

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. В статті охарактеризовано особливості інституційного підходу до дослідження людського капіталу. Розроблено модель інституціональної системи авіатранспортної галузі. Вдосконалено інституціональну систему відтворення людського капіталу.

Ключові слова: інституційний підхід, людський капітал, інституціональна система, інститут.

Аннотация. В статье охарактеризованы особенности институционального подхода к исследованию человеческого капитала. Разработана модель институциональной системы авиатранспортной отрасли. Усовершенствована институциональная система воспроизводства человеческого капитала.

Ключевые слова: институциональный подход, человеческий капитал, институциональная система, институт.

Annotation. The article describes the features of the institutional approach to the study of human capital. The model of the institutional system of air transport industry is developed. The institutional system of human capital reproduction is improved.

Key words: institutional approach, human capital, institutional system, institute.

Постановка проблеми. Людський капітал є складним, багатограним явищем, яке досить складно вивчити, оскільки воно постійно змінюється. Підтвердження цьому знаходимо і в роботах провідних дослідників цієї теми. Так, наприклад, Т. Шульц свого часу писав: «Повний ефект людського капіталу дуже складно вивчити. На додачу до внутрішнього ефекту людського капіталу на економічну активність індивідуума цей феномен віднаходить також і зовнішні ефекти, – в особливості виробництва нового знання, – що впливають на економічне зростання. В тій ступені, в якій людський капітал впливає на фізичний капітал, він є ключем до економічного прогресу». [18]

Загальнотеоретична сутність теорії людського капіталу демонструє її належність до неокласичного напрямку. Вплив цієї теорії проявився в тому, що вона розширила сферу макроекономічного аналізу зайнятості та економічного зростання завдяки тому, що довела зв'язок збільшення продуктивності з розвитком професійного потенціалу працівників.

Теорія людського капіталу свого часу була визнана економічною спільнотою, підтвердженням чого стало присудження Нобелівської премії з економіки Т. Шульцу (1971 р.) та Г. Беккеру (1993 р.). Однак, відзначимо, що їй досі малодослідженими лишаються питання, пов'язані з впливом інститутів на формування, реалізацію та відтворення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед дослідників людського капіталу необхідно виділити таких відомих економістів, як: Г. Беккер, Й. Бен-Порет, М. Блауг, У. Боен, С. Боулс, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, М. Вудхол, С. Дейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Б. Кікер, Л. Лейард, Ф. Махлун, Г. Псахаропулос, Л. Туроу, Ф. Уелч, І. Фішер, Б. Чизвік, Т. Шульц.

На пострадянському просторі теорія людського капіталу розвивається в роботах: А.В. Бондаря, Г.В. Борисова, Ю.В. Быченко, О.А. Грішиної, П.С. Демина, А.Н. Добрынина, С.А. Дятлова, Н.В. Ільїнського, І.В. Корнеевца, М.М. Критського, С.А. Курганського, В.Н. Марцінкевича, Л.І. Михайлової, Д.В. Нестерової, М.В. Ніколайчука, Л.Г. Сімкіна, В.Т. Смірнова, Є.Д. Циренової, Л.Т. Шевчук та інших вчених.

Крім того, дослідження людини закладене у працях інституціоналістів: Т. Веблена, Дж. Б'юкенена, Дж. Ходжсона, В. Ванберга, Дж.К. Гелбрейта, М. Олсона, О. Вільямсона та ін. Це модель «людини інституціональної», яка визначається через місце людини в системі соціально і нормативно закріплених функцій, її статусу та ролі як агента інституцій та інститутів [12]. «Людину інституціональну» також досліджували О.В. Іншаков, Г.Б. Клейнер, Б.А. Ерзнкян, С.Г. Кірдіна, О.С. Сухарев та ін.

Питання застосування інституційного підходу в дослідженнях людського капіталу розглядали у своїх роботах О.В. Заборовська, С.А. Кристиневиц, А.М. Омелянюк, Е.В. Савін, П.В. Солодуха.

