

Тема: Людський капітал і мотивація

1. Поняття "людський капітал" і "мотивація". Теорії людського капіталу.
2. Інституційне забезпечення людського капіталу.

1. Поняття "людський капітал" і "мотивація". Теорії людського капіталу

Кінець ХХ – початок ХХІ ст. вважають переходом до нової моделі людського розвитку – інформаційного суспільства, основним чинником становлення і розвитку якого є людський капітал. Його роль важко переоцінити – він перетворюється на ключовий ресурс інформаційної економіки і, одночасно, фундамент економічного розвитку. За таких умов теорії сталого розвитку людства і національного багатства ґрунтуються на визнанні людини рушійною силою суспільного розвитку шляхом накопичення і використання продуктивних сил і знань, які передаються від покоління до покоління. А, значить, обґрунтовується необхідність і висока ефективність вкладень у людину. Для України, яка знаходиться тільки на початку становлення інформаційного суспільства, роль оцінювання і прогнозування рівня розвитку людського капіталу зростає.

Поняття людського капіталу (ЛК) і його теорії виникло в другій половині ХХ століття як відповідь економічної науки на виклики часу, на формування інноваційної економіки, постіндустріального та інформаційного суспільств [8].

Роль фахівців і працівників інтелектуальної праці в сучасній економіці і суспільстві колосально зросла, а роль і частка некваліфікованої праці, навпаки, знизилася і продовжує знижуватися з процесом формування економіки знань, в якій частка людського капіталу в національному багатстві в найбільш передових і розвинених країнах світу складає 80 - 90% національного багатства.

Процес заміщення фізичного та природного капіталів людським капіталом у національних багатствах розвинених країнах, переважне превалювання інвестицій в НС над інвестиціями у фізичний капітал – характерні процеси другої половини ХХ і ХХІ століття для розвинених країн світу, а також країн, які швидко розвиваються, таких як, Словенія, Чехія, Естонія, Китай та інших.

Саме створення теорії ЛК йшло від нижчого рівня до вищого – від індивідуального ЛК до національного.

Як відомо, ще А. Сміт та У. Петті зробили спроби оцінити людський капітал. Це питання було предметом досліджень німецького статистика Е. Енжела та англійського економіста Дж. Ніколсона, пізніше – засновника Кембриджської школи політекономії А. Маршалла. Окремо слід зазначити внесок радянського економіста Струмліна С. Г., його обґрунтування необхідності розвитку освіти для народного господарства та розробку кількісного оцінювання впливу освіти на ефективність праці та виробництва.

Теорію індивідуального ЛК створили Теодор Шульц (Нобелівська премія з економіки за 1979 р.) і Гері Беккер (Нобелівська премія з економіки за 1992 р.). Т. Шульц вніс зробив істотний внесок у становлення теорії людського капіталу на початковому етапі її розвитку, в її прийняття науковою громадськістю та популяризацію [9].

Т. Шульц і Г. Беккер розрахунковим шляхом вперше показали переваги людей зі спеціальною освітою перед людьми з загальною середньою освітою в частині доходів і підняли витрати на освіту на рівень продуктивних інвестицій, а саму освіту – на рівень найважливішого чинника розвитку.

Значний внесок у становлення загальної теорії розвитку і людського капіталу, зробив і виходець з Росії Саймон (Семен) Кузнець (Нобелівська премія з економіки за 1971 р.), який першим увів в економічну теорію і практику поняття ВВП.

Серед усіх необхідних і достатніх факторів розвитку Саймон Кузнець виділив у якості первинного рівень накопиченого національного людського капіталу. Вчений стверджував, що існує деяке порогове значення накопиченого національного людського капіталу, без досягнення якого перехід до наступного технологічного укладу економіки неможливий. За Г. Беккером, людський капітал – це сукупність вроджених здібностей та набутих знань, навичок і мотивацій, ефективне використання яких сприяє збільшенню доходу та інших благ.

Внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили, також, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас та інші економісти, соціологи, психологи та історики. Серед українських дослідників: Д. Богиня, О. Грішнова, О. Длугопольський, І. Дунаєв, В. Кавецький, В. Куценко, В. Лагутін, Г. Лич, Н. Маркова, В. Онікієнко, І. Петрова, К. Скрипник, М. Соколик, Г. Тарасенко, С. Тютюнников та ін.

Поняття людського капіталу є природним розвитком і узагальненням понять людського фактора, людських або трудових ресурсів, інтелектуального капіталу та соціального капіталу, проте НС є ширшою економічною категорією.

Поштовхом до створення теорії людського капіталу стали статистичні дані зростання економік розвинених країн світу, які перевищували розрахунки, що базуються на обліку класичних факторів зростання.

Аналіз реальних процесів розвитку і зростання в сучасних умовах і привів до утвердження людського капіталу як основного продуктивного і соціального чинника розвитку сучасної економіки і суспільства.

Економічна категорія "людський капітал" формувалася поступово і на першому етапі була обмежена знаннями і здатністю людини до праці. Тривалий час людський капітал вважався тільки соціальним фактором розвитку, тобто витратним фактором, із точки зору економічної теорії вважалось, що інвестиції у виховання, та освіту є непродуктивними, витратними.

У другій половині ХХ сторіччя ставлення до людського капіталу і утворення поступово кардинально змінилося.

Американський економіст Едвард Денісон (зробили внесок у цю проблему Роберт Солоу, Джон Кендрік та ін.) розробив класифікацію чинників економічного зростання. З 23 обраних ним факторів 4 належать до праці, 4 – до капіталу, 1 – до землі, 14 характеризують внесок НТП. На перше місце за значущістю Е. Денісон поставив якість робочої сили. Продуктивність праці за Е. Денісоном істотно залежить від освіти.

Наукова громадськість гідно оцінила значення теорії людського капіталу для світової економіки і науки. За внесок у розвиток теорії людського капіталу були присуджені дві Нобелівські премії – Т. Шульцу в 1979 р. і Г. Беккеру в 1992 р., що свідчить про видатний внесок цих учених в економічну теорію. І, відповідно, про найважливіший значенні поняття людського капіталу на сучасному етапі розвитку світової спільноти.

Т. Шульц одним із перших ввів поняття людського капіталу як продуктивного фактора і зробив багато для розуміння ролі людського капіталу як головного двигуна і фундаменту індустріальної, постіндустріальної економік та інноваційно-інформаційної економіки.

Основними результатами інвестицій в людину Т. Шульц вважав накопичення здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність у суспільстві, підтримання здоров'я і т. д.

Учений довів, що людський капітал має необхідні ознаки продуктивного характеру. ЛК здатний накопичуватися і відтворюватися.

За оцінками Т. Шульца, з виробленого в суспільстві сукупного продукту на накопичення людського капіталу використовується вже не 1/4, як впливало з більшості теорій відтворення ХХ століття, а 3/4 його загальної величини.

Г. Беккер оцінив економічну ефективність освіти, насамперед, для самого працівника. Додатковий дохід від вищої освіти він визначив таким чином [3].

Із доходів тих, хто закінчив коледж, він вирахував доходи працівників із середньою загальною освітою. Витратами освіти вважалися як прямі витрати, так і альтернативні витрати – упущений дохід за час навчання. Віддачу від інвестицій в освіту Г. Беккер оцінив як відношення доходів до витрат, отримавши приблизно 12 – 14 % річного прибутку.

Г. Беккер одним із перших переніс поняття ЛК на рівень організації. Особливий внесок Г. Беккер зробив до теорії конкуренції, стратегічного планування, прогнозування та розвитку фірми.

Учений ввів розрізнення між спеціальними і загальними інвестиціями в людину, виділив особливе значення спеціального навчання, в тому числі отримання в організаціях і фірмах спеціальних знань і навичок.

Спеціальна підготовка працівників формує конкурентні переваги фірми, характерні і значущі особливості її продукції та поведінки на ринках, у підсумку – її ноу-хау, імідж і бренд. У спеціальній підготовці зацікавлені, в першу чергу, самі фірми і корпорації, і вони фінансують її.

