

6. Тимашова Л.А. Проблемы интеллектуализации системы управления виртуальным предприятием // Кибернетика и вычислительная техника. – К. – 2009. – Вип. 156. – С. 28-40.
7. Тимашова Л.А., Тур Л.П., Лещенко В.А., Кнопов О.П. Підходи до побудови бази знань для задач вибору напрямку інноваційної діяльності підприємства: логістичних аспект. // Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем : Зб. наук. пр. – К.: Логос. – 2010. – Вип. 15. – С.47-73.

УДК 364.2:331

О.В. Тутова

Концептуальні основи формування людського капіталу

Розглядаються теоретичні основи відтворення людського капіталу, проведено аналіз показників, що описують соціально-економічний прогрес.

Ключові слова: людський капітал, індекс людського розвитку, дохід на душу населення.

Theoretical essentials of human capital reproduction are considered, indices of social and economic progress are analyzed.

Key words: human capital, human development index, per capita income.

Вступ. Швидкий розвиток науково-технічного прогресу потребує якісно нової робочої сили. Структурні зміни в економіці у ХХ-му столітті стали основою для виникнення сучасної концепції людського капіталу.

Термін «людський капітал» одним з перших запропонував Теодор Шульц, економіст, який цікавився важким становищем нерозвинутих країн. Шульц стверджував, що покращення добробуту бідних верств населення залежало не від землі, техніки або їхніх зусиль, а скоріш від знань. Він назвав цей якісний аспект

економіки «людським капіталом». Шульц, який отримав Нобелівську премію з економіки у 1979-му році, запропонував таке визначення: «Всі людські здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його вроджені здібності. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути підсилені відповідними вкладеннями, можна називати людським капіталом» [1].

Аналіз останніх досліджень. Сучасні дослідження теоретичних основ концепції людського капіталу розглядають його в контексті проблеми розподілу доходів як визначного фактору розподілу заробітків. Загальна модель аналізу надходжень і видатків при інвестиціях у людський капітал спирається на оцінку доцільності вкладень в освіту, аналіз різниці у доходах і попиті на освіту. Ця теорія розвивається в рамках неокласичного напрямку економічної теорії і використовується також для дослідження таких сфер як освіта, охорона здоров'я, сімейні відносини та інші сфери неринкової діяльності. Людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивацій та енергії, якими володіє людина, і які можуть використовуватися протягом деякого проміжку часу з метою виробництва товарів та послуг. Людський капітал є формою капіталу, тому що він є джерелом майбутніх доходів і у той же час він є складовою частиною людини [2-5].

В умовах науково-технічної революції з'явився дефіцит висококваліфікованих кадрів. Таким чином, напрямок досліджень змінився з процесів використання наявної робочої сили на процеси створення якісно нової робочої сили. Вивчення факторів економічного зростання та економічної динаміки призвело до створення та розвитку теорії людського капіталу. Її витоки знаходяться

в роботах У. Петті, А. Сміта, Д. С. Мілля, Ж.Б. Сея, Н. Сенсора, Ф. Ліста, І.Г. фон Тюнера, У. Багехота, Є. Ангеля, Г. Сиджвіка, Л. Вальраса, І. Фішера та інших економістів минулих століть. У 50-90 роки ХХ ст. ця теорія сформувалась та розвивалась в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Мінцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порета, Р. Лейарда, Дж. Псахоропулоса, Ф. Уелча, Б. Чинзвіка та інших.

У цілому неокласична теорія ринка праці містить теорію попиту на працю, яка включає в себе:

1. теорію граничної продуктивності та пов'язаний з нею апарат виробничих функцій;
2. теорію пропозиції праці, яка загалом складається з моделей вибору між роботою і дозвіллям та моделей інвестування у людський капітал.

У радянській економічній науці питання розвитку людського потенціалу розглядалось як проблема трудових ресурсів. У рамках планів і програм соціального та економічного розвитку розроблялися заходи забезпечення закладених темпів зростання економіки трудовими ресурсами у потрібній кількості і необхідної кваліфікації, розміщеної згідно планів розвитку промисловості. У цей період переважав виробничий підхід, соціальні показники покращувалися (рівень освіти, тривалість життя) [6].

