

КАЛІНІЧЕНКО

Данило Ростиславович
kalinichenko@donnuet.edu.ua

УДК 331.101.262:339.9

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ХАРАКТЕРИСТИКИ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУGLOBALIZATION EFFECT ON CHARACTERISTICS OF HUMAN
CAPITALаспірант, асистент, Донецький
національний університет
економіки і торгівлі імені
Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг

У статті проведено аналіз змін умов суспільного виробництва та вимог до робочої сили, еволюційно доведено зміну поглядів науковців на працівників та виділення в них особливих характеристик, що здатні приносити додатковий дохід на всіх рівнях економіки. Розглянуто сучасний етап розвитку суспільства та зміну вимог до людського капіталу.

В статье проведен анализ изменения условий общественного производства и требований к рабочей силе, доказано эволюцию изменения взглядов ученых на работников и выделение в них особых характеристик, способных принести дополнительный доход на всех уровнях экономики. Рассмотрено современный этап развития общества и изменение требований к человеческому капиталу.

In article the changes in the conditions of social production and labor requirements are analyzed. The evolutionarily changing of scientists views on staff and allocating them specific characteristics that can generate additional revenue at all economy levels is proven. The current stage of humanity evolution and changing requirements for human capital on this stage is considered.

Ключові слова: людський капітал, робоча сила, суспільне виробництво, глобалізація, характеристики людського капіталу

Ключевые слова: человеческий капитал, рабочая сила, общественное производство, глобализация, характеристики человеческого капитала

Keywords: human capital, labor, social production, globalization, human capital characteristics

ВСТУП

Площина наукового дослідження людського капіталу останнім часом постійно розширюється з постановкою нових завдань і нових способів їх розв'язання. Однак сучасна динаміка соціально-економічних процесів на світовому і національному ринках праці потребують активізації досліджень людського капіталу, встановлення його новітніх характеристик в умовах поширення глобалізаційних процесів та визначення відповідних науково-практичних рекомендацій для вітчизняного бізнес-середовища.

Значний внесок у дослідження впливу якостей людини на рівень її доходу зробили вчені-класики: Д. Рікардо, А. Сміт, К. Маркс, Дж. Міль та інші.

Визначення змісту категорії «людський капітал» належить Т. Шульцу, який разом з Г. Беккером є автором відповідної концепції. Продовжують розвиток цієї концепції відомі зарубіжні та вітчизняні науковці, серед яких: О.А. Грішнова, В.П. Антонюк, Ю.К. Зайцев, С.В. Волошина, Д.П. Мельничук, І.Г. Шестаков, Ю.А. Корчагін, Г.А. Хмелева, J. Rossilah, B. Keeley, S. Mahroum та інші.

МЕТОЮ РОБОТИ є визначення місця і ролі концепції людського капіталу в умовах глобалізації соціально-економічних процесів та встановлення новітніх характеристик даного капіталу.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У дослідженні використовувались такі загально-наукові методи, як аналіз та синтез, індукція, дедукція, систематизація, узагальнення, діалектичний підхід.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сучасний етап розвитку України характеризується зміною пріоритетів зовнішньої політики, більш тісною співпрацею з новими економічними партнерами на світовому ринку. Економічна асоціація з ЄС, пошук нових партнерів на ринках азійського континенту (Китай, Індія, ОАЕ та ін.), США, Канади, Латинської Америки призводить до посилення впливу глобалізаційних процесів на розвиток вітчизняної економіки. Вхід України до глобальних організацій та співтовариств вимагає зміни системи стандартів у всіх сферах та їх приведення до міжнародних та європейських вимог. Ці вимоги стосуються і всіх суб'єктів ринку праці в тому числі.

В умовах сучасності лише ефективно використання робочої сили не надає конкурентних переваг підприємствам або економікам країн загалом. Основним елементом розвитку виробничо-економічної системи виступає людина з її розумовим, фізичним потенціалом, психічними та особистісними характеристиками. Двигом прогресу сучасності виступає економічна людина, а саме її оцінені здібності генерувати нові ідеї, розвивати існуючі досягнення. Оцінити такі можливості особистості дозволяє економічна категорія «людський капітал».

В історичному аспекті погляди на людину та її місце у суспільному виробництві постійно змінювались. У Стародавньому світі за умов натурального господарства характерним було використання праці рабів. Проте представники тих часів (Хамурапі, Каутілья, Арістотель) бачили можливість підвищення ефективності праці рабів за рахунок додаткових винагород.