Роботи Г. Беккера стали основою створення сучасної теорії фірми і конкуренції. У рамках теорії людського капіталу вчений досліджував структуру розподілу особистих доходів, вікову їх динаміку, нерівність в оплаті чоловічої і жіночої праці і т. д. Він довів і політикам, і підприємцям на великому статистичному матеріалі, що освіта є фундаментом збільшення доходів і найманих працівників, і роботодавців, і держави в цілому.

У результаті політики, фінансисти і підприємці стали розглядати вкладення в освіту як перспективні капіталовкладення, що приносять дохід.

Г. Беккер у своїх роботах розглядав працівника як комбінацію однієї одиниці простої праці і відомої кількості втіленого в ньому людського капіталу. Його заробітну плату (дохід) – як поєднання ринкової ціни його простої праці та доходу від вкладених у людину інвестицій. Причому основну частину доходу працівнику, за оцінками Г. Беккера, а також розрахунками інших дослідників, вносить саме людський капітал [13].

Дохід працівника з урахуванням отримання відсотка на людський капітал можна подати у такому вигляді:

$$\gamma = (W : P) (1 + R) T + X + E, \quad (1)$$

де γ – дохід працівника;

$(W : P)$ – ціна простої праці працівника (сумарні інвестиції в "простих" працівників, поділені на число "простих" працівників);

R – відсоток (дохід) на вкладення в людський капітал;

T – часовий період вкладення капіталу в працівника;

X – дохід працівника, що враховує його особливості (розумові, фізичні), параметри (характеристика) робочого місця, умови найму на ринку праці;

E – коефіцієнт помилок і відхилень, що відноситься до працівника.

Сумарні інвестиції в працівника тут – інвестиції в освіту, навчання на виробництві, у безпеку, у здоров'ї, міграцію і т. д. Для оцінювання величини людського капіталу І. Фішер запропонував використовувати стандартний метод дисконтування.

У розширеному трактуванні в людський капітал включаються складові, пов'язані з наукою, з інноваціями, з венчурним бізнесом, з інституційним і організаційним потенціалом, із соціальною сферою, з безпекою, з інформаційним забезпеченням, на макрорівні – з формуванням еліти. І жодну з цих складових неможливо виключити з ЛК, вони сильно взаємозалежні. Наприклад, якщо не забезпечена безпека працівників інтелектуальної праці, то чи не будуть ефективно "працювати" та інші компоненти ЛК.

Факторний аналіз і досвід успішних країн показують, що сформувати якісний людський капітал можливо тільки під час комплексного і системного підходу, коли одночасно формуються всі компоненти ЛК. І ефективно функціонують всі фактори їх зростання. Як це і було в Фінляндії під час диверсифікації економіки і формування її національного людського капіталу.

Інший підхід до оцінювання людського капіталу полягає у вивченні впливу інвестицій в ЛК на зростання ВВП або національного доходу. У цьому випадку використовується математичні моделі та факторний аналіз зростання ВВП. Математичним інструментом аналізу служить виробнича функція.

Т. Шульц для оцінювання впливу на темпи приросту національного доходу використовував формулу:

$$G = kfK + LS, \quad (2)$$

де G – темпи зростання національного доходу;
 k – коефіцієнт капіталомісткості;
 F_k – гранична продуктивність капіталу;
 L – темпи приросту робочої сили;
 S – частка праці в національному доході.

Під час поділу капіталу на фізичний і людський формула набуде вигляд:

$$G = (I / \gamma) \cdot r + (J / \gamma) \cdot p + LS, \quad (3)$$

де I – інвестиції у фізичний капітал;
 J – інвестиції в людський капітал;
 γ – національний дохід;
 r – норма ефективності фізичного капіталу;
 p – норма ефективності людського капіталу.

Т. Шульц розділив вплив на темпи зростання національного доходу початкового, середнього та вищого утворень. Дж. Морех, використовуючи його підхід, виявив, що система освіти Англії дала внесок у зростання національного доходу за 1951 – 1961 рр. близько 12 %.

