

УДК 37.014.6:005.6+37.091.27

**ОСВІТНЯ КОМПОНЕНТА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

О. М. Теліженко, д-р екон. наук, професор;

В. О. Лук'янихін, канд. екон. наук, доцент;

Н. О. Байструченко, канд. екон. наук, старший викладач

Сумський державний університет,

вул. Римського-Корсакова, 2, 40007, м. Суми, Україна

E-mail: luk_work@mail.ru; altel@ukr.net; n.baistriuchenko@ukr.net

У статті розглянуто підходи до визначення і формування людського капіталу. Визначено основні його складові, виділені чинники формування і відтворення людського капіталу. На основі проведеного аналізу виділені основні проблеми та перспективи формування і відтворення людського капіталу.

Ключові слова: *людський капітал, формування, відтворення, розвиток, інвестування, компетенція.*

ВСТУП

Ухвалення єдиних, загальноєвропейських принципів розробки та впровадження національних стандартів освіти, національних класифікаторів професій і національних рамок кваліфікацій сприяє подальшому розвитку спільного європейського освітнього простору.

Разом з тим, вимагає подальшого дослідження як сама основна категорія «європейський освітній простір», так і визначення ролі і місця національних рамок кваліфікацій у формуванні такого простору. Більш точно – визначення принципів, на яких має базуватися розробка національних рамок кваліфікацій. Важливим, з практичної точки зору, є вирішення проблем узгодження національних стандартів освіти, національних класифікаторів професій, загальнонаціональних та секторальних рамок кваліфікацій з європейськими системами кваліфікацій та оцінки якості освіти. Ці питання особливо актуальні в даний час, виходячи з двох доктрин. Першої, загальнополітичної, - рішення підготовчих завдань євроінтеграції країн пострадянського простору, зокрема, України. І другої, пов'язаної з новим етапом вдосконалення

галузових стандартів освіти України на принципах компетентнісного підходу і з урахуванням прийнятої Національної рамки кваліфікацій.

Простір являє собою структуру об'єкта і матерії в цілому. Простір характеризує співіснування об'єктів, їх протяжність і структуру, взаємне розташування.

Очевидно, що при формалізації будь-якого простору, переведення його в предметну площину, основними є розуміння таких категорій як «співіснування», «структура» і «взаємне розташування».

Співіснування національних освітніх просторів в єдиному загальноєвропейському визначені на інституційно-правовому рівні і закріплені в ряді офіційних загальноєвропейських документів.

Насамперед, це Болонська декларація «Зона європейської вищої освіти» (Болонья, 1999 р.), яка стала стратегічним орієнтиром на шляху формування єдиного освітнього простору в Європі; Берлінська конференція міністрів вищої освіти (Берлін, 2003 р.), а також Комюніке «Область вищої освіти - досягнення цілей» (Берген, 2005 р.) і Будапештсько-Віденська декларація про створення Європейського простору вищої освіти (Будапешт, Відень, 2010 р.).

Із сукупності визначень сутності освітнього простору ми спираємося на наступне: «Освітній простір є живим соціально-педагогічним організмом, історично створеним старшим поколінням для тих, хто підростає. І як живий організм він володіє власною психологією поведінки, обумовленою внутрішніми і прихованими законами відтворення і підтримки самого організму».

На нашу думку, глибоке осмислення і внутрішнє прийняття наведеного вище визначення, дозволяє вибудувати логічну, системну роботу національних інститутів з реалізації принципів взаємного розташування компонентів європейського освітнього простору на безконфліктній основі.

Зняти можливі протиріччя можна, якщо визнати як загальноприйняті норми рамкові умови і стандарти якості, які діють у європейському просторі вищої освіти. Такими базовими документами, на наш погляд, можуть бути стандарти головного європейського союзу агентств по гарантії якості та акредитації (ENQA), які були затверджені на конференції міністрів освіти в Бергені і орієнтовані на «European Qualifications Framework for Lifelong Learning» («Європейську систему кваліфікацій на протязі усього життя»).

Враховуючи, що система кваліфікаційних рамок формується як компетентнісний підхід, доречно говорити про двоїстий його характер, - як підхід до формування нової якості знань і умінь, і як підхід формування категорії більш високого порядку, - «людського капіталу».