Постановка завдання. В сучасній економічній літературі присутня дуже обмежена кількість комплексних досліджень людського капіталу на базі інституціонального підходу, що зумовило вибір мети дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження людського капіталу з точки зору інституціонального підходу варто розпочати з вивчення його основних методологічних положень. Інституційний підхід, використовуючи найбільш вагомі досягнення гуманітарних наук, перш за все, філософії, соціології і психології, спирається на наступні методологічні положення [9]:

– по-перше, людина є не стільки продуктом природи, скільки результатом розвитку суспільства. Зрозуміти людську природу, її вплив на створення суспільного багатства можна лише через багатогранну

систему суспільних відносин, що виникають як результат взаємодії людей в процесі відтворення їх спільного життя;

– по-друге, різноманітні індивідуальні властивості і здібності особистості під впливом системи суспільних відносин отримують певний соціальний спосіб свого існування, стають носіями пануючих у суспільстві виробничих відносин;

– по-третє, надзвичайно важливими інструментами даного перетворення є суспільні інститути, від стану і розвитку яких залежить процес відтворення людини як «соціальної» істоти.

Прихильники інституційного підходу вважають, що мотивом людської діяльності не може бути максимізація особистої корисності. Серед можливих мотивів ними розглядаються самореалізація, творча діяльність, прагнення до досконалості, влади, слава, душевний комфорт, внутрішня психологічна рівновага тощо. Порівнюючи «людину економічну» і «людину інституціональну», можна відзначити спрямованість цілей економічної діяльності першої групи на максимізацію матеріальних благ, а другої – на зміцнення свого стану і статусу в суспільстві [11]. Останнє свідчить про зосередження уваги на егоїстичних мотивах людської поведінки, тобто про появу опортуністичного аспекту в існуючій моделі людини. Як пише О. Вільямсон [10]: опортунізм виявляється як «переслідування особистого інтересу, що межує з підступністю». Прикладами опортуністичної поведінки можуть бути обман, шахрайство, приховування інформації тощо.

Інституційний підхід передбачає, що за своєю сутністю людський капітал є суспільною цінністю, чий напрямок формування і використання задається існуючою інституціональною системою. Так, наприклад, П.В. Солодуха пише: «Людський капітал – це інституціоналізована соціально-економічна форма буття робочої сили, яка виступає суспільною цінністю і виражає систему відносин з приводу її формування, вдосконалення та використання» [9]. Таким чином, найбільший вплив на якісні характеристики людського капіталу справляє наповнення інституціональної системи, в рамках якої здійснюється його формування, реалізація та відтворення.

Людський капітал, являючись особливою специфічною формою капіталу, має ряд відмінних рис від капіталу фізичного [4]:

- невіддільний від особистості свого носія;
- не може бути предметом купівлі-продажу або застави;
- володіє найменшою ліквідністю в порівнянні з іншими формами капіталу;
- інвестиційний період у людського капіталу більш значний, ніж у капіталу фізичного;
- ризик вкладень у нього практично не можна застрахувати і т.д.

Всі ці ознаки дійсно вказують на специфічність людського капіталу, який є однією з форм специфічних активів. «Специфічні активи – це ті, які є результатом спеціалізованих інвестицій і які не можуть бути перепрофільовані для використання в альтернативних цілях або альтернативними користувачами без втрат в їх виробничому потенціалі» [10].

Оскільки людський капітал з точки зору інституціонального підходу є специфічним активом, то його наявність теж зумовлює двосторонню залежність, яка ускладнює контрактні відносини, особливо враховуючи відмінні риси людського капіталу. Таким чином, погодимось з думкою О.М. Ложачевської та О.Т. Полторацької, що наявність подібної проблеми зумовлює необхідність створення інститутів і організацій, які мінімізують ризики, сприяють оптимальному розподілу ресурсів під час здійснення інвестицій у специфічні активи та припускають існування певної ієрархії [5].

Далі доцільно буде дослідити сутність та структуру інституціональної системи, враховуючи наявність цієї категорії у визначенні людського капіталу з точки зору інституціонального підходу. На думку Е.В. Савіна, інституціональна система – це особливий взаємозв'язок соціально-економічних інститутів, інституціоналізованих організацій і особливих інституціональних інструментів, під впливом яких здійснюється формування, функціонування і вдосконалення суспільно важливих властивостей і якостей людської особистості [8]



Рис.1. Модель інституціональної системи авіатранспортної галузі (розроблено автором)

Модель інституціональної системи управління людським капіталом на прикладі авіатранспортної галузі являє собою складний взаємозв'язок між інституціональними системами різноманітних організацій (рис. 1).

