

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇTHE ECONOMIC MEANING OF THE COMPETITIVENESS  
OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

У статті систематизовано погляди на визначення економічного змісту поняття людського капіталу, його становлення та розвиток в економічній науці. Запропоновано розглядати людський капітал на рівні особистості, на мікро- та макрорівні. Обґрунтовано необхідність створення конкурентоздатного людського капіталу як основи стабільного розвитку економіки держави в умовах глобалізації. Підкреслено важливість інвестування в людський капітал як інвестування в майбутнє. Встановлено місце людського капіталу в економіці знань як продуктивного активу та ділового продукту, який можна експортувати та імпортувати. Наголошено на пришвидшенні розвитку інноваційних та інтелектуальних послуг у світових масштабах. Здійснено аналіз глобального індексу людського капіталу та його складників. Визначено позицію України у рейтингу глобального індексу людського капіталу та шляхи її покращення.

**Ключові слова:** людський капітал, конкурентоздатність, інвестиції, інновації, економіка знань, глобальний індекс людського капіталу.

В статье систематизированы взгляды на определение экономического содержания понятия человеческого капитала, его становление и развитие в экономической науке. Предложено рассматривать человеческий капитал на уровне личности, на микро- и макроуровне. Обоснована необходимость создания конкурентоспособного человеческого капитала как основы стабильного развития экономики государства в условиях глобализации. Подчеркнута важность инвестирования в человеческий капитал как инвестирование в будущее. Установлено место человеческого капи-

тала в экономике знаний в качестве производительного актива и делового продукта, который можно экспортировать и импортировать. Сделан акцент на ускорении развития инновационных и интеллектуальных услуг в мировых масштабах. Осуществлен анализ глобального индекса человеческого капитала и его составляющих. Определена позиция Украины в рейтинге глобального индекса человеческого капитала и пути ее улучшения.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, конкурентоспособность, инвестиции, инновации, экономика знаний, глобальный индекс человеческого капитала.

In the article the scientific views on a definition of the economic content of the concept of human capital, its formation and development in economics are systematized. Human capital is proposed to consider at the level of the individual, at the micro and macro levels. The necessity of creation of competitive human capital as the basis of sustainable development of the state economy in the context of globalization is justified. The importance of investing in human capital as investing in the future is emphasized. The place of human capital in the knowledge economy is established as a productive asset and a business product that can be exported and imported. The importance of accelerating the development of innovative and intelligent services on the world scale is emphasized. An analysis of the global index of human capital and its components has been carried out. The position of Ukraine in the ranking of the Global Human Capital Index and ways of its improvement are determined.

**Key words:** human capital, competitiveness, investments, innovations, knowledge economy, Global Human Capital Index.

УДК 331.1:331.91:339.97

**Полоус О.В.**

к.е.н., доцент кафедри економіки повітряного транспорту  
Національний авіаційний університет

**Лукій Т.Р.**

студентка  
Національний авіаційний університет

**Постановка проблеми.** Людський капітал – важливий фактор економічного зростання і розвитку на всіх рівнях, а також одне із джерел конкурентних переваг. Аналіз наукових підходів до зазначеної проблеми свідчить про відсутність чіткого розуміння понять людський капітал та конкурентоздатність людського капіталу. Глобалізаційні процеси на сучасному етапі розвитку світової економіки чинять значний вплив на становлення єдиного світового ринку, рух товарів та капіталів, розповсюдження масової культури. Провідне місце в цих процесах відводиться використанню нових інформаційних ресурсів та технологій, які потребують високого рівня розвитку людського капіталу. Таким чином, актуальність проведення дослідження полягає в правильній інтерпретації поняття конкурентоздатного людського капіталу та його застосування як інструменту для досягнення сталого розвитку економіки. Адже саме інвестиції в освіту, науку та технології приводять до форму-

вання висококваліфікованого конкурентоздатного людського капіталу на всіх рівнях функціонування економіки.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** За тематикою дослідження є багато наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних економістів. Зокрема, А. Сміт, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркс, І. Фішер, Т. Шульц і Г. Беккер намагалися дати визначення поняття «людський капітал» та виділити його складники. Вітчизняні вчені, такі як О. Бородіна, А. Коровський, Л. Михайлова, П. Демін, І.А. Кокареєв, також зробили значний внесок, обґрунтувавши та дослідивши людський капітал як основу економічного розвитку.

**Постановка завдання.** Головною метою проведення дослідження є обґрунтування важливості формування конкурентоздатного людського капіталу в умовах глобалізації.