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

«Компетенція» передбачає розвиток в людині здатності орієнтуватися в різноманітності складних і непередбачуваних робочих ситуацій, мати уявлення про наслідки своєї діяльності, а також нести за них відповідальність.

Компетентнісний підхід орієнтує на побудову учбового процесу відповідно до планованого результату освіти: в навчальну програму чи курс спочатку закладаються виразні і зіставні параметри опису (дескриптори) того, що студент буде знати і вміти «на виході».

У зв'язку з цим назріла необхідність удосконалення підходів до формування та розвитку конкурентоспроможного людського капіталу.

У загальному сенсі конкурентоспроможність визначається як економічна категорія, що означає здатність економічного суб'єкта нарівні з іншими аналогічними суб'єктами конкурувати на ринку. [1] Основу конкурентоспроможності економічного суб'єкта складають його конкурентні переваги.

Мета статті – проаналізувати можливості, проблеми та перспективи використання компетентнісного підходу при формуванні конкурентоспроможного людського капіталу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Термін «людський капітал» є досить широкою, до кінця не вивченою категорією. Він базується на досягненнях неокласичної, інституціональної та інших теорій. Теорія людського капіталу формується протягом тривалого часу, протягом якого вона змінювалася і трансформувалася. Основою формування і розвитку категорії «людський капітал» є поява проблеми необхідності вивчення ролі і місця людини у розвитку суспільства та економіки, оцінки накопичених результатів його діяльності.

В цілому умовно можна виділити 4 основних напрямки вивчення категорії «людський капітал» (табл. 1):

- 1) людський капітал з позицій виробничих здібностей індивіда;
- 2) людський капітал з позицій відтворювальних здатностей;
- 3) людський капітал з позицій інвестиційних властивостей;
- 4) людський капітал з позицій комбінованого соціально-економічного змісту.

Таким чином, з представленої вище класифікації видно значна еволюція сприйняття категорії «людський капітал» - від фактора виробництва та відтворення до соціально-економічного контексту.

Таким чином, враховуючи різноманіття, неоднозначність і суперечливість трактувань категорії «людський капітал», практично всі дослідники виділяють знання, вміння та навички як основний елемент формування та відтворення людського капіталу. Так, у другій половині ХХ століття Ф. Бекон ввів визначення «Знання - сила», відповідно до якого, знання стають основним чинником розвитку суспільства.

Разом з тим, необхідно відзначити, що всі компоненти людського капіталу є взаємопов'язаними і взаємозалежними. Виходячи з рисунка 1, підвищення освітнього рівня формує додаткові стимули до збільшення основних компетенцій індивіда, що, у свою чергу, впливає на здоров'я, рівень мотивації і т. д. І, відповідно, без здоров'я і певної мотивації неможливо підвищення освітнього рівня індивіда.

Необхідно також відзначити різноманіття факторів, що впливають на формування людського капіталу. Так, людський капітал формується в науково-освітній системі, охороні здоров'я, юриспруденції, соціально-побутовій сфері та інших сферах, що визначають умови життя і побуту (рис. 1).