Нагадаємо, що на думку Л.І. Михайлової [7], комплексна система управління людським капіталом включає в себе формування, розвиток, реалізацію та відтворення людського капіталу.

Представлена модель демонструє, що інституціональна система кожної організації одночасно є її внутрішнім інституціональним середовищем управління людським капіталом. Цей процес управління має своє зовнішнє середовище, яким виступає внутрішня інституціональна система іншої організації. В свою чергу, ця інституціональна система знаходиться на більш високому рівні ієрархії і до її складу якої ця включається інституціональна система нижчого рівня.

Мегарівень даної моделі інституціональної системи авіатранспортної галузі представлений міжнародними організаціями та міждержавними об'єднаннями. В контексті інституціонального підходу до дослідження людського капіталу наведемо приклад Міжнародної асоціації повітряного транспорту (IATA). Дана міжнародна організація надає підтримку в сфері людського капіталу 1500 працівникам IATA по всьому світу. В IATA виділяють наступні виклики та можливості в сфері людського капіталу [15]:

- як розвивати сильний та різноманітний процес підготовки глобальних лідерів, здатних замінити поточне покоління;
- як ефективно розвивати і зберігати таланти на всіх рівнях організації;
- як управляти важкими профсоюзами в середовищі комплексного законодавства про працю.

В 2010 році підписано спільний Меморандум про наміри між Державіаадміністрацією України та IATA [6], в якому передбачено співробітництво і у сфері управління людським капіталом в частині навчання авіаційних спеціалістів. В даному випадку інституціональна система IATA знаходиться на вищому ієрархічному рівні і є зовнішнім інституціональним середовищем для Державіаадміністрації України.

Одним з важливих стратегічних напрямів розвитку людського капіталу авіатранспортної галузі України на мегарівні є приєднання до програми «Відкрите небо» в сфері авіаційних перевезень. В своєму класичному варіанті в рамках ЄС ця програма передбачає наявність спільного авіаційного простору, який дозволяє компаніям країн-учасниць літати до них та обслуговувати їхні внутрішні рейси без обмежень у виборі маршрутів та частоти польотів. Можливе приєднання України до цієї програми змусить вітчизняні авіатранспортні підприємства вдосконалити свої стандарти щодо управління людським капіталом та підняти їх до європейських стандартів.

Що ж стосується мікрорівня інституціональної системи авіатранспортної галузі, то на авіатранспортних підприємствах, зокрема, в авіакомпаніях, він представлений департаментом персоналу. Цей департамент проводить аналіз потреб авіакомпанії в льотних екіпажах та стюардах для різних типів повітряних суден, враховуючи плинність персоналу, та оцінює рівень пропозиції за даними категоріями працівників на ринку праці; визначає потреби в початковому та періодичному навчанні відповідно до вимог до персоналу власне самої авіакомпанії, Державіаадміністрації України та міжнародних стандартів, а також можливості та умови такого навчання в Україні та закордоном; визначає здатність авіакомпанії надавати послуги з навчання персоналу іншим авіакомпаніям та необхідні для цього людські та матеріальні ресурси.

Найбільш значним елементом інституціональної системи управління людським капіталом є соціально-економічні інститути. Синтезуючи два основних напрями сучасного інституціоналізму (методології Дж. Коммонса та Д. Норта), можна вважати, що під інститутами необхідно розуміти історично створені правила, норми, традиції соціальних взаємовідносин між індивідуумами, структуровані в адекватні суспільні організації, а також механізми їх становлення та функціонування [2]. Не дивлячись на те, що ці правила та норми виробляються суспільством, вони носять об'єктивний характер.

Дослідники зазначають, що протікання інноваційних процесів в економіці забезпечують такі інститути [3]:

- діяльність яких спрямована на підготовку людського капіталу та сприятливого середовища для ведення інноваційної діяльності;
- що беруть безпосередню участь у процесі створення, комерціалізації та використання нового знання;
- які спрямовані на забезпечення інноваційної діяльності матеріальними ресурсами.

Вищенаведене підтверджує важливу роль інститутів, зокрема, у процесі формування людського капіталу.