**Виклад основного матеріалу.** В основу сучасної теорії людського капіталу покладено резуль-

тати досліджень класиків політичної економії А. Сміта, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркса, І. Фішера та інших. У. Петті в XVII ст. першим висловив ідею про те, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство, і включив корисні властивості та здібності людини в їх грошовій оцінці до поняття «капітал» [12].

А. Сміту належить ідея залежності доходів працівників, підприємства та суспільства від знань, навичок та здібностей людей: «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [14]; «набуття таких здібностей, а також утримання їх власника протягом його виховання, навчання або учнівства завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який мов би реалізується в його особистості. Ці здібності разом з тим стають частиною багатства всього суспільства...» [14].

Рікардо стверджував, що освіта відіграє одну з ключових ролей в економічному зростанні країни. Саме тому однією з причин економічного відставання деяких країн він вважав «нестачу освіти у всіх верствах народу» [13].

Теорія капіталу І. Фішера стала основою для виникнення різноманітних альтернативних концепцій людського капіталу. Їх автори включають до поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їхню здатність до праці, а й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності. Для цих авторів людським капіталом є такі якості, як фізична сила і зовнішня привабливість, уміння встановлювати і підтримувати необхідні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організувати свою діяльність, підтримувати дисципліну праці, правильно поводитися тощо.

Зрештою, економічний підхід до людської поведінки набув поширення завдяки двом нобелівським лауреатам – Т. Шульцу і Г. Беккеру. У науковий обіг було введено поняття «людський капітал» як сукупність якостей, навичок, здібностей і знань людини, які використовуються нею у виробничих (для отримання доходу) чи споживчих цілях. Цей капітал називається людським, бо втілений в особистості людини; він є капіталом, тому що слугує джерелом або майбутніх доходів, або майбутнього споживання, або і того й іншого разом [18].

Згідно з переконаннями А. Коровського, поява категорії «людський капітал» пов'язана з тим, що починаючи з середини минулого століття «задоволення та розвиток потреб людини стають не тільки кінцевою метою економічної діяльності, але й моментом здійснення, реалізації економічного процесу, автономним, самостійним фактором економічного розвитку». Перші паростки цієї тенденції й «одержали свою «прописку» у категорії людського капіталу» [8].

За висновками Л. Михайлової, виникнення теорії людського капіталу було закономірною відповіддю на уповільнення розвитку провідних капіталістичних країн світу, що, зрештою, й зумовило трансформацію дослідницьких пріоритетів [10].

П. Демін вважає, що людський капітал можна охарактеризувати як «природжений, сформований у результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства загалом, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря» [3].

І.А. Кокарєв дає визначення людського капіталу як сукупності творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів, які знаходяться в їхній власності, накопичуються за рахунок інвестицій та використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва протягом усього періоду трудового життя робітників з метою отримання ними у майбутньому більшого доходу [6].

Отже, людський капітал – це сукупність знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства загалом. При цьому слід додати, що в умовах глобалізації конкурентні переваги держави та можливості її економічної модернізації перебувають під значним впливом інтелектуального, людського капіталу, обсягів його накопичення та наявності ефективних шляхів реалізації.

Важливо підкреслити, що людський капітал розглядають на рівні особистості, на мікро- та макрорівні. Детальніше розглянемо ці дефініції у таблиці 1.

Як бачимо, вищезгадані рівні взаємозалежні, і від правильного їхнього функціонування залежить позиціонування країни на світовій арені. Тому людський капітал має відзначатися високою конкурентоздатністю, особливо зараз, в умовах глобалізаційних процесів. Саме цим зумовлена актуальність поняття конкурентоздатності людського капіталу. Адже конкурентоспроможність – основна ефективного функціонування економіки.

Г.М. Овчаренко та С.В. Шабрацький визначають конкурентоздатність людського капіталу працівника як реальну і потенційну його здатність, ділову та професійну компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дають змогу витримувати конкуренцію на ринку праці [11].

За результатами доповіді Міжнародного валютного фонду, повернення до досліджень і розроблень та подальших інновацій критично залежить від людського капіталу країн, що визначає їхню здатність визнавати, асимілювати та застосову-

Підходи до визначення поняття «людський капітал» на різних рівнях

Рівень	Підхід
Людський капітал на рівні особистості	Включає знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. Людина здійснює витрати (плата за навчання, витрачений час на навчання) з надією, що ці інвестиції будуть створювати майбутній потік благ для неї (високу продуктивність і, таким чином, підвищення заробітної плати).
Людський капітал на мікрорівні	Включає сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства, що стосуються ефективно організації праці і розвитку персоналу.
Людський капітал на макрорівні	Включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо; є суттєвою частиною національного багатства країни, і має назву національного людського капіталу. На макрорівні освіта та людський капітал відіграють ключову роль у продуктивності праці та для темпів розвитку наукових технологій.