Таблиця 1 – Аналіз трактовок поняття «людський капітал» різними вченими

Напрямок	Сутність	Представники	Підходи до визначення людського капіталу	Переваги	Недоліки
1	2	3	4	5	6
Людський капітал з позиції виробничих здібностей індивіда	передбачає розгляд накопичених людиною знань, кваліфікацій, професійних навичок як рівноправного виду капіталу, поряд з його традиційними видами. Відмова від поточного доходу і взяття на себе додаткових витрат з метою отримання освіти являє собою вкладення людського капіталу	Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсборд, Дж. Мінцер, Е. Денісон, Мейнстрім, А. Сміта, Ж.Б. Сей, Н. Сеніор, Ф. Ліст, Дж. Ст. Мілльє та інші	За Л. Туроу, це - «здатність індивідуума виробляти товари та послуги», «його продуктивні здібності і знання» [3]	Виділення знань, умінь та навичок як основи виробничих здібностей індивіда	Придбання знань і навичок передбачає відмову від поточних благ з метою отримання додаткового доходу в майбутньому
			За У. Боуеном, людський капітал «складається з набутих знань, навичок, мотивації енергії, якими наділені людські істоти і якими вони можуть користуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг» [4]		
			Г. Беккер визначає поняття людський капітал як сукупність вроджених здібностей, набутих знань, навичок і мотивацій, які можуть бути використані протягом певного часу для виробництва товарів і послуги стати джерелами доходу для людини, сім'ї, організації і суспільства [6]		
			Мейнстрім, розглядає людський капітал, найчастіше, як певні якості і властивості, притаманні виключно конкретній людині		
Людський капітал з позиції відтворювальних здібностей	припускає обґрунтування економічної сутності капіталу. Знання самі по собі не можуть утворювати додану вартість, у той час як виробничі витрати формують основу відтворення капіталу. Таким чином, згідно даного підходу, капітал може мати нематеріальну форму, формуючи цінність здібностей людини	Ф. Кене, У. Петі, К. Маркс, А. Маршал, Е. Беєм-Баверк, У. Джебонс, К. Віксель, Дж. Б. Кларк та інші	Ф. Кене показав, як непродуктивні витрати формують основу відтворення капіталу, запропонувавши розгляд капіталу як складового з «авансів» або інвестицій	А. Маршал передбачив зростаючу роль освіти в економіці. Ввів у науковий обіг поняття «персональний» або «особистий» капітал і розглядав його аналогічно уречевленому, бо витрати на освіту подібні	У наукових працях даних вчених теорія капіталу сконцентрована на розгляді оборотного капіталу, який втілює ідею його руху та примноження
			У. Петті вперше висловлює думку про те, що капітал може мати нематеріальну форму, відзначаючи цінність здібностей людини		
			К. Маркс зазначає, що головним капіталом суспільства є людина, її творчі властивості, накопичені за багато поколінь. З погляду процесу виробництва, заощадження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина		
			А. Маршалл вважає, що, в першу чергу, потрібно досліджувати попит на освіту як на інвестиційне рішення, яке призведе пізніше до доходів		
			Е. Беєм-Баверк, У. Джебонс, К. Віксель, Дж. Б. Кларк займалися питаннями формування та особливостями використання капіталу		

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6
			Л. Вальрас називає людину «природним і вічним капіталом: природним тому, що він не зроблений штучно, вічним тому, що кожне покоління відтворює собі подібних» Й. Шумпетер у своєму трактуванні капіталу спирається на тезу про єдиний капітальний фонд цінності	з інвестиціями в уречевлений капітал	
Людський капітал з позицій інвестиційних	людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину. Вартість людини формують наведені витрати минулих інвестицій в навички та здібності людини	М. Блаугу, А. І. Добриніна, С. А. Дятлов, Є. Д. Циренова та інші	М. Блаугу вважає, що «людський капітал є приведена вартість минулих інвестицій в навички людей, а не цінність людей самих по собі» Г. Беккер резюмує підхід даної групи вчених: «людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати витрати на навчання, підготовку. На виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи»	Найбільш емне та точне визначення терміну «людський капітал»	Сама по собі людина з накопиченими знаннями та уміннями ще не представляє цінності
Людський капітал з позицій комбінованого соціально-економічного змісту	напрямок, що відійшов від одностороннього сприйняття людського капіталу - тільки як фактора виробництва або інвестиційного об'єкта, і який розглядає в першу чергу комбінований соціально-економічний зміст цієї категорії.	І. Іллінський, В. Щетинін, Ю. А. Корчагін, В. С. Ефімов та інші	І. Іллінський пише, що «людський капітал являє собою сукупність економічних відносин, що виникають у суспільному виробництві між його суб'єктами з приводу формування, розвитку і вдосконалення здібностей людини» В. Щетинін, маючи на увазі подвійність людського капіталу, у вузькому сенсі розглядає ту її частину, «яка продуктивно використовується підприємцями для отримання прибутку», а в широкому сенсі - «як соціально-економічну форму нинішньої якості людського потенціалу в масштабі всього суспільства ...»	Важливою є різниця, яка проведена між людським потенціалом та капіталом	Людський капітал, виключеної з процесу виробництва додаткового продукту, перестає бути фактором виробництва і стає потенційним ресурсом