Існують різні класифікації елементів людського капіталу. На нашу думку, найбільш повною є класифікація, яка дозволяє виділити наступні елементи (види, форми, активи) людського капіталу [13]:

- капітал здоров'я;
- трудовий капітал (знання і професійні здібності, навички і досвід, що визначають рівень кваліфікації);
- інтелектуальний капітал (визначається рівнем освіти). Виділяють дві складові частини:
 - 1) інтелектуальний капітал, який втілений в людині у вигляді досвіду, знань, здібностей до нововведень і творчої діяльності т.п.;
 - 2) інтелектуальний капітал, який включає патенти, ліцензії, торгові марки і т.д.;

- організаційно-підприємницький капітал (являє собою потенціал інноваційно-творчої діяльності);
- культурно-моральний капітал.

Так, наприклад, ряд американських досліджень, здійснених Г. Беккером, Р. Инглетартом, С. Шейном, доводять вплив базових цінностей культури не тільки на економічний розвиток, але й на винахідливість, інноваційні диспозиції особистості [14; 16; 17]. На нашу думку, тут має місце вплив інституту збереження базових цінностей людей, які є носіями людського капіталу.

У відповідності з виділеними структурними елементами людського капіталу можна виділити ті групи інститутів, які здійснюють найбільш значний вплив на формування цих елементів. Причому, Кристиневиц С.А., Омелянюк А.М. розділяють їх на дві групи [4]: формальні та неформальні з врахуванням рівня інституціональної системи. Формальні інститути будуть відображати той комплекс установ і законів, які відносяться до регулювання даної області відтворення людського капіталом. Неформальні інститути – це ті інститути, які не зафіксовані в формальному вигляді, але, тим не менше, є прийнятним способом в тій чи іншій області відтворення людського капіталу (табл. 1).

На нашу думку, до інституціональної системи відтворення людського капіталу варто додати мезорівень. До мезорівня, як правило, включають відтворення людського капіталу регіону або людського капіталу галузі.

Так, наприклад, Заборовська О.В. досліджувала управління людським капіталом регіону в інституціональному смислі, яке включає в тому числі і відтворення людського капіталу. На її думку, сутність управління людським капіталом регіону в інституціональному смислі як територіально відособленої специфічної системи управління соціально-економічними інститутами, що взаємодіють з носіями людського капіталу, продуктивно споживаного в процесі розширеного відтворення з метою задоволення потреб населення регіону і забезпечення економіки регіону людським капіталом відповідної якості [1].

Таблиця 1

Інституціональна система відтворення людського капіталу

Елементи людського капіталу	Рівні інституційної системи			
	Нано	Мікро	Мезо	Макро
	Інституційні пристрої			
	Працівник	Фірма	Галузь	Держава
	Вид інституту			
	Неформальні	Форм./Неформ.	Формальні	Формальні
Капітал здоров'я	Інститут здорового способу життя, інститут	Корпоративна культура, підвищення	Інститут соціального захисту та ін.	Інститут охорони здоров'я та ін.
Трудовий капітал	збереження базових цінностей, культура, менталітет,	кваліфікації, етика бізнесу, соціальне партнерство,	Інститут охорони здоров'я та ін.	Інститут зайнятості та ін.
Інтелектуальний капітал	соціальне оточення, релігія, національні традиції та ін.	корпоративна соціальна відповідальність та ін.	Інститут безпеки праці та ін.	Освітні інститути та ін.
Організаційно-підприємницький капітал			Інститут професійного розвитку та ін.	Інститут приватної власності та ін.
Культурно-моральний капітал			Галузева культура та ідеологія	Ідеологія, та ін.

Джерело: вдосконалено автором на основі [1; 4]

На основі таблиці 1 можна зробити висновок про те, що формальні інститути впливають переважно на той елемент людського капіталу для регулювання якого вони були створені, а вплив неформальних інститутів є ширшим та більш розмитим, проявляється у всіх сферах відтворення людського капіталу.

Також інститути можуть поділятися на базові та комплементарні, або природні та штучні [5]. Так, наприклад, інститут приватної власності належить до базових інститутів інституціональної системи відтворення людського капіталу. Серед комплементарних інститутів можемо назвати етику бізнесу та соціальне партнерство.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Працівники як носії людського капіталу стимулюються до його змін через трансформацію інституціонального середовища шляхом адаптації їх до нових умов господарювання, отримання досвіду діяльності в умовах протікання інноваційних процесів в економіці та суспільному житті, отримання нових знань, реалізацію інновацій тощо. Формування людського капіталу на шляху до інноваційної економіки означає зміну інституційних основ функціонування господарської системи, оскільки змінюються правила і норми економічної поведінки людей, їх пріоритети і цінності. Тобто відбуваються якісні зміни змісту людського капіталу, накопичення нових продуктивних

здібностей, формування нового інституціонального середовища шляхом зміни інституціональних угод, активного творення законодавчої системи, реалізації людського капіталу в організаційних структурах.

