових роботах декількох вчених [3, с. 11; 4, с. 9], проте більшість авторів даний елемент не включають до структури людського капіталу. Так, І. Соболева аргументує це тим, що мобільність впливає лише на ефективну реалізацію людського капіталу збільшуючи доходи індивіда, при цьому розмір індивідуального людського капіталу залишається без змін [11, с. 8]. Так, при зміні місяця роботи людина може отримувати більшу або меншу заробітну плату і відповідно приносити організації різну величину прибутку, проте якісні характеристики, такі як, здоров'я і знання можуть залишатись без змін, таким чином, мобільність не впливає на якісне наповнення людського капіталу. Однак, виходячи із визначення категорії «людського капіталу» до нього відносять певні характеристики,

які сформовані внаслідок інвестицій та приносять дохід, таким чином, мобільність варто відносити до складу людського капіталу. Оскільки пошук нового місця передбачає додаткові витрати (інвестиції), а за рахунок більш ефективного використання людського капіталу змінюється величина прибутку. На мікрорівні (рівень підприємства) мобільність можна визначити як кар'єрне зростання працівника. А на макрорівні – зміна працівником певної компанії чи то в межах певного регіону, чи на міжнародному рівні.

Працедавці зазвичай віддають перевагу працівнику з великим стажем роботи аніж молодому спеціалісту, який щойно закінчив навчання. Адже досвід є практичним підтвердженням наявних знань та умінь людини та умовою якісного виконання роботи, що безпосередньо впливає на розмір доходів працівника та підприємства.

Культура – структурний компонент людського капіталу, оскільки вона є умовою ефективної комунікації всередині окремої організації чи соціуму, що сприяє гармонізації виробничих відносин та синергетичному ефекту від діяльності колективу.

Інформованість, цінності, менталітет, ділові риси та добробут впливають на успішне формування та реалізацію людського капіталу, проте їх не варто відносити до системоутворюючих компонентів людського капіталу. До того ж дані компоненти важко піддаються вартісній оцінці.

Підсумовуючи до структури людського капіталу слід відносити наступні компоненти: освіта (знання, вміння, навички), здоров'я, досвід, мотивацію, мобільність, культуру.

## ВИСНОВКИ

Під час критичного аналізу наукових точок зору щодо віднесення певних компонентів до структури людського капіталу визначено загальноприйнятні компоненти, які не викликають спірних моментів та поодинокі характеристики які потребують подальшого обґрунтування. У підсумку до структури людського капіталу пропонуємо відносити наступні

компоненти: освіта (знання, уміння, навички), здоров'я, досвід, мотивацію, мобільність, культуру.

**Список використаних джерел**

1. Волошина С.В. Понятійний базис категорії «людський капітал» / С.В. Волошина, А.В. Скубіліна // Інтелект XXI. – 2016. - № 6 – С. 209-218.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія / О.А. Грішнова. – К.: Товариство «Знання», 2001 – 254 с.
3. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу в Україні: автореф. дис. ... доктора екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / В.П. Антонюк – Донецьк, 2008. – 44 с.
4. Білик О.М. Мобільність в системі людського капіталу: методика оцінювання та напрями активізації: автореф. дис.... кандидата екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.М. Білик – Київ, 2009. – 21 с.
5. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. ... доктора екон. наук: спец. 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.А. Грішнова – Київ, 2002. – 49 с.
6. Зелінська Г.О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу: автореф. дис. ... кандидата екон. наук: спец. 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Г.О. Зелінська – Львів, 2004. – 24 с.
7. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
8. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: автореф. дис.... доктора екон. наук: спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (специализация 8: экономика труда) / Г.Н. Тугускина – Москва, 2011. – 46 с.
9. Шевцов П.А. Методология статистического исследования влияния уровня и качества жизни населения на формирование человеческого капитала: автореф. дис. ... доктора екон. наук: спец. 08.00.12 – бухгалтерский учет, статистика / П.А. Шевцов – Москва, 2012. – 52 с.
10. Мельничук Д.П. Складові людського капіталу: традиційний та альтернативний підходи / Д.П. Мельничук // Облік і фінанси. – 2014. - №1 (63). – С. 144-148.
11. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала: [научный доклад] / И.В. Соболева. – М.: Институт экономики РАН, 2009. - 50 с.