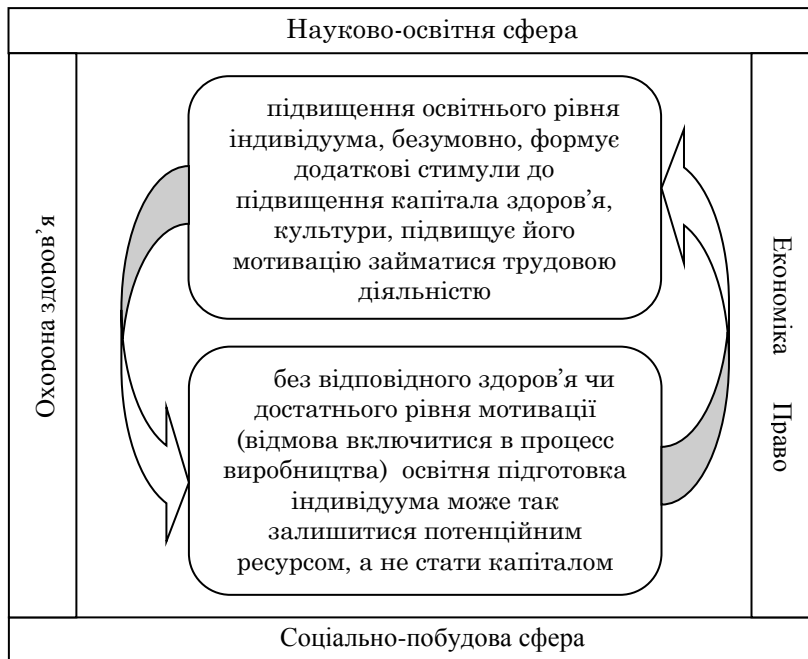


Рисунок 1 – Фактори формування людського капіталу

Таким чином, можна виділити наступні елементи людського капіталу (рис. 2).

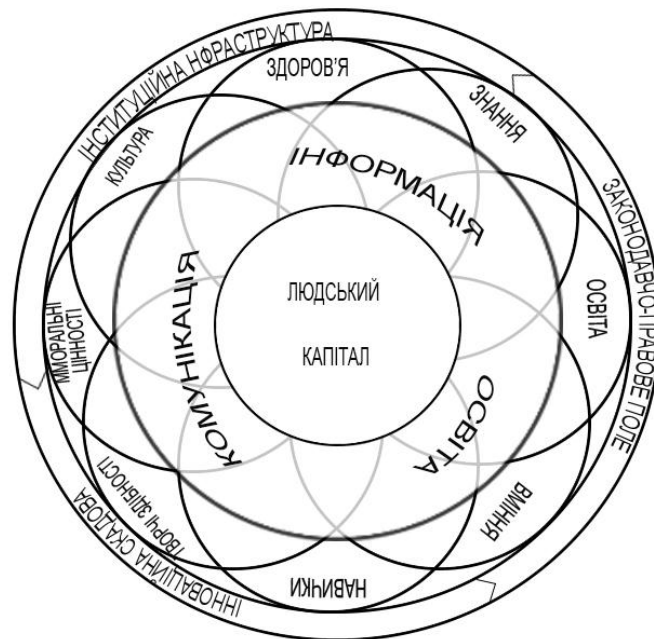


Рисунок 2 – Елементи людського капіталу

Разом з тим, на нашу думку, компонентами, які відповідають основним властивостям категорії «людський капітал», є освіта, здоров'я, моральні цінності. Даний висновок повною мірою відповідає матеріалам вчення К.

Маркса, в якому капітал розглядається як самозростаюча вартість. З погляду компетентнісного підходу властивість категорії капітал як самозростаючої вартості полягає в мотивованому процесі виробництва, накопичення і використання знань у процесі суспільного виробництва.

Разом з тим, людський капітал неможливо розглядати окремо або як економічний чинник, або як соціальний. Розгляд людського капіталу як цілісної соціально-економічної категорії дає розуміння створення додаткової вартості в якості додаткових знань, умінь, навичок і їх приросту в процесі виробництва, а також дозволить дослідити соціально-побутової аспект розвитку людського капіталу як основного джерела розвитку і прогресу суспільства.