Прибічники теорії людського капіталу розробили кількісні методи аналізу ефективності інвестицій у відтворення людського капіталу. До факторів відтворення людського капіталу належать освіта, медичне обслуговування, підготовка на виробництві, міграція, народження і догляд за дітьми і їх грошова віддача для суспільства і родини. Головна увага в цих дослідженнях приділяється здібностям людини і диференціації доходів, викликаній різними рівнями інвестицій в їх відтворення.

Невирішені проблеми. Незважаючи на появу багатьох досліджень низка аспектів проблеми формування людського капіталу залишається недостатньо вивченою.

Процеси розвитку особистості людини і його здібності до праці вивчаються представниками різних наук – медиками, психологами, соціологами, економістами, але до цих пір ці дослідження не носять достатньо комплексного системного характеру. До недавнього часу значна частина економістів недооцінювала вплив споживання населенням матеріальних благ і послуг на розвиток здібностей людини до праці.

Мета. Створення концептуальних основ формування людського капіталу потребує його дослідження як форми економічного капіталу і як суб'єктивного фактору в управлінні.

Вивчення факторів, що впливають на відтворення людського капіталу, є важливою задачею при дослідженні питань розвитку людини.

Таким чином, дослідження сучасних підходів до аналізу людського капіталу, кількісних методів оцінки ефективності інвестицій у відтворення людського капіталу, вивчення системи показників, що характеризують соціально-економічний прогрес у світі, є актуальним.

Основний матеріал. Людський капітал включають в категорію капіталу з трьох причин: 1) витрати на виховання і освіту є реальними витратами; 2) продукт їхньої праці збільшує національне багатство; 3) витрати людини, що збільшують цей продукт, будуть збільшувати національне багатство.

Найважливішими формами інвестицій в людину західні економісти вважають освіту, підготовку на виробництві (*on the job training*), медичне обслуговування, міграцію, пошук інформації про ціни і доходи, народження

дітей та догляд за ними. Освіта та підготовка на виробництві підвищують рівень знань людини, тобто збільшують обсяг людського капіталу. Охорона здоров'я, скорочуючи захворюваність і смертність, збільшує працездатність людини, а також збільшує інтенсивність її використання. Міграція та пошук інформації сприяють переміщенню робочої сили у райони та галузі, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал цінується вище.

Народження дітей та догляд за ними є формою відтворення людського капіталу у наступному поколінні.

У цій класифікації зрівняні фактори різного строку дії. Також ці фактори впливають на різні аспекти відтворення робочої сили.

Освіта та охорона здоров'я – це фактори довготривалої дії. Продуктом процесу освіти є якісно нова робоча сила з високим рівнем кваліфікації, спроможна виконувати задачі підвищеної складності. Охорона здоров'я робить людину здатною до більш інтенсивної і тривалої праці. На відміну від них міграція і пошук інформації є факторами короткострокової дії. Якщо освіта та охорона здоров'я пов'язані з реальним зростанням вартості робочої сили, то міграція і пошук інформації відображають коливання ціни робочої сили навколо її вартості. Міграція і пошук інформації – це процеси розподільчого характеру, тоді як освіта та охорона здоров'я є окремими факторами у створенні робочої сили.

Для більш детального вивчення і управління людським капіталом його розділяють на види [7]. Зокрема була запропонована така класифікація:

- капітал здоров'я;
- трудовий капітал;

– інтелектуальний капітал. Поняття інтелектуального капіталу і пов'язане з ним поняття інтелектуальної власності є невідокремлюваними компонентами інноваційної економіки. На даному етапі технологічного розвитку нова економіка знань суттєво відрізняється від економіки промислової індустрії, що спиралася на природно-сировинні ресурси і працю так званого промислово-виробничого персоналу;

– організаційно-підприємницький капітал;

– культурний і моральний капітал;