Джерело: побудовано авторами на основі [7]

вати нові технології та який, в свою чергу, складається з людського капіталу окремих працівників.

Людина за допомогою своїх творчих якостей, сил та здібностей знаходить і займає своє місце в суспільстві, а її діяльність впливає на розвиток економічних і соціальних наук. Водночас прискорений розвиток матеріально-технічної бази виробництва змінили проблеми розвитку людини та її продуктивних здібностей у забезпеченні економічного росту. Як наслідок цього, продуктивні здібності людини розглядалися й оцінювалися як один із кількісних факторів виробництва. Завдання полягало лише в тому, щоби вдало поєднати працю, основний і оборотний капітали [4]. Саме тому всі країни, які прагнуть підтримувати економічне зростання та процвітання, аби бути конкурентоспроможними в довгостроковій перспективі, повинні приділяти особливу увагу таким питанням, як накопичення людського капіталу та його якості.

Основним компонентом конкурентоздатного людського капіталу є інвестиції. Інвестиції в людський капітал – це витрати коштів, часу і енергії для створення або збільшення людських продуктивних характеристик – здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій – заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності [7].

На думку, К. Макконелла та С. Брю, інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію та здібності і тим самим – продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів у майбутньому [9].

А.І. Архипов вважає, що інвестиції в людський капітал – це цілеспрямоване вкладення засобів у галузі і сфери, що забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, насамперед її робочої сили (рівня освіченості, розвитку інтелекту, твор-

чого потенціалу, фізичного і психічного здоров'я, системи мотивації, ціннісних установок тощо) [1].

За словами Т. Шульца, інвестиції в людський капітал – це витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та його майбутніх доходів. Інвестиції в людський капітал формуються за рахунок витрат на людину, серед яких можна назвати: навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошуки інформації про ціни та доходи. Джерелами інвестування можуть бути: держава, компанія або сама людина. У разі, коли індивіди інвестують в освіту для власних вигід, їхні інвестиції також підвищують загальний рівень знань суспільства, що сприяє накопиченню знань іншими людьми [18].

Якщо раніше інвестиціям у людський капітал практично не приділялася уваги, то зараз, в умовах глобалізації, це – одна із заповунок сталого економічного розвитку.

Одним із перших, хто спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва як ефективного джерела економічного зростання, став видатний радянський вчений-економіст, академік С.Г. Струмлінін, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти. Шляхом розрахунків учений довів: «Вигоди від підвищення продуктивності праці перевищують відповідні витрати держави на шкільне навчання у 27,6 разу, при цьому капітальні витрати скарбниці окупаються вже у перші ж 1,5 року, а протягом наступних 35,5 року держава отримує щорічно чистий дохід на цей «капітал» без будь-яких витрат. Більш рентабельне вкладення «капіталу» було б навіть важко придумати, до того ж тут не враховано тих вигід, які одночасно отримує сам працівник, підвищуючи свій дохід» [16].

Теодор Шульц вперше обґрунтував, що людський капітал є не тільки продуктивним фактором, а й двигуном, фундаментом індустріальної, постіндустріальної та інноваційно-інформаційної економік. Людський капітал учений визначив як

сукупність вроджених та придбаних здібностей та якостей, які можуть накопичуватися, відтворюватися, можуть бути посилені відповідними інвестиціями. За оцінками дослідника, із виробленого ВВП на накопичення людський капітал витрачається вже не  $\frac{1}{4}$ , як це випливало з колишніх теорій відтворення ХХ ст., а понад  $\frac{3}{4}$  його величини, що свідчить про закономірність соціальної переорієнтації економічного розвитку. Т. Шульцем було доведено необхідність соціальних інвестицій у здоров'я населення, освіти, умови життя, тобто забезпечення системи різноманітних капіталовкладень у соціальний розвиток [16].

Однією з учених, яка розглядає людський капітал як джерело економічного зростання, є О. Бородіна, яка наголошує, що людський капітал як продукт виробництва – це знання і трудові навички, набуті людиною у процесі навчання та трудової діяльності. Він має здатність нагромаджуватися. Нагромадження людського капіталу починається з шкільного віку і продовжується до закінчення ВНЗ, на курсах перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Для створення людського капіталу необхідні вчителі, підручники, посібники, бібліотеки, бази даних і час для навчання. Інколи студентів (у широкому розумінні – людей, що навчаються) розглядають як певних працівників, які займаються виробництвом людського капіталу, що використовуватиметься у майбутньому [2].