Близьку модель розглянув Е. Денісон. Він отримав, що внесок освіти в зростання ВВП склало в США за 1909 – 1929 рр. 12 %, за 1929 – 1956 рр. – 23%, за 1960 – 1980 рр. – 19%. Аналогічні розрахунки він виконав для деяких європейських країн.

Внутрішні норми прибутковості інвестицій в ЛК будуються за аналогією з нормами прибутку на капітал. Існує два основних підходи до розрахунку норм віддачі. Перший заснований на методі Г. Беккера: дохід від вищої освіти дорівнює різниці зарплат випускника коледжу і працівника, який закінчив середню школу [13].

Другий підхід розробив Дж. Мінцер. Він ввів "виробничу функцію заробітків", яка описує залежність логарифма заробітків людини від рівня його освіти, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших факторів.

Розрахунки ряду дослідників показали, що рентабельність людського капіталу, як правило, вище, ніж фізичного. У США оцінки норм віддачі початкової освіти досягали 50 – 100 %, середньої – 15 – 20 %, вищої – 10 – 15 %. Неоднакові норми віддачі для різних категорій працівників: у чоловіків вони вищі, ніж у жінок, у білого населення вища, ніж у кольорового.

Міжнародні зіставлення демонструють, що зі зростанням доходу на душу населення ефективність вкладень у людину спадає, але в найбагатших країнах знову переміщується вгору.

Аналіз значення виробничої підготовки також виконав Дж. Мінцер. Він виявив, що норми її віддачі близькі до норм віддачі формальної освіти.

У результаті досліджень впливу ЛК на національне багатство було встановлено, що в ХХ столітті накопичення людського капіталу випереджало темпи накопичення фізичного капіталу. За розрахунками Е. Денісон, приріст ВВП на душу населення в США після Другої світової війни був на 15 – 30 % обумовлений інвестиціями в освіту.

Слід навести деякі формулювання людського капіталу. Так, за Г. Беккером: ЛК окремої людини – це надбавка за рахунок підвищеного загальне освіти + спеціальне поглиблене освіти.

Подібний вузький підхід став досить швидко вдосконалюватися і розширюватися. Дослідники включали в людський капітал інвестиції у виховання, здоров'я людей (медицину), середовище проживання (в якість життя населення), в науку.

Одним із перших розрахунки ЛК у розширеному трактуванні виконав Світовий банк.

Таким чином, в аспекті історичного розвитку теорії та практики людського капіталу можна виокремити етапи вузького визначення ЛК, розширеного і широкого визначення, коли до складу ЛК включаються додатково інвестиції в якість життя, соціальний капітал та інвестиції в інструментарій інтелектуальної праці [42].

ЛК фірми включає в себе корпоративну трудову культуру й етику персоналу, традиції та етику підприємництва самої фірми, сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, методології, інтелектуальний капітал у формі патентів, програмних продуктів, ноу-хау, архітектури та взаємозв'язків усередині фірми, зовнішні зв'язки фірми, що сприяють підвищенню величини і якості її ЛК, інноваційний потенціал і організаційний потенціал фірми.

2. Інституційне забезпечення людського капіталу

Сучасна теорія та практика людського капіталу (ЛК) розрізняє індивідуальний, корпоративний і національний людський капітал.

Індивідуальний людський капітал – це накопичений запас особливих і спеціальних знань, професійних навичок індивідуума, що дозволяють йому отримувати додаткові доходи та інші блага порівняно з людиною без них.

Існує кілька визначень людського капіталу – вузьке, розширене і широке.

Як уже зазначалося, соціально-економічна категорія "людський капітал" формувалася поступово. І на першому етапі до складу ЛК включалися тільки інвестиції в спеціальну освіту (вузьке визначення ЛК). Іноді людський капітал у вузькому визначенні називають освітнім ЛК.

На другому етапі до складу ЛК (розширене визначення) поступово включили (зробили це, в тому числі, експерти Світового банку у процесі оцінювання ЛК і національного багатства країн світу) інвестиції у виховання, освіту, науку, у здоров'ї людей, в інформаційне обслуговування, в культуру і мистецтво [16].