Для раннього Середньовіччя характерне кріпацтво. При повній залежності від феодала відкидалась можливість будь-якого заохочення робітників. Однак, в умовах пізнього Середньовіччя, коли вже розпочався поділ праці, здібності людини починають відігравати певну роль у можливостях її заробітку.

На подальших етапах суспільного розвитку можливості накопичення капіталу все частіше стали пов'язувати зі здібностями та можливостями людини. Наприклад, А. Сміт відмітив залежність рівня доходу на макро- та мікрорівнях від навичок, здібностей та знань, які здобуті людьми. Визначаючи сутність основного капіталу суспільства, він стверджував, що капітал формується не лише з машин, споруд і землі, але й «із набутих корисних здібностей усіх громадян або членів суспільства» [1, с. 208].

Поняття «людський капітал» виникло в умовах корінної зміни умов суспільного виробництва (формування постіндустріального суспільства) і відповідно вимог до робочої сили. Категорія «робоча сила», яка панувала в попередні періоди розвитку суспільства і яка характеризувала лише здатність людини до праці за рахунок розумових та фізичних здібностей, не надаючи цим здібностям переважаючої ролі та здатності приносити додатковий дохід, за нових умов втратила своє значення. Підсумок проведених досліджень щодо вимог до робочої сили в період, що передував постіндустріальному етапу розвитку суспільного виробництва, узагальнено в таблиці 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок умов суспільного виробництва і вимог до робочої сили
[розроблено автором на основі [1-6]]

Історичний період	Умови суспільного виробництва	Вимоги до робочої сили
Стародавній світ, VI ст. до н.е. – I ст. н.е.	Натуральне господарство, використання праці рабів	Важливість вміння виконувати важку фізичну роботу.
Раннє середньовіччя, V – X ст.	Землеробство та скотарство, ручна фізична праця	Необхідність виконувати фізичну працю як зобов'язання перед землевласниками. Однак фізична підготовка не впливала на винагороду за працю, на відміну від рабовласницького суспільства.
Розвинутий та пізній феодалізм, пізнє середньовіччя, XI - XVIII ст.	Створення ремісничих гільдій, розвиток знарядь праці, поширення поділу праці, підвищення ролі товарно-грошового обміну	Розумова праця прирівнювалась до фізичної, цінувалось вміння робітника виконувати певний вид робіт краще за інших; розвиток найманої праці.
Індустріальна цивілізація, XIX – XX ст.	Промислове виробництво, використання машинної праці, поширення важливості нематеріального виробництва	Дедалі більше виділення якостей особистості у процесі праці та визнання їх впливу на якість виконання роботи. Поява категорії «людський капітал» (1961р.), що призвело до підвищення значення знань, вмінь та інших характеристик індивіду на його добробут.

Отже, еволюція суспільних умов праці та відповідних вимог до людини призвела до поступового зменшення значення лише фізичних здібностей працівника та зростання ролі не лише його розумових здібностей, але й сукупності всіх якостей індивіда, що забезпечують найбільш ефективно виконання певного виду робіт і здатні підвищити винагороду за їх виконання, що і можна назвати людським капіталом.

У 1961р. вперше з'явився термін «людський капітал» в працях лауреата Нобелівської премії 1979 р. за новаторські дослідження економічного розвитку, американця Т. Шульца, який досліджував залежність

добробуту бідних людей не від землі, техніки або їх зусиль, а від їх знань. Він назвав цей аспект економіки «людським капіталом». Під останнім він розумів «сукупність набутих знань, вмінь, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій та енергії, що використовуються людиною протягом певного часу для виробництва товарів і послуг, реалізації себе як робочої сили, водночас капітал є складовою частиною людини і саме тому є майбутнім джерелом її доходів» [2, с. 16]. Відмінністю нового на той момент поняття від традиційних термінів «робоча сила», «трудова ресурси», «працездатне населення» стало включення особливостей кожної людини, що

здатні принести їй додатковий дохід, а не лише визначення її можливостей до праці.

Запропонована Т. Шульцом категорія «людський капітал» набувала постійного розвитку його послідовниками, найвизначнішими з яких є американські дослідники Г. Беккер, Я. Мінсер та інші.