Проведене дослідження дозволило охарактеризувати особливості застосування інституційного підходу до дослідження людського капіталу. Крім того, було розроблено модель інституціональної системи авіатранспортної галузі з акцентом на елементах людського капіталу. Зокрема, більш детально проілюстровано вплив інститутів на мегарівні на управління людським капіталом.

На управління людським капіталом впливають як формальні так і неформальні інститути, які впливають на структурування відносин між людьми. Формальні інститути на макрорівні значною мірою формуються державою.

Якісні зміни людського капіталу сприяють прогресивним змінам в інституціональному середовищі, дають інтелектуальний пошук для якісних змін у суспільстві і його переходу на новий рівень розвитку.

Список використаних джерел

1. Заборовская О.В. Формирование и развитие человеческого капитала в регионе: институциональный подход: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 [Текст] / О.В. Заборовская. - Санкт-Петербург, 2005. - 460 с.
2. Інтелектуальний капітал підприємств АПК в регіональній інноваційній системі: Монографія [Текст] / Г.В. Жаворонкова, В.О. Жаворонков, Д.М. Соковніна, Л.Ю. Мельник, М.О.Гоменюк / За ред.. д.е.н. Г.В. Жаворонкової. - Умань: Видавець «Сочінський», 2012. - 550 с.
3. Корпоративне управління в Україні: стратегії, інновації, інвестиції. [Текст] / І.О. Борисюк [та ін.]; за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. - Київ: Наукова думка, 2008. - 416 с.
4. Кристиневиц С.А., Омелянюк А.М. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике. Монография. [Текст] / С.А. Кристиневиц, А.М. Омелянюк. - Брест: Издательство БрГТУ, 2008. - 152 с.
5. Ложачевська О.М., Полторацька О.Т. Глобальна інституціональна взаємодія міжнародних авіаційних організацій з аеропортами України: Монографія [Текст] / О.М. Ложачевська, О.Т. Полторацька. - К.: Видавництво «Логос», 2011. - 208 с.
6. Меморандум про наміри між Державною авіаційною адміністрацією України та IATA від 27.10.2010 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.avia.gov.ua/uploads/documents/7597.pdf>
7. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК: Монографія [Текст] / Л.І. Михайлова - Суми: Довкілля, 2003. - 326 с.
8. Савин Э.В. Воспроизводство человеческого капитала в институциональной системе. [Текст] / Э.В. Савин. // Российское предпринимательство. - 2005. - № 11 (71). - С. 72-77.
9. Солодуха П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 [Текст] / П.В. Солодуха. - М., 2004 - 338 с.
10. Уильямсон О. Институты капитализма [Текст] / О. Уильямсон: пер. с англ. - Лениздат ; SEV Press, 1996. - 702 с.
11. Федотова В.Г. Человек в экономических теориях: пределы онтологизации [Текст] / В.Г. Федотова // Вопросы философии. - 2007. - № 9. - С. 22.
12. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты. Манифест современной институциональной экономической теории [Текст] / Дж. Ходжсон; пер. с англ. - М.: Дело, 2003. - 464 с.
13. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование [Текст] / В.Т. Смирнов [и др.]; под общ ред. В.Т. Смирнова. - М. : Машиностроение - 1, 2005. - 520 с.
14. Becker, G. S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed). [Text] Chicago: The University of Chicago Press, 1993. - 389 p.
15. Gianasso, G. IATA Global Aviation Human Capital Summit 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.iata.org/events/Documents/HCSummit_Day1_0900_Gianasso.pdf
16. Inglehart, R.F. Culture and Social Change: Findings from the Value Surveys. [Text] Leiden: Brill Academic Publishers, 2003.
17. Schein E.H. Organizational culture and leadership. [Text] San Francisco: Jossey-Bass, 1985. - 358 p.
18. Schulz, T. The economic importance of Human Capital in Modernization [Text] / T. Schulz // Education Economics. - 1993. - Vol 1. Issue 1. - P. 10-32.