На третьому етапі розвитку соціально-економічної категорії ЛК були додані інвестиції в складові, що забезпечують безпеку людей (виокремлена з якості життя населення через важливість, особливо для України та інших країн, що розвиваються), у підготовку ефективної еліти, у формування та розвиток громадянського суспільства (ГС), у підвищення ефективності інституційного обслуговування ЛК, а також інвестиції в підвищення якості життя і в приплив капіталу ззовні в дану країну.

Базовими складовими ГС є ментальність народу (традиції і культура населення, в тому числі, ставлення до праці, сім'ї, законослухняність, на які визначальним чином історично впливали релігія, ступінь економічної свободи та умови життя), якісна освіта, здоров'я, накопичені знання (рівень розвитку науки і конкурентоспроможність накопичених знань), конкуренція та економічна свобода, а також законослухняність громадян, верховенство законів, безпека бізнесу та громадян.

У сучасній економіці креативна частина трудових ресурсів (креативний клас) і складає ядро накопиченого національного людського капіталу (ЛК).

До його складу входить також кваліфікована частина трудових ресурсів, забезпечує ефективне функціонування ЛК, середовище його функціонування та інструментарій інтелектуальної праці.

Продуктивність ЛК істотно визначають культура і пов'язані з нею етика праці та підприємництва [4].

Готовність фахівця до прийняття, розвитку та створення нових ідей, інновацій, його здатність знаходити оптимальні рішення в складних ситуаціях, вирішувати проблеми прискорення розвитку суб'єкта або об'єкта володіння системним і стратегічним мисленням, є креативністю.

Зі сказаного випливає, що за своєю суттю і в сучасному розумінні креативний або інноваційний клас є одним і тим самим. У нього входить і еліта, якщо вона гідна цього.

З точки зору інноваційної економіки, процесів розвитку і ВВП ЛК людський капітал можна визначити таким чином: це частина креативних трудових ресурсів (креативний клас), їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, що створюють щорічно частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

Вартість накопиченого ЛК розраховується в цьому випадку підсумовуванням частки інноваційної продукції, послуг і наукомісткої продукції у ВВП за середнє трудове життя покоління (для України 30 років).

Класики інституціоналізму та теорії розвитку (зокрема, А. Тойнбі та М. Вебер) особливу роль надавали еліті в процесах розвитку суспільства та економіки. Або еліта веде народ і країну шляхом прогресу, або заводить країну в глухий кут, у біфуркацію, в смуту, занепад і деградацію. Це крайні випадки, а між ними – проміжні.

Накопичений ЛК в його широкому визначенні й у вартісному обчисленні – це частка інноваційної економіки та її забезпечення в загальній економіці країни.

Такий підхід дозволяє кількісно оцінити національний людський капітал шляхом використання інтегральних країнових міжнародних показників, що з одного боку спрощує розрахунки, а з іншого – робить їх більш достовірними [19].

На всіх рівнях людського капіталу – індивідуальному, корпоративному та національному, його основу складають особливі, специфічні знання, навички та технології, що визначають конкурентні переваги людського капіталу відповідного рівня.

На всіх рівнях людського капіталу до його складу також включаються додаткові кваліфіковані трудові ресурси, якість життя, інструментарій та

технології, що забезпечують реалізацію конкурентних переваг національного ЛК, ефективне функціонування ЛК як інтенсивного фактора інноваційної діяльності, інтелектуальної праці та розвитку.

До складу національного людського капіталу входять, крім загальнонаціональних складових, корпоративний та індивідуальний людські капітали, а також людський капітал домогосподарств.

Національний людський капітал формується за рахунок інвестицій у виховання, освіту, культуру, здоров'я населення, у підвищення професіоналізму, рівня і якості життя населення, в науку, знання та інтелектуальний капітал, у соціальний капітал, у підприємницьку здатність, в інформаційне забезпечення і безпека громадян, в економічну свободу в її міжнародному визначенні, в інструментарій інтелектуальної праці, в середовище функціонування людського капіталу як фактора розвитку економіки і суспільства.