У своїй праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» Г. Беккер розглянув людський капітал як сполучення знань, здоров'я, навичок і досвіду, які людина використовує з метою отримання доходу. До того ж науковець обґрунтував ефективність інвестицій в людський капітал та сформулював економічний підхід до людської поведінки, за що отримав у 1992 р. Нобелівську премію. Г. Беккером було виділено загальні та специфічні інвестиції в людський капітал. Під першими він розумів отримання людиною знань, навичок, вмінь. Спеціальні ж інвестиції здійснюються безпосередньо на робочому місці і пов'язані з професійною підготовкою, яка проводиться на підприємстві [3].

Виникнення та подальший розвиток концепції людського капіталу характеризує перехід від економіки, в якій основними елементами вважалися знаряддя та предмети праці, до економіки знань, головним рушієм якої є людина, а її якості є рушієм зміни виробничих та економічних систем.

На зміну індустріальному суспільству прийшла нова стадія розвитку людства – постіндустріальна, при якій головним чинником розвитку та прогресу визнаються знання та інтелект людини. Метою виробництва стає не кількість, а якість, в більш глобальному сенсі – якість життя. При цьому головною рушійною силою є представники інтелектуальних професій, діяльність яких сприяє розвитку наукоємних технологій та інформаційних послуг.

Важливим фактором розвитку людства в кінці ХХ ст. – початку ХХІ ст. стає глобалізація соціально-економічних процесів. Під глобалізацією розуміють процес всесвітньої економічної, політичної, соціальної та культурної інтеграції та уніфікації. Це об'єктивний процес, що охоплює всі сфери життя суспільства. Наслідком глобалізації є створення міжнародних організацій із сертифікації, міжнародних економічних, політичних, військових альянсів тощо. З одного боку, це покликано покращити життя населення, стандартизувати експортну продукцію в світових масштабах для відповідності вимог національних законодавств, зробити простішим ведення бізнесу між державами та континентами, стерти кордони між цивілізаціями. З іншого боку, для економіки країн, що розвиваються, більшість цього залишається недосяжним і провокує загострення проблеми мобільності, збільшення відчуття соціальної нерівності.

Основні ознаки процесу глобалізації:

- залежність між національними економіками, розповсюдження транснаціональних корпорацій та частин виробництва за межами державного кордону;
- взаємозалежність фінансово-кредитних систем на міжнародному рівні, розповсюдження міжнародних банків;
- створення організацій з регулювання міжна-

родних відносин та глобальних проблем;

- розширення масштабів обміну, створення міжнародних торговельних організацій;
- інтенсифікація процесу руху товарів, капіталів, трудових ресурсів;
- зниження впливу національної політики на економічні процеси всередині держави;
- створення єдиних стандартів, вимог до товарів, уніфікація виробничих процесів;
- стандартизація вимог до працівників, їх кваліфікації.

У розвитку світового господарства процес соціально-економічної глобалізації на даному етапі розвитку людства відіграє значну роль. З погляду працівника глобалізація має більше позитивних сторін, адже саме категорії «людський капітал» в європейських країнах приділяють значно вище значення, ніж в Україні. І ця специфічна для нашої країни категорія, яку на більшості підприємствах навіть не вимірюють та не оцінюють, в європейських країнах та організаціях виходить на основне місце.

Нині Україна активно взаємодіє з багатьма міжнародними організаціями, одночасно є членом деяких з них, серед яких: Організація Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародний валютний фонд (МВФ), Світова організація торгівлі (СОТ), Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) та ін. Окрім того, підписання асоціації між Україною та Європейським Союзом та можливе членство в майбутньому висуває перед Україною ряд завдань, основні з яких пов'язані з уніфікацією законодавчих актів, стандартів, вимог у відповідності з європейськими нормами.

Всі норми, закони, вимоги ЄС сформовано у двох документах:

- 1) Договір про Європейський Союз (ДЄС, англ. Treaty on European Union, TEU);
- 2) Договір про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС, англ. Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU).

В законодавчих актах ЄС регулюються права чоловіків та жінок на рівнозначну оплату праці, норми робочого часу, вимоги до кваліфікаційної відповідності працівників, оплата праці мігрантів та ін.

В глобальних союзах, таких як ЄС, діють не лише національні норми кожної держави, а й загалом норми і закони самої організації, вимогам яких повинні відповідати і державні норми.

Будучи членом ООН, державна політика України з питань праці тривалий час розбудовується в напрямку відповідності прийнятим в організації нормам. Це Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.). Радою Європи було прийнято такі важливі документи як Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод (1950 р.) та Європейська соціальна хартія (1961 р.). Визначальне значення має Хартія основних прав працівників, прийнята Європейським союзом.