Таким чином, людина стає центральним елементом соціально-економічного розвитку і тому він зачіпає всі його елементи і ключові процеси.

У зв'язку з цим, розгляд людського капіталу доцільно проводити в позиції трьох аспектів (рис. 3):

- людина сама по собі вже капітал;
- людина як основа відтворення капіталу;
- людина як сфера для розвитку.

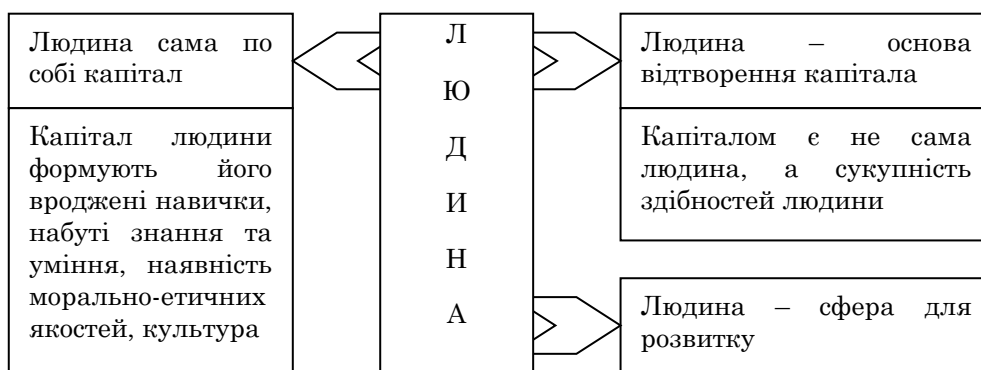


Рисунок 3 – Підходи до визначення особливостей формування людського капіталу

У процесі свого розвитку людський капітал проходить 2 стадії (рис. 4): період формування і період відтворення.

Період формування включає:

- набуття знань, умінь, формування культури і морально-ідеологічних норм протягом усього життя;
- набуття додаткових знань, кваліфікацій при прийомі на роботу, занятті специфічними видами діяльності.

Період відтворення включає:

- період простого відтворення в процесі виконання виробничих компетенцій;
- період розширеного відтворення, який передбачає придбання нових знань і умінь;
- формування напрямків розвитку (розвиток навичок застосування нових знань).

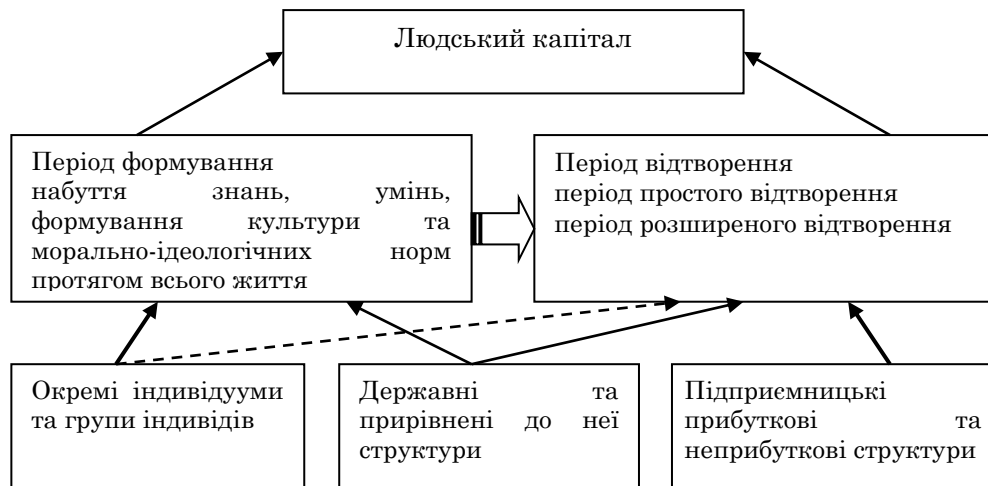


Рисунок 4 – Стадії розвитку людського капіталу

Згідно етапу розвитку людського капіталу на нього впливають різні зацікавлені особи. Вчені виділяють наступних основних зацікавлених осіб розвитку людського капіталу: окремі індивіди, домогосподарства, господарські товариства (корпорації, підприємства, організації), фінансово-кредитні установи, держава, громадські та міжнародні організації [5]. Загалом їх можна поділити на три групи: окремі індивіди і домогосподарства; держава та державні установи; прибуткові та неприбуткові організації та установи.