У даному випадку під соціальним капіталом розуміються зв'язки, взаємини і підтримка з боку інших людей фахівця, що сприяють підвищенню ефективності його інтелектуальної трудової діяльності.

Людський капітал як запас знань, умінь, навичок, досвіду, високих, управлінських та інтелектуальних технологій, програмного забезпечення потоків інформації у вигляді знань, матеріального забезпечення високої якості життя і трудової діяльності здатний не тільки накопичуватися в процесі інвестування, а й матеріально і морально зношуватися.

Тобто в спрощеному розумінні до ЛК застосовне поняття "амортизація".

Людський капітал – це інтенсивний фактор розвитку і на нього не поширюється закон спадної віддачі у разі правильно обраної стратегії розвитку ЛК, економіки, державності і ГО.

У складі національного багатства ЛК – первинний і превалює за величиною вартості.

Людський капітал – це інтенсивний синтетичний і складний продуктивний фактор розвитку економіки і суспільства, що включає креативні трудові ресурси, інноваційну систему, високопродуктивні накопичені знання, системи забезпечення професійною інформацією, інструменти інтелектуальної та організаційної праці, якість життя, середовище проживання та інтелектуальної діяльності, що забезпечують ефективне функціонування ЛК.

Засилля корупції і криміналу знецінює знання, пригнічує креативність і творчу енергію людей, знижує якість, ефективність та накопичену вартість ЛК. Перетворює синергію у негативний фактор розвитку, в його гальмо.

У криміналізованій і корумпованій країні ЛК не може функціонувати ефективно за визначенням. Навіть якщо це "ввезений" зовнішній високоякісний ЛК, забезпечений за рахунок його притоку. Він або деградує, втягуючись у корупційні та інші контрпродуктивні схеми, або "працює" неефективно.

Розвиток науки, формування інформаційного суспільства на передній план як складових складного інтенсивного фактора розвитку – людського капіталу висунули знання, освіту, здоров'я, якість життя населення і провідних фахівців, що визначають креативність та інноваційність національних економік.

Величезні переваги у створенні стабільних умов для зростання якості життя, створення і розвитку економіки знань, інформаційного суспільства, розвитку громадянського суспільства мають країни з накопиченим якісним людським капіталом.

Тобто країни з освіченим, здоровим і оптимістичним населенням є конкурентоспроможними професіоналами світового рівня в усіх видах економічної діяльності, в освіті, науці, в управлінні та інших сферах.

Вибір ЛК у якості головного чинника розвитку для країни, що розвивається, буквально диктує системний і комплексний підхід у ході розробки концепції та стратегії розвитку як самого людського капіталу, так і нової парадигми, концепції та стратегії розвитку країни. Вимагає ув'язки з ними всіх інших документів стратегічного планування.

Диктат цей впливає з сутності національного ЛК як синтетичного і складного чинника розвитку. Причому цей диктат особливо виділяє високу якість і продуктивність праці, висока якість життя, роботи та інструментарію фахівців, що визначають креативність і творчу енергію ЛК.

Аналіз процесів науково-технічного розвитку показує, що ЛК, цикли його зростання і розвитку є головними факторами і драйверами генерації інноваційних хвиль розвитку і циклічного розвитку світової економіки та суспільства [24].

Поступово накопичувалися знання. На їх базі розвивалися освіта і наука. Формувався шар високопрофесійної науково-технічної, управлінської та в цілому інтелектуальної еліти, під керівництвом якої і відбувався черговий ривок у розвитку країни.

Причому рівень і якість ЛК визначають верхню планку в розвитку науки та економіки. Тому підвищення якості та етики праці національного ЛК до рівня

відповідного інноваційній економіці стає першочерговим завданням трансформаційних економік.

У той же час частка некваліфікованої праці у ВВП розвинених країн і країн стає все менше, а в технологічно передових країнах вона вже зникаюче мала. Будь-яка праця нині в цивілізованій країні вимагає освіти і знань.

Драйвером розвитку ЛК та інноваційної економіки є конкуренція у всіх видах діяльності.

