

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
Магістр	–	–	–	–	–	–	–
Спеціаліст	39447	13058	33,1	152	0,4	39281	66,5
Бакалавр	390503	127549	32,7	3557	0,9	259397	66,4
Молодший спеціаліст	227496	87010	38,2	21951	9,6	118535	52,2

Оскільки кон'юнктура відбиває результат, тому співвідношення попиту та пропозиції трансформується в показник "кількість осіб, зарахованих на перший курс" (табл. 2).

З кожним роком збільшується питома вага абітурієнтів, зарахованих до вищих навчальних закладів для навчання на платній основі. Так, якщо в 1995/96 навчальному році для навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб було прийнято 18% студентів, то у 2004/05 н. р. – 61,5%.

Для оцінки кон'юнктури важливо знати величину сукупного попиту та пропозиції. Враховуючи те, що освітні послуги на ринку вищої освіти надаються протягом тривалого періоду часу, показник "кількість студентів, зарахованих на перший курс" характеризує не весь обсяг попиту та пропозиції, а лише його частину, яка стосується студентів першого курсу. Тому сукупний обсяг надання освітніх послуг характеризується показником "кількість студентів" (табл. 3).

Таблиця 3

Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах, тис. осіб [1]

	1985/86	1990/91	1995/96	2000/01	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Усього у вищих навчальних закладах	1662	1638	1571	1931	2270	2437	2575	2709
I – II рівнів акредитації	809	757	618	528	583	593	548	505,3
III – IV рівнів акредитації	853	881	923	1403	1687	1844	2027	2203,8

Як свідчать дані табл. 3, контингент студентів досяг 2,7 млн. чол. Варто зазначити, що сьогодні у світі змінюється фундаментальна роль вищої освіти – із категорії елітарних стандартів вона переходить у статус соціально-культурного мінімуму. Вона стає своєрідним пропуском у сферу професійної діяльності.

Кінцевим результатом споживання освітніх послуг є отримання диплому, тому реальну кількість наданих послуг буде характеризувати показник "кількість осіб, які закінчили навчання". Цей показник буде відображати пропозицію спеціалістів на ринку праці. Отже, не менш важливим соціально-економічним питанням і водночас реалізацією одержаних освітніх послуг є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, тому кон'юнктуру ринку освітніх послуг потрібно розглядати в чіткому взаємозв'язку з кон'юнктурою ринку праці. Виходячи із вищезазначеного, потрібно провести аналіз кон'юнктурної ситуації на ринку праці. Кон'юнктура ринку праці характеризується співвідношенням попиту та пропозиції на спеціалістів на цьому ринку (табл. 4).

Таблиця 4

Кон'юнктурна характеристика ринку праці [3]

Показник	Досліджуваний період					
	1990/91	1995/96	2000/01	2003/04	2004/05	2005 до 1990%
Випущено спеціалістів з вищою освітою, тис. осіб	365,6	339,1	511,3	532,5	464,4	127
Одержали направлення на роботу, тис. осіб	365,3	153,5	163,7	215,9	172,8	-192,5
%	100	45,0	32,0	40,5	37,2	-63,8
Потреба в працівниках для заміщення вільних посад службовців, тис. осіб	–	18,4	21,8	36,9	42,4	–
Кон'юнктурна характеристика ринку праці	–	0,10	0,06	0,12	0,15	–

Вищенаведене говорить про існування загальнодержавної проблеми, тобто про значні диспропорції між випуском спеціалістів та потребою на ринку праці. Кількість спеціалістів, які отримують вищу освіту, в тому числі і за рахунок коштів Державного бюджету, не працевлаштовується за фахом, а попит на випускників на ринку праці ще не став визначальним критерієм оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу (рейтинг визначається за конкурсом прийому).

Таким чином, оцінка стану кон'юнктури ринку послуг вищої освіти дозволяє виділити наступні проблеми:

1. Відсутність методичних розробок для оцінювання кон'юнктури ринку освітніх послуг.

2. Відсутні науково обґрунтовані методики визначення потреби держави у спеціалістах із різним рівнем кваліфікації та обсягів державного замовлення з урахуванням кон'юнктури ринку праці.