Отже, як бачимо, між людським капіталом та економічним зростанням є пряма взаємозалежність, яка може підвищувати конкурентоспроможність держави в умовах глобальної економіки. Нові теорії економічного росту підкреслюють, що накопичення людського капіталу створює позитивні зовнішні ефекти, за якими соціальна віддача від освіти значно вища, ніж сума індивідуальних доходів. Загальновідомо, що є тісний взаємозв'язок між вищою освітою, науковими дослідженнями та виробничими процесами, характерними для суспільства, орієнтованого на знання, підвищується роль компетентності та знань у стимулюванні економічного росту.

Саме тому зараз актуальним питанням є «економіка знань», тобто роль знань постає як вирішальний фактор економічного зростання. Першим у своїх працях такий термін використав Ф. Махлуп. Економіка знань – це система споживання та виробництва, яка базується на інтелектуальному капіталі. Економіка знань, як правило, являє собою великий компонент усієї економічної діяльності в розвинених країнах. В економіці знань значна частина вартості компанії може складатися з нематеріальних активів, таких як цінність знань працівників (інтелектуальний капітал) [19].

В економіці знань йдеться про те, як освіта та знання, які зазвичай називають «людським капіталом», можуть слугувати продуктивним активом

або діловим продуктом, оскільки інноваційні та інтелектуальні послуги та продукти можуть продаватися та експортуватися, а також можуть приносити прибуток для окремих осіб, бізнесу та економіки. Цей компонент економіки значною мірою залежить від інтелектуальних можливостей, а не від природних ресурсів або фізичних внесків. В економіці знань продукти та послуги, які базуються на інтелектуальній експертизі, допомагають розвинути технічні та наукові напрями, що стимулюють інновації в економіці загалом.

Світовий банк визначає економіку знань відповідно до чотирьох основних напрямів: інституційних структур, які забезпечують стимули для підприємництва та використання знань, наявності кваліфікованої робочої сили та якісної системи освіти, інфраструктури та доступу до інформаційно-комунікаційних технологій, а також активного інноваційного простору, який включає академічні кола, приватний сектор та цивільне суспільство.

Для оцінювання прогресу та можливостей навчання й обміну між країнами як інструментарій використовують глобальний індекс людського капіталу, який щорічно визначається Світовим банком. Він враховує 130 країн і оцінює розвиток людського капіталу за шкалою від 0 (найгірша) до 100 (найкраща) за чотирма складниками (рис. 1) та п'ятьма різними віковими групами: 0–14 років; 15–24 роки; 25–54 років; 55–64 роки; 65 років і більше. Це дає змогу повністю відобразити людський потенціал країни.

За результатами дослідження 2017 року, у середньому світ використовує лише 62% свого людського капіталу. Або, з іншого боку, країни нехтують або не реалізують у середньому 38% своїх талантів. Виділяють лише 25 країн, які реалізували 70% людського капіталу або більше. 50 країн використовують від 60% до 70% людського капіталу. Ще 41 країна оцінюється від 50% до 60%, тоді як 14 країн – нижче 50%, що означає, що ці країни нині використовують менше половини свого людського капіталу.

Лідерами рейтингу є Норвегія, Фінляндія, Швейцарія (рис. 2). Це країни, які займають провідні позиції у світових рейтингах, для яких характерні високі показники усіх складників людського капіталу; це економіки країн переважно з високими доходами, які підтримують та сприяють освітнім реформам і які надають належного значення формуванню свого майбутнього людського потенціалу та розміщенню великої частки робочої сили в професіях, що вимагають високого рівня кваліфікації, у широкому діапазоні секторів.

Щодо позиції України, то вона займає 24 місце, що є досить високим показником як для країни з рівнем ВВП на душу населення \$7,668, тоді як, для прикладу, Чеська Республіка випереджає Україну всього на декілька позицій, проте рівень ВВП на





Рис. 1. Складники індексу глобального людського капіталу

Джерело: побудовано авторами на основі [20]