Конкуренція формує і відбирає найкращих фахівців, ефективний менеджмент, підвищує якість ЛК.

Конкуренція стимулює підприємців та менеджмент створювати інноваційну продукцію та послуги. Вільна конкуренція, економічна свобода в її міжнародному визначенні – основні стимулятори і драйвери зростання якості і конкурентоспроможності національного ЛК, зростання виробництва знань, генерації інновацій та створення ефективної інноваційної продукції.

Поняття негативного, пасивного та креативного (інноваційного) ЛК допомагають кращому розумінню та інтерпретації величезних відмінностей у вартості, якості та продуктивності національних ЛК країн світу.

Основні показники та параметри національних ЛК розраховуються за інтегральним макропоказниками і відображають процеси, кінцеві характеристики і результати на макрорівні [29].

Введення типів, видів і характеристик на мікрорівнях, на рівні індивідуума, сім'ї та організації дозволяють деталізувати суть процесів інтеграції людського капіталу, як продуктивного чинника, на всіх рівнях.

Індивід із негативним ЛК – за сукупністю споживач, руйнівник і утриманець для творчої частини населення. Такий індивід за рахунок кримінальної, корупційної, шахрайської та іншої подібної діяльності живе за рахунок привласнення частини національного багатства, не вносячи в нього свого особистого вкладу, і перешкоджає ефективній трудовій діяльності інших людей.

До складу негативного ЛК входять некомпетентні управлінці і некомпетентні фахівці у всіх видах діяльності, псевдовчені і лжеінноватори, діяльність яких завдає шкоди освіті, науці, економіці і суспільству.

Негативний корпоративний людський капітал – це накопичений організацією негативний індивідуальний людський капітал, застарілий, неефективний або помилковий інтелектуальний капітал, застарілі і зношені управлінські та інтелектуальні технології, що знижують

конкурентоспроможність організації і призводять до збитків, до неконкурентоспроможною продукції та послугам, до негативних результатів для працівників, для організації, для економіки і суспільства.

Негативна частина національного людського капіталу – це негативні частки індивідуального та корпоративного ЛК, корумповані державні інститути, некомпетентні й корумповані чиновники, неефективні державні управлінські технології та системи, неефективна частина систем виховання, освіти, науки, охорони здоров'я, безпеки, низька якість життя і застарілий і неефективний інструментарій інтелектуальної праці.

З точки зору теорії економічних та інших змін слід сформулювати поняття негативного людського капіталу таким чином.

Доданий негативний ЛК – це такі зміни в ЛК, які призводять до негативних якісних змін в особистості, в сім'ї, в організації, в освіті, науці і в інших складових ЛК, в економіці, в державних інститутах і в суспільстві. І знижують вартість і ефективність ЛК відповідного рівня, а також у цілому знижують продуктивність і якість національного людського капіталу.

Пасивний людський капітал – це частка некреативного людського капіталу будь-якого рівня, яка в основному спрямована на споживання, самовиживання і самовідтворення і не бере участі в інноваційних процесах розвитку.

Позитивний людський капітал визначається як накопичений ЛК, що забезпечує корисну віддачу від інвестицій в нього, в процеси розвитку та зростання економіки. Зокрема, від інвестицій у підвищення і підтримка якості життя населення, в зростання інноваційного потенціалу та інституційного потенціалу.

Та обставина, що ЛК неможливо змінити в короткі терміни, особливо у разі значного обсягу негативного накопиченого ЛК, по суті, є головною проблемою розвитку економіки України з точки зору теорії розвитку ЛК [9].

Найважливішою складовою ЛК стає праця, її якість і продуктивність. Якість праці, в свою чергу, суттєво визначається ментальністю населення, якістю життя та індексом економічної свободи [41, с. 182–187].

Під час розрахунків вартості та ефективності національного НС за економічними показниками вплив негативного і пасивного людського капіталу на показники національного НС ураховуються автоматично через інтегральні індекси та макропоказники, включаючи ВВП, частку інноваційної економіки у ВВП, індекс економічної свободи, індекс якості життя та інші.