3. Суттєве перевищення пропозиції молодих спеціалістів на ринку праці, що ставить перед освітою завдання вивчати потреби ринку в тих чи інших спеціалістах, аналізувати вимоги працевлаштованих до знань і навиків випускників.

4. Через відсутність маркетингової стратегії на ринку праці освітні послуги зорієнтовані не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, перш за все за економічним напрямом. Унаслідок цього вищий навчальний заклад втрачає свою спеціалізацію і переходить на підготовку непотрібних на ринку праці фахівців, що створює умови для зростання безробіття.

Література: 1. Статистичний щорічник України за 2005 рік. – К.: Техніка, 2006. 2. Статистичний щорічник України за 2005 р. – К.: Держкомстат, 2006. 3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів на початок 2005/2006 навчального року: Стат. бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2006. – 106 с. 4. Вузи продукують клієнтів для Центрів зайнятості // <http://ukrstat.kmu.gov.ua> 5. Список вищих навчальних закладів та відокремлених підрозділів, в яких анульовано ліцензію або припинено освітню діяльність у 2005 році та I півріччі 2006 року // http://www.mon.gov.ua/license/dis_lcnz.doc

Стаття надійшла до редакції
15.03.2007 р.

УДК 65.01:316.61

Кайнова Т. В.

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Evolution of looks on a man and his roles in public production is represented, maintenance of place of man in public production is specified, position of man as transmitter of human, intellectual and social capital is determined.

Процессы, происходящие на современном этапе развития общества, сопровождаются преобразованиями в системе управления, которые заключаются в трансформации существующих принципов, методов, подходов, изменением взглядов на человека как производительной силы в направлении формирования видения человека как носителя человеческого, интеллектуального и социального капитала.

Этим определяется актуальность рассмотрения проблемы изменения роли человека в общественном производстве. Эволюцию научных взглядов о человеке целесообразно исследовать с учетом вклада известных зарубежных и отечественных теоретиков и практиков, занимающихся рассмотрением социально-экономических процессов в обществе, изучением экономики, социологии и других общественных наук. Среди них наиболее известны труды Дж. М. Кейнса, А. Лавуазье, Т. Р. Мальтуса ("Опыт о законе народонаселения"),

К. Маркса ("Капитал"), А. Маршалла ("Принципы политической экономики"), Д. С. Милля ("Основы политической экономики"), В. Петти, Д. Рикардо, А. Смита, а их прогрессивные взгляды развивают отечественные исследователи: О. Гришнова ("Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки"), Н. Гавкалова, Н. Маркова ("Формування та використання інтелектуального капіталу"), М. Доронина ("Управління економічними та соціальними процесами підприємства"), С. Дятлов ("Теория человеческого капитала"), И. Журавлева ("Сутність та зміст інтелектуального людського капіталу підприємства"), В. Куценко, Г. Евтушенко ("Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення"), Э. Либанова, ("Стратегическое управление интеллектуальным развитием персонала") и др. Тем не менее многоаспектность рассматриваемой проблемы дает возможность осуществления дальнейших научных исследований.

Целью работы является формирование теоретико-методологических аспектов изучения роли человека в общественном производстве.

Объектом изучения являются процессы осуществления общественной деятельности человеком.

Предметом изучения является человек и его роль в общественном производстве.

Для реализации цели исследования поставлены и решены следующие задачи:

- представлена эволюция взглядов на человека и его роли в общественном производстве на основе обобщений результатов исследований известных теоретиков и практиков;
- уточнено содержание места человека в общественном производстве;

- сформулированы теоретико-методологические аспекты формирования социального, человеческого и интеллектуального капитала.

Идентификация роли человека в общественном производстве может быть представлена с учетом тенденций, имеющих место в социально-экономическом развитии общества, что порождает научный интерес к данной проблеме. Ученые прошлого и нынешнего столетий признают, что человек – существо общественное и таким оно стало, благодаря общественной деятельности [1].

