

**Теоретико-методологічні підходи щодо визначення поняття
людського капіталу.**

Термінологічне розмежування понять «людський потенціал», «людський капітал» та таких категорій, що з ними ототожнюються: «трудовий потенціал», людський капітал» є важливим як для формування концептуальних основ соціально-економічної політики, так і обґрунтування практичних рішень з метою удосконалення методів налагодження відносин в сфері зайнятості населення, удосконалення та методів ефективного використання кадрового потенціалу організацій.

Людина та її здібності, сили та певні якості, за допомогою яких вона змінює себе та оточуючий світ, займали центральне місце в економічних та соціальних науках. Поряд з цим, промисловий переворот та пов'язаний з ним розвиток наукової, матеріально – технічної бази виробництва перенесли на нижчий рівень важливість розвитку людини та її виробничих потужностей, надавши перевагу фізичному капіталу для забезпечення економічного зростання. Як наслідок, довгі роки виробничі здібності людини розглядалися як один із кількісних факторів виробництва. Еволюційний розвиток суспільства супроводжується еволюцією статусу людини в економічній системі суспільства.

В умовах функціонування різних економічних систем мали місце різні економічні категорії: робоча сила, людські ресурси, людський потенціал, трудові ресурси, трудовий

потенціал, персонал, кадри. Науковці-економісти мали різні підходи щодо визначення цих категорій.

Робоча сила ототожнюється з частиною населення, зайнятого у виробництві, частиною економічно активного населення. Населення, що приймає участь у суспільному виробництві, повинне мати здібність до праці. Але не всі люди, що мають здібність до праці, приймають участь у суспільному виробництві. [3]

На думку Михайлової Л.І., робоча сила - це здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних, духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва [1]. Деякі вчені трактують поняття робочої сили як сукупності фізичних та інтелектуальних здібностей людини до праці. В умовах ринкової економіки – це товар, однак на відміну від інших видів товару, робочій силі притаманні наступні характеристики: 1) товар створює вартість, причому більшу, аніж він сам коштує (точніше зазначити – ніж оцінює його роботодавець); 2) жодне виробництво неможливе без залучення даного виду товару; 3) від робочої сили залежить ефективність використання основних та оборотних виробничих фондів, економіка господарчої структури в цілому.

Поступово з розвитком науково-технічного прогресу змінювалось відношення економістів до проблеми відтворення робочої сили. Автоматизація виробничих процесів спонукала до перегляду відношення до людини, що і викликало появу поняття «людські ресурси», що вже включало в себе іншу сутність, іншу якість праці та трудових відносин. Людські ресурси включають в себе рівень освіти, здібність до творчості та потенційні можливості всебічного розвитку працівників, стан їх здоров'я, загальну культуру, вдосконалення трудових взаємовідносин, мотивацію та інше. [2].

Людські ресурси - вирішальний фактор ефективності та конкуренто - спроможності організації, її ключовий ресурс, що має економічну значущість та соціальну цінність.[4]

В той же час поняття «людські ресурси», «людський капітал» не давало інтегрального уявлення про людину як, з однієї сторони, виробничої сили та споживчого члена суспільства, з іншої – самоцінної особистості. Термінологічне розрізнення та відмінність понять «людський потенціал» та близьких до нього категорій «трудовий потенціал», «людський капітал» важливе як для формування концептуальних основ соціально-економічної політики, так і обґрунтування практичних рішень в цілях вдосконалення системи освіти, форм та методів регулювання відносин у сфері праці та зайнятості, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств та організацій.

Однією з форм вираження поняття «людські ресурси» є поняття «трудові ресурси». Наразі трудові ресурси – це працездатна частина населення, що володіє фізичними та інтелектуальними здібностями та здатна продукувати матеріальні блага та надавати послуги. Трудові ресурси – це працездатне населення (дійсне і потенціальне) на території країни, адміністративної територіальної одиниці або підприємства. Воно, поряд з наявними природними ресурсами і засобами виробництва, є складовою частиною продуктивних сил суспільства. Реальні (або дійсні) трудові ресурси – це люди, які працюють, потенційні трудові ресурси – особи, які мають бути залучені до певної праці в майбутньому. Чисельність та структура трудових ресурсів безпосередньо пов'язані з чисельністю населення, його зростанням та віковою структурою, а їх економічна ефективність - з такими чинниками, як наявне законодавство, підготовка і розподіл кваліфікованих кадрів, продуктивність праці, заробітна платня, географічне розміщення, життєвий рівень населення, міграційні та

урбанізаційні процеси тощо. Однак, трудові ресурси – не єдине поняття, що виражає людські ресурси. В країнах з розвинутою ринковою економікою давно існує таке поняття як «економічно активне населення». Економічно активне населення являє собою сукупність працюючих та безробітних (але таких що перебувають у активному пошуку роботи). Деякі науковці вважають, що поняття «трудові ресурси» взагалі втратило своє значення, а поняття «економічно активне населення» ототожнюють з поняттям «робоча сила».

Переважна частина науковців, які вивчають проблеми трудових ресурсів, під трудовим потенціалом розуміють сукупну здатність до праці як форму прояву особистого і людського фактора, максимально можливу міру праці, якою володіє суспільство на даному етапі розвитку.

Якісні зміни ролі людини в економіці, пов'язані з переходом до постіндустріального суспільства, зумовили постійне зростання уваги щодо проблем людського капіталу та відновлення людського потенціалу. Категорія «людський капітал» поповнила базу понять, що використовувались спеціалістами західних країн в прикладних та теоретичних дослідженнях. Відповідне коло проблем у вітчизняній науці до останнього часу розглядалося з використанням вищезгаданих категорій, а зокрема: категорії робочої сили, трудових ресурсів, трудового потенціалу, людського фактору.

Використання поняття «людського капіталу» дозволяє провести економічний аналіз впливу соціального фактора на ринкову економіку, зрозуміти роль соціальних інститутів.

Застосовуються різні підходи до визначення суті та поняття людського капіталу. З часів його першої появи економісти розширили концепцію людського капіталу, але більшість із них погоджується, що людський капітал включає майстерність, досвід та знання.

Наразі не існує однозначного розуміння та визначення поняття категорії «людський капітал». Категорія людського капіталу є багатогранною та більш змістовною для здійснення аналізу як певного сектору економіки так і окремої організації. Для проведення аналізу ефективності формування та використання кадрового потенціалу організацій більш прийнятним є використання категорії «людський капітал».

Література:

1. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. - Суми: Козацький вал, 2003р. 256с. - с.10
2. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Видавництво “Довкілля”. – 2003. – 326 с. Рецензія опублікована в журналі ”Регіональна економіка”, 2004, №1, С. 255-257
3. Стукен.Т.Ю. К вопросу об управлении трудом. Вестник Омского университета, 1997, Вып 3.с.90-93)
4. Тишин П.Я. «Концепция стратегического развития человеческих ресурсов промышленного предприятия» Государственное управление.Электронный вестник.Выпуск №8, 2006г)