Регулювання процесу ефективності інвестування людського капіталу на державному рівні має здійснюватися на двох етапах його становлення та подальшого розвитку (рис. 4). На етапі формування, це повинно здійснюватися через систему управління вихованням дітей (контроль за компетентністю персоналу дитячих садків та дошкільних закладів, відповідністю їх матеріально-технічним забезпеченням), і контроль за якістю надання освітніх послуг (контроль за психолого-педагогічними якостями педагогів, їх професійними навичками і вмінням донести необхідну інформацію учням), сприянням створенню соціально-культурних установ, розвитку творчих та інтелектуальних здібностей.

На основі аналізу сутності, змісту і напрямів розвитку людського капіталу, пропонується розглядати джерела його формування та фактори конкурентоспроможності на різних рівнях їх виникнення: мікрорівні, мезорівні, макрорівні та мегарівні [4]. Різноманітність підходів до вимірювання людського капіталу призвело до появи наступної градації рівнів оцінки:

- особистісний – для характеристики людського капіталу окремих індивідів і організацій;
- мікрорівень – для характеристики людського капіталу великих корпорацій і регіонів;
- мезорівень – для характеристики сукупного людського капіталу в масштабах національної економіки;
- макрорівень – для характеристики об'єднаного людського капіталу в глобальному, світовому масштабі.

Запропоновані чинники формування людського капіталу систематизовані і представлені на рисунку 5.

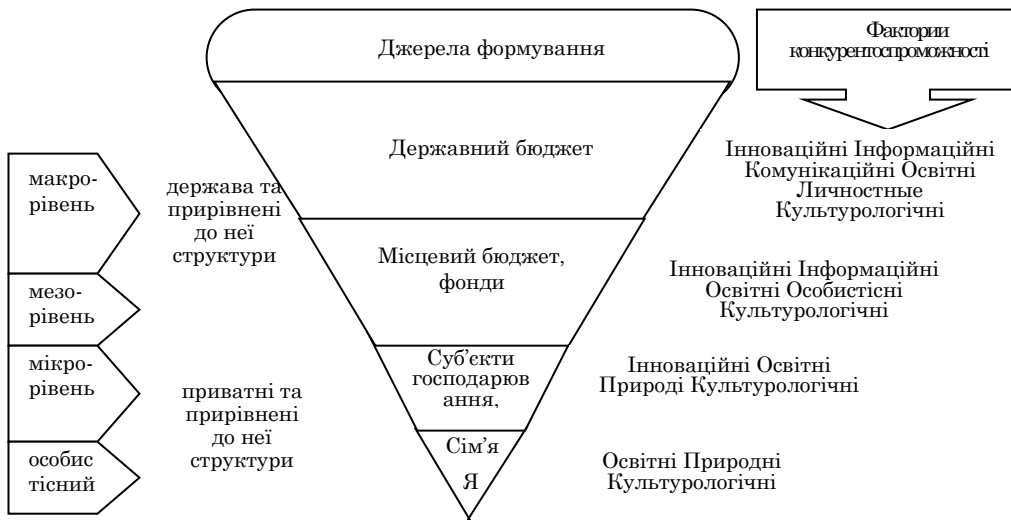


Рисунок 4 – Джерела формування людського капіталу

Разом з тим, необхідно виділити ряд проблем, що виникають на етапах формування та відтворення капіталу: значні і невизначені ризики вкладення коштів у формування і розвиток людського капіталу, через нестабільність і невизначеність зовнішнього середовища – тривалий період окупності вкладень, складність вимірювання ступеня розвитку трудового потенціалу та, відповідно, складність оцінки ефективності вкладень, на етапі відтворення людського капіталу виникають труднощі в оцінці якості інвестування, одним з головних проблем є неефективність державної політики інвестування в розвиток людського капіталу.