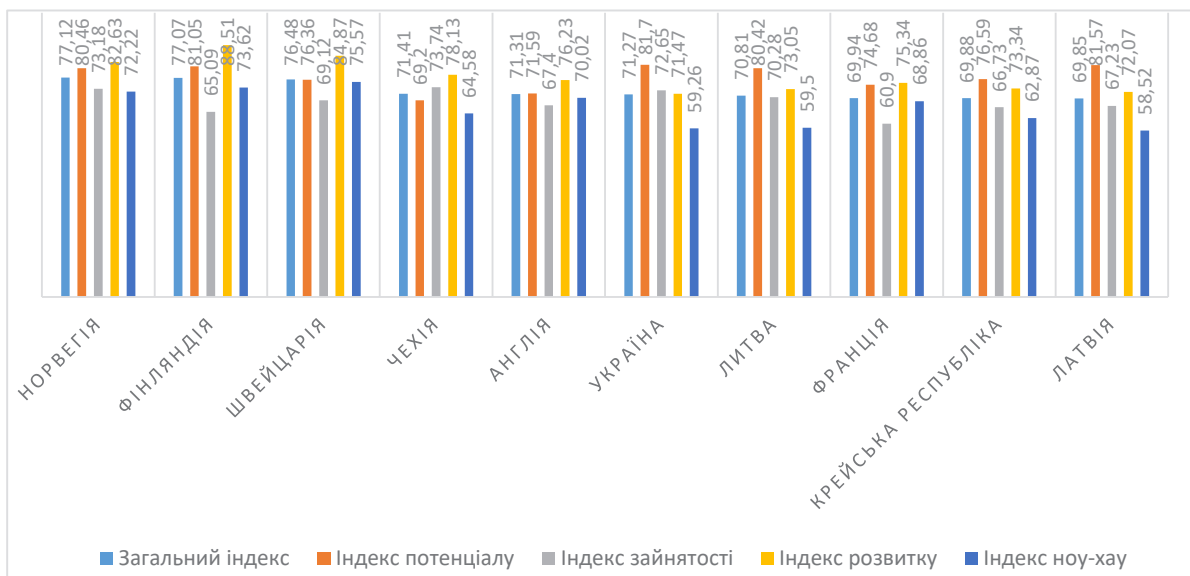


Рис. 2. Глобальний індекс людського капіталу за 2017 рік

Джерело: побудовано авторами на основі [20]

душу населення в кілька разів вищій – \$31,072. Україна має досить непоганий індекс людського капіталу, тобто рівень грамотності, а також відсоток здобуття початкової, середньої та вищої освіти серед населення, проте індекс ноу-хау залишається на низькому рівні – частка висококваліфікованих працівників незначна. Тому Україні слід працювати над підвищення кваліфікації кадрів, інвестувати у людський капітал та створювати умови для функціонування якісної освіти, яка стане запорукою сталого розвитку.

**Висновки з проведеного дослідження.**

Отже, з огляду на все вищевикладене, конкурентоздатний людський капітал чинить значний вплив на економічний та соціальний розвиток держави. Для того щоб усунути економічну від-

сталість слаборозвинених країн, необхідно збільшити рівень кваліфікації людей. Адже за відсутності належного розвитку людського фактора слаборозвинені країни не зможуть досягати бажаного рівня прогресу. Держави повинні розуміти, що інвестиції в «економіку знань» значно дешевші у довгостроковій перспективі, ніж плата за низький рівень здоров'я, низькі доходи, безробіття та соціальну відчуженість, які тісно пов'язані з низькою кваліфікацією в сучасному глобалізованому світі.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Архипов А.И. Экономический словарь. М., 2001. URL: <http://yas.yuna.ru>

2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. Економіка України. 2003. № 7. С. 48–53.
3. Демин П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики. Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2003. № 3. С. 31–36.
4. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. 376 с.
5. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. Вестник РУДН, серия «Социология». 2003. № 4. С. 268–280.
6. Кокарев И.А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала. Дисс. д.э.н. М.: РГБ, 2003. 304 с.
7. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
8. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монографія. К.: КНЕУ, 2004. 184 с.
9. Макконел К.Р. Економікс: принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконел, С.Л. Брю. Т.2. М: Республіка, 1992. 400 с.
10. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. 388 с.
11. Овчаренко Г.М. Конкуреноспроможність персоналу та її вплив на формування нематеріальних активів підприємства / Г.М. Овчаренко, С.В. Шабрацький. URL: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/upr-presonal/4359-konkurentospromozhnist-personaluta-jiji-vpliv-na-formuvannya-nematerialnikh-aktiviv-pidприємства.html>
12. Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкиздат, 1940. С. 168.
13. Риккардо Д. Сочинения. М.: Соцэкиз, 1995. Т. 1. 365 с.
14. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкиз, 1962. 684 с.
15. Старовойт О.В. Економіка знань у стратегії інноваційного розвитку освіти: автореф. дис. канд. філ. наук: 09.00.10. К.: Нац. педагог. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2010. 186 с.
16. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 472 с.
17. Fisher I. The Natura of Capital and Income. L., 1927.
18. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
19. Global Human Capital. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017>
20. Knowledge Economy. URL: <https://www.investopedia.com/terms/k/knowledge-economy.asp>