– соціальний капітал. У західній літературі соціальний капітал визначається як «характерні риси соціального життя – взаємодія, норми і довіра, – які дозволяють учасникам ефективніше діяти разом для досягнення спільних цілей». Для володіння соціальним капіталом людина повинна бути пов'язана з іншими, і ці інші є фактичним джерелом його переваги;

– структурний капітал є здатністю підприємства управляти своєю організаційною структурою, пристосовуватись до кон'юнктури ринка, що змінюється, і одночасно змінювати її у вигідному для організації напрямку. Такий капітал тим більший, чим більше свободи у її співробітників – носіїв людського капіталу. І тим цінніший, чим вища невизначеність і конкурентність середовища, де працює фірма;

– організаційний капітал включає в себе:

1. капітал інновації, до якого відносять захищені комерційні права, інтелектуальну власність та інші нематеріальні активи і цінності, які забезпечують спроможність компанії до оновлення;
2. капітал процесів, який може бути представлений, наприклад, системами виробництва, збуту,

післяпродажного сервісу та іншим, в процесі діяльності яких формується вартість продукту.

Організаційний капітал складають знання, якими володіє організація, а не її окремі працівники.

У 1990 році у першій доповіді ООН, присвяченій питанням людського розвитку, був запропонований новий спосіб вимірювання людського розвитку шляхом об'єднання показників тривалості життя, рівня освіти і доходів у єдиний зведений індекс людського розвитку (ІЛР). Важливість введення цього індексу полягає у створенні єдиного статистичного показника, який став основою для проведення аналізу соціального та економічного розвитку.

Одним зі способів ефективнішого використання індексу людського розвитку є його розукрупнення. Загальний індекс країни може скривати той факт, що різні групи населення в одній країні мають дуже різні рівні людського розвитку [8]. Розукрупнений індекс отримують шляхом використання даних для компонентів ІЛР, властивих кожній окремій групі населення; розглядаючи кожну групу так, як би то була окрема країна. Такі групи можуть визначатися доходами, місцем проживання (місто або село), географічною, регіональною, етнічною, статевою приналежністю. Використання розукрупненого ІЛР на державному та місцевому рівнях допомагає виявити суттєву різницю між регіонами, між статями, між міським і сільським населенням та між різними етнічними групами. Аналіз, виконаний за допомогою використання розукрупнених ІЛР, повинен допомагати проводити політику подолання розривів і нерівності між різними верствами населення.

Важко використовувати ІЛР для моніторингу змін у людському розвитку за короткий проміжок часу, оскільки

двоє з його компонентів, а саме очікувана тривалість життя та середня тривалість навчання у школі змінюються повільно. Щоб вийти із цієї ситуації, до національного ІЛР включають компоненти, більш чутливі до короткострокових змін. Наприклад, рівень безробіття, частка населення яка має доступ до системи охорони здоров'я або щоденна кількість калорій як процентне відношення до рекомендованої норми споживання калорій можна використовувати замість традиційних складових ІЛР.

Національне багатство збільшує потенційні можливості людини. Але це не завжди так. Спосіб, у який країни витрачають своє багатство, а не багатство саме по собі, має вирішальне значення. Більш того, надмірне захоплення створенням матеріальних благ може заважати досягненню основної мети покращення людського життя. У багатьох випадках країни з вищим середнім рівнем доходів мають вищу середню очікувану тривалість життя, нижчий рівень смертності дітей і новонароджених і вищий рівень освіти, і відповідно вищий ІЛР. Але такий прямий зв'язок не завжди існує. При порівнянні різних країн виявилось, що різниця у тривалості життя або у рівні дитячої смертності менше, ніж на половину залежить від доходів. Залежність рівня освіти від доходів навіть ще менша.

Хоча прослідковується чітка залежність між матеріальним добробутом і благополуччям людини, у деяких суспільствах цей зв'язок порушується. Багато країн мають високий дохід на душу населення, але низькі показники людського розвитку і навпаки. У той же час деякі країни з приблизно однаковим доходом на душу населення мають абсолютно різні рівні людського розвитку [8].