Рішення даних проблем, на наш погляд надасть можливість підвищити ефективність інвестування в розвиток людського потенціалу на етапі його формування, а на етапі відтворення - підвищити якість придбаних компетенцій.

ВИСНОВКИ

Формування людського капіталу приймає різні види, форми і проходить через різні етапи життя людини. Фактори, які впливають на формування людського капіталу, можна, на наш погляд, об'єднати в такі групи: соціально-демографічні, інституційні, інтеграційні, соціокультурні, екологічні, економічні, виробничі, демографічні. У свою чергу, інституційне середовище, необхідна для інноваційного соціально-орієнтованого розвитку країни, в довгостроковій перспективі формується і підтримується на основі людського капіталу, і, насамперед, рівня освіти. У теорії людського капіталу вкладення в людину розглядаються як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж «звичайні» капіталовкладення.

У сучасних умовах знання набувають особливої значущості в моделях оцінки ефективності функціонування організації, діяльність якої все більшою мірою залежить від інформації, рівня освіти і здібностей / можливостей персоналу до навчання впродовж життя, загального інтелектуального і культурного рівня.

Дослідження виконані при фінансовій підтримці та в рамках проекту програми TEMPUS - 530601-TEMPUS-1-2012-1-PL-TEMPUS-SMHES HES-SM - INARM: EASTERN-EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK IN THE FIELD OF INFORMATICS AND MANAGEMENT.

SUMMARY

THE EDUCATIONAL COMPONENT FOR THE HUMAN CAPITAL FORMATION BASED ON THE COMPETENCE APPROACH

V. O. Luk'yanyhyn, Ph.D., associate professor;
O. N. Telizhenko, Ph.D., Doctor of Economics, professor;
N. O. Baistryuchenko, Ph.D., senior lecturer

Sumy State University
2, Rimskogo-Korsakova St., 40007, Sumy, Ukraine
E-mail: luk_work@mail.ru; altel@ukr.net; n.baistryuchenko@ukr.net

The article describes the approaches to the definition and the formation of human capital. The main its components and factors of formation and reproduction of the human capital are determined and highlighted. Based on the analysis the main problems and prospects of formation and reproduction of the human capital are marked.

Keywords: *human capital formation, reproduction, development, investment competence.*

РЕЗЮМЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

V. A. Luk'yanyhyn, канд. экон. наук, доцент;
A. N. Teliuzhenko, д-р экон. наук, профессор;
N. O. Байстрюченко, канд. экон. наук, старший преподаватель

Сумский государственный университет,
ул. Римского-Корсакова, 2, 40007, м. Сумы, Украина
E-mail: luk_work@mail.ru; altel@ukr.net; n.baistryuchenko@ukr.net

В статье рассмотрены подходы к определению и формированию человеческого капитала. Определены основные его составляющие, выделены факторы формирования и воспроизводства человеческого капитала. На основе проведенного анализа выделены основные проблемы и перспективы формирования и воспроизводства человеческого капитала.

Ключевые слова: *человеческий капитал, формирование, воспроизводство, развитие, инвестирование, компетенция.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гуляев Г. Ю. Конкуренция: сущность и структура взаимосвязанных категорий / Г. Ю. Гуляев // Научное обозрение. - 2014. - № 12. - С. 229-236.
2. Корицкий А. В. Кладовые капитала... Истоки и основные положения теории человеческого капитала / А. В. Корицкий // Креативная экономика. - 2007. - № 5. - С. 3-10.
3. Корчагин Ю. А. Инвестиционная стратегия / Ю. А. Корчагин. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. - 315 с.
4. Корчагин Ю. А. Современная экономика России / Ю. А. Корчагин. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006.
5. Podra O. P. Investicii v lyuds`kii kapital yak chinnik rozvitku informaciihogo suspil`stva / O. P. Podra // Ekonomichni nauki. Sekciya «Ekonomichna teoriya ta ekonomichna istoriya». Zbirnik naukovix prac`. LNTU. – Vip. 7 (28). – CH. 2. – Luc`k, 2010.
6. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. – N.Y.; London, 1971.

Надійшла до редакції 2 квітня 2015 р.