Активная роль человека в общественном производстве во многом обуславливается мотивами его экономического поведения, характером конкурентных преимуществ, ценностями индивида. Это позволило экономистам-теоретикам и практикам в науке выделить этапы в истории человеческого развития, которые отличаются разнообразными свойствами природы человека.

Усиленное внимание исследователей к процессам, происходящим в сфере общественного производства, было обусловлено необходимостью обеспечения экономической эффективности в системах управления на микроуровне. Например, эффективность может достигаться за счет максимальных объемов производства, а внимание к человеку как владельцу интеллектуального, человеческого и участию формирования социального капитала при этом отходит на второй план. Такой подход берет начало в работах меркантилистов Т. Мена и А. Монкретьена, которые концентрировали свое внимание на достижении материального успеха, а не на развитии людей [1]. И только анализ источников роста материального богатства вывел ученых на другое видение роли человека в общественном производстве, то есть на формирование концепции человеческого развития, истоки которой можно найти в ранних периодах истории многих культур. Так, по мнению Аристотеля, "богатство не является тем добром, которое мы ищем, оно только лишь полезно для поисков чего-то другого". Аристотель признавал, что экономический рост является средством, а не целью [2]. Позднее подобные мысли высказывали основатели количественной экономики – В. Петти, А. Лавуазье, и классики политической экономики – А. Смит, Т. Р. Мальтус, Д. С. Милль. Например, А. Смит и его последователи, пытаясь оценить роль человека в общественном производстве, считали его не только источником, а и частью общественного богатства [3].

Данные воззрения имели общее с современной концепцией гуманистического управления, когда человек рассматривается как основная ценность организации, гарант её успеха и позитивного имиджа.

Человеческие потребности определялись в виде цели общественного производства представителями других научных школ. Так, маржиналисты сформулировали принцип рационального поведения человека в рыночной экономике [5]. Один из основателей неоклассического направления А. Маршалл, синтезировав многочисленные идеи о роли человека в общественном производстве, определил взаимосвязь накопления богатства с развитием чело-

века. Ему принадлежит высказывание: "Производство богатства – это только средство поддержания жизни человека, удовлетворения его потребностей и развития его сил – физических, умственных и моральных. Сам же человек – главное средство производства этого богатства, и он является конечной целью богатства" [4]. Такое видение человека идет в контексте социально ориентированного управления и принимается автором как отправная точка в формировании концепции социального менеджмента персонала.

Так, Дж. М. Кейнс в 1930 годах признавал важнейшими условиями экономического роста развитие и реализацию способностей человека при возможности его личного выбора [5]. Здесь автор наблюдает доминанту социально-психологических аспектов в определении роли человека.

Продолжая генезис научных идей и взглядов на человека, его продуктивные свойства и способности, Т. Шульц в середине XX века вводит понятие человеческого капитала, под которым понимается совокупность знаний и квалификаций, которая выполняет двойную функцию как средства производства, так и предмета длительного использования [6]. В своей работе "Инвестиции в человеческий капитал" он отмечал, что для стран с низким уровнем развития инвестиции в человеческий капитал являются намного важнее, чем капиталовложения в машины и заводы. Таким образом, можно сделать вывод о постепенном усилении акцента на рассмотрении экономических аспектов, что соответствует природе развития социально-экономических систем.

Тем не менее концепция промышленной технологии, сформированная к середине XX века, определяет минимальное вмешательство человека в технологические процессы, а последние делаются независимыми от знаний, способностей человека, что, в свою очередь, снижает значимость социально-экономических аспектов и, тем самым, нивелирует природу человека. Это отражалось в использовании на протяжении длительного периода времени ресурсо-затратного подхода к управлению персоналом, что идет в разрез с концепцией социально ориентированного управления.