Враховуючи недосконалу природу національного багатства як основного показника людського розвитку, ІЛР пропонує дієву альтернативу доходу на душу населення для вимірювання відносного соціально-економічного прогресу на національному і місцевому рівнях. Порівняння ІЛР і доходу на душу населення у різних країнах, регіонах або етнічних груп в одній країні відображає зв'язок між матеріальним добробутом з одного боку та їхнім людським розвитком з іншого. Негативна різниця означає потенціал для спрямування ресурсів на людський розвиток.

Для опису того, як усереднені досягнення країни в галузі економічного розвитку, освіти та охорони здоров'я розподіляються між її громадянами, застосовують індекс людського розвитку, зважений на нерівність [9]. Цей індекс дорівнює ІЛР, коли в країні має місце абсолютна рівність між її громадянами, і він менший за ІЛР, коли нерівність зростає.

Багатовимірний індекс бідності описує нестатки на індивідуальному рівні у сфері освіти, охорони здоров'я, стандартів життя [10]. Кожна людина у конкретному домогосподарстві вважається бідною або небідною в залежності від кількості благ, до яких вона не має доступу. Потім ці данні об'єднуються у загальний показник вимірювання бідності в країні. Цей показник відображає ступінь та інтенсивність нестатків – скількох благ одночасно може бути позбавлена людина. Це допомагає відтворити загальну ситуацію, у яку потрапили люди, що живуть у злиднях, та дозволяє робити порівняння як між країнами, регіонами, так і в межах однієї країни між етнічними групами, міським і сільським населенням, іншими ключовими характеристиками домогосподарств і спільнот.

Висновок. Людський капітал є одним з видів економічного капіталу. Найважливішими формами інвестицій в людський розвиток є освіта, підготовка на виробництві, медичне обслуговування, міграція, доступ до інформації, народження дітей та догляд за ними. Для більш детального вивчення і управління людським капіталом його розділяють на види.

Для вимірювання людського розвитку фахівцями ООН була запропонована система показників: індекс людського розвитку, індекс людського розвитку, зважений на нерівність, багатовимірний індекс бідності та декілька інших.

Незважаючи на велику кількість досліджень розробка цілісної теоретичної концепції формування людського капіталу залишається нагальною задачею на сучасному етапі.

Список використаних джерел

1. Schultz T. WL. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. // In: Human Resources, Fiftieth Anniversary Colloquium VI. № 5. – May 1975 – p. 56-67.
2. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research.. - The Free Press, New York., 1994.
3. Kiker B.F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital. In: Human Capital Formation and Manpower Development / Edited by Ronald Wykstra. - Collier-Macmillan Limited, London. - 1991.
4. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М.: МГУ. - 2003.
5. Милль Дж.С. Основы политической экономии. - М.: Прогресс. - 1996. - Т.1-3.
6. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие – Новосибирск: СибУПК. - 2000. – 112 с.
7. Смирнов В.Т., Скоблякова Е.В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Смирнов В.Т. - <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php>

8. Human Development Report 2006 / [Електронний ресурс] - <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2006/>
9. Human Development Report 2010 / [Електронний ресурс] - <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/>
10. Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI) / [Електронний ресурс] - <http://www.ophi.org.uk/>

УДК 519.21:681.142

Р.В. Резниченко

Механізм розподілу прибутку віртуального об'єднання

Розглядається механізм розподілу прибутку між партнерами віртуального об'єднання та проводиться аналіз основних факторів, які кількісно впливають на внесок кожного партнера. Проблема недосконалості сучасних механізмів розподілу прибутку між партнерами віртуальних підприємств є досить актуальною на сьогодні. Тому, необхідна розробка послідовної тактики та механізму розподілу прибутку, для точної оцінки внеску кожного партнера в розвиток віртуального об'єднання.

Ключові слова: *віртуальне підприємство, віртуальне об'єднання, фактори ризику, управління витратами, розподіл прибутку.*

A mechanism of profit distribution between the partners of virtual integration and analyzes the main factors that affect the quantitative contribution of each partner. The problem of imperfect modern mechanisms for distribution of profits between the partners of virtual enterprises is quite relevant today. Therefore, the need to develop consistent tactics and mechanism of profit