В умовах глобалізації вимоги до працівника в

світовому масштабі стали відкритими, тому в країнах, що розвиваються, значно загострилася проблема «відтоку мізків». Для вирішення цієї проблеми важливим є значна увага до людського капіталу, його оцінки та розвитку. Адже адекватна оцінка працівника та справедлива і достойна винагорода за його діяльність слугуватиме зменшенню в національних масштабах проблеми втрати висококваліфікованих кадрів та слугуватиме засобом стійкого розвитку національної економіки. Тому, в сучасних умовах дедалі важливішим стає оцінка всіх можливих факторів, здатних впливати на формування, збереження і розвиток людського капіталу як індивіда, так і на внутрішньофірмовому, регіональному, національному рівнях через відповідне інвестування.

Так, відомий український науковець О.А. Грیشнова до категорії людського капіталу відносить не лише здоров'я, знання, навички та здібності, але і мотивацію та всі продуктивні якості, що були сформовані або розвинені у результаті інвестицій і накопичені людьми [4, с. 59].

На сучасному етапі значного розвитку набули альтернативні концепції людського капіталу, адже в умовах глобалізації людина може всебічно розвиватися за допомогою мережі Internet, та, навіть, працювати на закордонну компанію зі свого будинку.

Автори альтернативних концепцій людського капіталу включають до визначення цієї базової категорії не лише знання та вміння людей, їх здатність до праці, але й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності. При цьому людським капіталом визнаються, наприклад, такі якості, як фізична сила і зовнішня привабливість, здатність індивіда встановлювати комунікації, дотримуватися законів і традицій, самостійно організовувати та контролювати свою діяльність та її результати, підтримувати дисципліну, правильно поводитися тощо. Особливий наголос робиться на те, що основним чинником збільшення заробітків є не знання, вміння та освіта індивіду, а знайомства та зв'язки людини, комунікативні можливості.

Проте як в альтернативних, так і в традиційних теоріях нині існує багато розбіжностей у трактуванні категорії «людський капітал». Як приклад, в числі представників традиційних концепцій С. Фішер, Р. Дорнбуш і К. Шмалензі визначають у людському капіталі, по-перше, природні здібності і талант людини, а потім уже її освіту і набуту кваліфікацію. Л. Туроу включає до людського капіталу здібності до виробництва, природжені таланти та набуті знання людини, а також таку специфічну характеристику, як повагу людини до політичного устрою та соціуму. Ф. Махлуп відносить до людського капіталу всі надбання, що здатні підвищити розумові або фізичні можливості людини.

Відповідно вимог сьогодення з'являються нові професії з досить високим рівнем заробітку, проте фінансовий успіх представників таких професій не завжди цілком, а іноді і зовсім не можна віднести лише на рахунок їх освітнього рівня чи здоров'я. Саме в альтернативній концепції людського капіталу враховано якості людини, що здатні приносити

додатковий дохід, але не враховані у традиційних концепціях.

Представники альтернативного підходу надають високого значення природним здібностям та якостям людини як засобу одержання додаткових прибутків. Деякі припускають більший вплив саме природних здібностей, ніж рівня та якості освіти. Наприклад, П. Тобмен у результаті досліджень дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% різниці в заробітках, на частку соціального походження – 12%, а на частку освіти – лише близько 6% [5, с. 393].

Тож загалом процес соціально-економічної глобалізації несе ряд позитивних та негативних моментів. Серед позитивних можна виділити:

- можливість людини всебічно розвиватись;
- уніфікація вимог до робочої сили, підвищення продуктивності праці за рахунок оновлення технологій, конкуренції на ринку праці;
- більш повне врахування можливостей людини та їх розвиток;
- підвищення продуктивності праці, ефективний міжнародний поділ праці;
- ефективний розподіл ресурсів здатний вплинути на підвищення рівня життя населення;
- розвиток та розповсюдження нових технологій, що сприяє повсемісному підвищенню ефективності;
- зростання світової конкуренції здатне призвести до зниження цін для кінцевих споживачів.