Второй этап научно-технической революции, который начался во второй половине XX века, связан с пересмотром роли человека в общественном производстве. Традиционная промышленная технология уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на использовании компьютерных технологий, современных средствах связи. Теперь производство требует от работников качеств, которые не только не формировались в условиях конвейерного производства, но и умышленно сводились к минимуму, что позволяло упрощать работу и удешевлять стоимость рабочей силы. К числу таких качеств относятся высокое профессиональное мастерство, возможность принимать самостоятельно решения, навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество производимой продукции, творческие возможности, состояние здоровья работника. Кардинальные изменения в технике и технологии производства требуют соответствующих изменений в квалификационной структуре рабочей силы. Возникают новые сферы приложения труда, новые виды занятости, новые профессии. Эффективное функционирование экономики, экономический рост все более зависит от того, насколько высок образовательный уровень работников, их профессионально-квалификационная подготовка, в какой степени персонал мотивирован в достижении высоких конечных результатов.

Глобализация, распространившаяся в последние десятилетия в мире, знаменуется возрастанием роли человека в процессе формирования общественного богатства. Человек выступает не только как работник, он – основная движущая сила социально-экономического прогресса. Важную роль играет степень удовлетворенности человека трудом. Достижения научно-технического прогресса обуславливают появление новых положений в системе мотивации труда людей. Например, возрастает роль факторов, которые обеспечивают реализацию творческих способностей человека, его новое отношение к труду не как к необходимости, а как к форме самореализации. При этом особое внимание уделяется качеству труда, что достигается за счет уровня образования, профессиональной подготовки персонала, позитивных взаимоотношений между работниками. Все это обуславливает необходимость управления процессами накопления и использования человеческого и социального капитала.

Отечественные исследователи В. Куценко та Г. Евтушенко трактуют человеческий капитал как "совокупность знаний, способностей и квалификаций, как способность квалифицированной рабочей силы создавать прибыль в виде части заработной платы и прибыли предприятия" [7]. Более многоаспектно определяет кате-

горию О. Гришнова, которая одной из первых наиболее полно исследовала проблему формирования и развития человеческого капитала. В её определении человеческий капитал – это "экономическая категория, которая характеризует совокупность сформированных и развитых вследствие инвестиций продуктивных способностей, особых черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту продуктивности труда и благодаря этому влияют на увеличение доходов своего собственника и национального дохода" [8]. Г. Назарова, Н. Гавкалова, Н. Маркова в труде "Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств" определили человеческий капитал как "сформированные за счет инвестиций знания, умения, опыт отдельного человека, которые используются для повышения эффективности корпоративного управления и доходов отдельного работника" [9]. Обобщив имеющиеся место определения, автор выделил основные характеристики, присущие человеческому капиталу, что позволило предложить следующее авторское трактование категории человеческого капитал: "человеческий капитал – это результат инвестиций, а также некоторый запас знаний, способностей, навыков, мотиваций и других личностных особенностей, которыми располагает отдельно взятый работник или их совокупность".

Человеческий капитал как результат инвестиций в отдельного работника, в накопленный им запас знаний, полученный опыт, используется для достижения определенных целей посредством интеллектуального труда. Повышение значения интеллекта человека, его эффективное использование и развитие является основой для определения понятия "интеллектуальный капитал".

Одними из первых научно обоснованное определение категории "интеллектуальный капитал" представили Л. Эдвинсон и М. Мелоун, которые отнесли к нему фактически все виды ресурсов современного предприятия, которые не поддаются традиционным оценкам [10].

К. Тейлор определяет интеллектуальный капитал как "нематериальные активы компании, которые не поддаются количественной оценке, в отличие от материальных активов. Интеллектуальный капитал организации составляют знания сотрудников, накопленные ими при разработке продуктов и предоставлении услуг, а также организационная структура и интеллектуальная собственность" [10].

Отечественные исследователи Н. Гавкалова и Н. Маркова считают, что интеллектуальный капитал представляет собой "интеллектуальные ресурсы, воплощенные в совокупности научных, профессиональных и общих знаний работников, их опыт, умения и навыки, которые создают продукты интеллектуальной деятельности, которые могут принадлежать как его изобретателю, так и другим субъектам хозяйствования и используются с целью получения дополнительной стоимости" [10].