До негативних наслідків глобалізації можна віднести:

- посилення позицій промислово розвинених країн через їх більш тісну співпрацю, тим самим віднесення проблем країн, що розвиваються, на третій план, тобто позитивний ефект від глобалізації в таких країнах залежить лише від розвитку їх економіки;
- незважаючи на прагнення країн за умов глобалізації вирішувати проблеми на світовому рівні, процес глобалізації призвів до зростання соціальної, ресурсної, економічної нерівності між країнами, та загострення відносин;
- можливість зростання безробіття викликана, по-перше, перенесенням виробництв в країни з низькою вартістю праці, по-друге, в розвинених країнах дедалі частіше залишаються лише виробництва, що потребують висококваліфікованої праці;
- загострення проблем міграції населення в пошуках кращої роботи, кращих умов праці у більш розвинених країнах призводить не лише до підвищення конкуренції на ринку праці, а й створює загрозу розвитку націоналізму в таких країнах та загострює проблему «відтоку мізків» з країн, що розвиваються;
- постійний тиск на особистість проблеми соціальної нерівності, незахищеності в умовах відкритої економіки.

Для мінімізації негативних наслідків глобалізації кожному особисто необхідно розвивати свій людський капітал, постійно удосконалювати свої знання, вміння, навички, психологічні особливості,

комунікативні навички, оскільки висококваліфікований індивід здатний знайти своє місце на ринку праці навіть за умов високої конкуренції. В умовах глобалізації країни та підприємства намагаються залучити талановитих фахівців і кваліфікованих працівників. Яскравий приклад цього – Силіконова долина в США, де працює значна частка іноземців. Економічного розвитку набувають держави, що активно залучають висококваліфікованих іноземців, як приклад Ізраїль, ОАЕ, де високотехнологічні підприємства створені та розвиваються здебільшого завдяки іноземним фахівцям.

Отже, глобалізація економічних та соціальних процесів висуває нові вимоги до працівника. Тому для розвитку людського капіталу кожен індивід, окрім наведених прибічників традиційного та альтернативних підходів до оцінки людського капіталу характеристик, повинен також:

- мати високу мобільність;
- володіти декількома мовами;
- мати високий рівень освіти, бажано брати участь в програмах з міжнародного обміну студентів;
- бути комунікабельним, легко йти на контакт;
- бути психічно стійким до мінливих умов зовнішнього світу;
- продуктивно використовувати вільний час з метою самовдосконалення.

Тож людський капітал – це сукупність природжених та набутих за рахунок інвестицій у особистісний розвиток якостей (знань, здібностей, бажань, мотивів, навичок, психофізичного стану та ін.), реалізація яких слугує конкурентними перевагами на глобальному ринку праці та є джерелом отримання додаткового прибутку.

Українським підприємствам потрібно перейти від традиційного управління персоналом до управління людським капіталом, активно використовуючи міжнародний досвід і залучаючи іноземних консультантів. Останнє дозволить вітчизняному менеджменту перейняти досвід колег та допоможе усвідомити, що вимірювання, оцінка, планування і контролінг людського капіталу в сукупності обумовлює створення конкурентоспроможних колективів, які спроможні вирішувати завдання по забезпеченню конкурентоспроможності підприємств і національної економіки загалом.

ВИСНОВКИ

Аналіз еволюції наукової думки й умов суспільного розвитку показав на зміну ролі людини у

суспільному виробництві та дав змогу виділити її нові характеристики. Визначено, що на сучасному етапі розвитку суспільства, який характеризується інноваційним розвитком продуктивних сил, швидкою зміною техніки і технологій, уніфікацією стандартів, глобалізацією соціально-економічних процесів, високою значущістю транснаціональних корпорацій, високими вимогами до якості робочої сили, дедалі більшого значення набуває така характеристика суспільного виробництва і суспільства загалом, як «людський капітал».

В умовах всесвітньої соціально-економічної інтеграції та уніфікації до традиційних характеристик людського капіталу (здоров'я, знання, навички та здібності, мотивація) додаються психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності (зокрема, зовнішня привабливість, комунікативні можливості, законослухняність, вміння самостійно організовувати та контролювати свою діяльність та її результати, підтримувати дисципліну, правильно поводитися, зв'язки людини, комунікативні можливості).

Список використаних джерел

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит. – М.: Директмедиа Паблшинг, 2008. – 655 с. (Воспроизводится по изданию: М.: Соцэкгиз, 1962)
2. Schultz T. Investment un Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. – N.Y., 1971. - p. 16, 129.
3. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
4. Кравченко Л.А. Розвиток людського потенціалу в умовах трансформації соціально-економічних відносин / Л.А. Кравченко, А.А. Радько // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 5. – Т. 1. – С. 58-62.
5. Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. In: Personal Income Distribution. – Amsterdam, 1978. – P. 393.
6. Волошина С.В. Парадигма людського капіталу як відображення умов суспільного виробництва / С.В. Волошина // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2014. – Том 19. Випуск 2/1. – С. 8-13.