В последнее время широкое распространение получает понятие социального капитала как фактора эффективного взаимодействия, которое определяется индивидуальной успешностью работников и возможностью объединить личные цели со стратегическими целями организации. Так, основатель теории социального капитала Дж. Коулман рассматривает социальный капитал как инструмент для достижения определенных целей [11]. В то же время П. Бурдьё определяет социальный капитал как одну из разновидностей капитала, определяющих статус человека в социальном пространстве; своеобразный ресурс, получаемый индивидом, благодаря членству в группах и дающий ему определенные возможности и преимущества [12]. А. Хиршман подчеркивает коллективные усилия индивидов для достижения неденежных целей, таких, как справедливость, красота, любовь, дружба и братство [13].

Рассмотренные подходы дают возможность выделить основные характеристики социального капитала, а именно: инструмент для достижения целей, социальный капитал относится к разновидности капитала, это – членство в группах, коллективные усилия индивидов и т. д. Выделенные характеристики дают возможность представить уточненное определение социального капитала: социальный капитал представляет собой взаимоотношения двух и более индивидов, основанных на доверии, взаимной ответственности, что позволяет эффективно вступать в социальные отношения для достижения общих целей организации.

Оценка исторического опыта приводит к допущению, что ограничение возможностей человека в развитии его активности, снижение уровня его ответственности, отсутствие инвестиций в человеческий капитал, ограниченное стимулирование к вступлению в

социальные контакты в дальнейшем приведет к уменьшению прибыли предприятия, снижению его конкурентоспособности. Для избежания этого в современных условиях необходимо сформировать работника нового типа, которому присущи такие основные черты:

1) профессиональные возможности, навыки и творческие способности, которые отображаются в умении критически оценивать достигнутые результаты, видеть недостатки в собственной деятельности и знать пути их преодоления, в желании постоянно повышать свой уровень образования и квалификации;

2) экономическое мышление, проявлением которого является умение находить оптимальные решения для повышения эффективности индивидуальной деятельности работника, отдельного предприятия, отрасли и народного хозяйства; способность видеть варианты развития, ориентация на наиболее рациональное использование экономических и природных ресурсов;

3) уровень подготовки к организационной и управленческой деятельности, что предусматривает знание современных методов и форм организации труда, умение эффективно организовывать работу трудового коллектива;

4) психологические качества, признаками которых является целеустремленность, работоспособность, успешность, психологическая устойчивость.

Исследование разнообразных подходов позволяет сделать вывод, что с социально-экономическим развитием общества возрастает роль человека в общественном производстве. Человек уже не рассматривается как ресурс, средство для достижения определенных целей, он становится основной движущей силой организации. В современных условиях большое значение имеют потребности человека, его индивидуальные особенности, уровень образования, способность к саморазвитию, наличие интеллектуального потенциала, желание вступать в социальные контакты. В связи с этим управление человеческими ресурсами трансформируется в управление человеческим и интеллектуальным капиталом, формирование и эффективное использование которого становится стратегически важным моментом в деятельности любой организации. А возрастание роли социального капитала в интеграционных и глобализационных процессах, охвативших мировое сообщество, повышает степень адаптации современных организаций во внешней среде.

Література: 1. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2002. – 124 с. 2. Аристотель. Політика / Пер. з давньогрецької О. Кислюка. – К.: Основи, 2003. – С. 27. 3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – С. 86. 4. Маршалл А. Принципы политической экономии. – М., 1983. – Т. 1. – С. 246. 5. Людський розвиток в Україні: 2003 / Щоріч. наук.-аналіт. доповідь. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с. 6. Shultz T. Investment in Human Capital. – N.Y., London, 1971. – p. 26 – 28. 7. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Свтушенко // Міжнародний науковий збірник "Зайнятість та ринок праці". – 1999. – №10. – С. 136 – 145. 8. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Тов "Знання" КОО, 2001. – 254 с. 9. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 10. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с. 11. Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. – Vol. 94. – Supplement. – P. 95 – 120. 12. Bourdieu P. Forms of Capital // The Sociology of Economic Life. Boulder, 2001. 13. Hirschman A. (1984). Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Economic Analysis // American Economic Review. – №74. – P. 88 – 96.

Стаття надійшла до редакції
07.03.2007 р.