

**Осійчук М.С.,**

директор Департаменту роботи з персоналом  
Міністерства фінансів України

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ Й ІНДИКАТОРИ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

*Проаналізовано проблеми використання людських ресурсів та окреслено шляхи їх розв'язання, а також визначено сучасну роль людського капіталу у формуванні економічного потенціалу держави.*

*The author analyzes problems of using the human resources and outlines ways for their solution. Also determined in the article is the modern role of human capital in the formation of the state's economic potential.*

У сучасних умовах ключовим елементом будь-якої економічної системи стають суспільно-трудові відносини, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не розвиваючись і не об'єднуючись із допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є головною складовою всієї системи суспільних відносин та, без перебільшення, утворюють свого роду ядро всієї парадигми соціально-економічного розвитку. Яскравим підтвердженням сказаного є те, що Нобелівську премію в галузі економіки за 2007 рік присуджено Леоніду Гурвіцу, Еріку Маскіну та Роджеру Маерсону — науковцям, які чимало сил і енергії присвятили вивченню питань модернізації суспільних відносин та вдосконаленню механізмів управління економікою в нових, постіндустріальних умовах. Тобто світова спільнота активно переймається дослідженнями в цьому напрямі.

Початок XXI століття характеризується тим, що високі технології, знання, інтелект, інформація стають визначальними в розвитку суспільства. Адже нині, за американською статистикою, нематеріальні активи, й насамперед людський капітал, створюють до 85 % доданої вартості. За даними Світового банку, у структурі національного багатства багатьох розвинутих країн домінує людський капітал, який становить  $\frac{2}{3}$  від сумарної величини. У країнах Північної й Центральної Америки, Західної Європи та Східної Азії він дорівнює  $\frac{3}{4}$  від загальної величини національного багатства.

Науковий напрям світової економічної думки, що розвиває систему поглядів щодо людського капіталу, досі перебуває на стадії розвитку, пошуку свого виокремленого сегмента. Біля витоків теорії людського капіталу стояли класики економічної думки В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Міль. Визнання людини як особливого виду капіталу в 1960-ті роки пов'язане з іменами Т. Шульца, Г. Беккера, Х. Боуєнома, Дж. Кендрика, Л. Туроу, М. Блауга. Нова теорія здобула багатьох прихильників і наукове визнання: так, у 1992 році американському

економісту професору Гаррі Беккеру за значний внесок у розробку й популяризацію ідей теорії людського капіталу присуджено Нобелівську премію<sup>1</sup>.

Останнім часом теорія людського капіталу стає дедалі популярнішою в Україні. Спочатку дослідження людського капіталу із залученням цієї категорії до наукового вжитку мало міждисциплінарний характер і проводилося в межах соціології, економічної теорії й теорії управління. Треба зазначити, що систематизацію теорій людського капіталу досі не завершено, до того ж українське наукове економічне товариство ще недостатньо знайоме з розробками в цій сфері. Передусім слід зауважити, що термін, який використовують для аналізу цього поняття, — це метафора економічного походження, та подібно до усякої наукової метафори може як полегшувати, так і ускладнювати його розуміння.

Питання структури й тенденцій формування та розвитку людського капіталу у вітчизняній науковій літературі останніми роками висвітлювалися у працях таких українських науковців, як І. Бажан, О. Грішнова, А. Колот, Г. Лич, Е. Лібанова, В. Марцин, Л. Шарок, Л. Шаульська, та ін.<sup>2</sup> Незважаючи на велику кількість публікацій із цієї проблеми, пошук ефективних шляхів удосконалення суспільних відносин і ефективності використання людських ресурсів та дослідження економічної природи людського капіталу залишаються актуальними завданнями.

Становлення ринкової економіки і глобалізаційні процеси розширюють предмет регулювання відносин у соціально-трудої сфері. Його складовою, відповідно до норм чинного законодавства та потреб практики, стає державне регулювання відносин “роботодавець — працівник”, внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, змін у статусі працівника, відносин, що пов’язані із залагодженням колективних трудових конфліктів, тощо.

Економіка України за своїм характером є індустріальною та перебуває на етапі переходу до постіндустріального рівня. Проте вже сьогодні треба прагнути вищого рівня й бачити перспективи економіки знань. Її основою є людський капітал, а це зовсім інший рівень соціально-трудої відносин. Теорія людського

---

<sup>1</sup> *Фитц-енц Як.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: Пер. с англ. / Пер. с англ. М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова; под общ. ред. В.И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.

<sup>2</sup> *Колот А.М.* Соціально-трудої відносини: теорія і практика регулювання: Моногр. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.; *Людський розвиток в Україні. 2003 рік: Щоріч. наук.-аналіт. доп.* / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. — 290 с.; *Марцин В.С.* Трансформація людського капіталу // *Регіональна економіка*. — 2007. — № 1. — С. 290—296; *Шарок Л.* Пути эффективного исследования человеческого капитала // *Управление персоналом*. — 2007. — № 21. — С. 53—56; *Лич Г.* Соціально-економічні умови формування людського капіталу // *Формування ринкових відносин в Україні*. — 2007. — № 3. — С. 160—168; *Бажан І.* Складові відтворення людського капіталу // *Формування ринкових відносин в Україні*. — 2007. — № 1. — С. 153—156; *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во “Знання”; КОО, 2001; *Шаульська Л.* Соціально-трудої відносини як чинник розвитку трудового капіталу // *Актуальні проблеми економіки*. — 2005. — № 6. — С. 136—143.

капіталу стала основою для переосмислення ставлення до сучасних підходів в управлінні персоналом. Постає питання: в чому різниця між управлінням людськими ресурсами й управлінням людським капіталом? Більшість завдань і функцій схожі, проте людські ресурси розглядаються не просто як ключовий ресурс, який забезпечує конкурентну перевагу компанії, а як самостійний капітал (тобто цілком вартісна величина), управління яким стає безпосереднім головним клопотом топ-менеджменту як основна складова стратегічного розвитку бізнесу. Особливої ваги набувають такі поняття, як інвестиції в людський капітал і сумарна якість, стратегічна інтеграція, унітарність філософії бізнесу (інтереси бізнесу і працівників збігаються); здійснюється перехід від систем мотивації персоналу до системи залученості персоналу, спрямованої на гармонізацію життя співробітників, зростання їхнього добробуту тощо. Інтелект, культура управління й відданість персоналу стають індикаторами економічного розвитку.

У сучасному менеджменті давно послуговуються терміном “людський капітал”. Уперше він з’явився у працях економіста Теодора Шульца, якого цікавило важке становище країн зі слаборозвиненою економікою. Він справедливо стверджував, що традиційні економічні теорії не враховували глибини цієї проблеми<sup>3</sup>. Т. Шульц наголошував, що підвищення добробуту бідних людей залежить не від якості землі, техніки чи їхніх зусиль, а скоріше від знань. Він назвав цей якісний аспект економіки “людським капіталом”. Здобувши в 1979 році Нобелівську премію, Шульц запропонував таке визначення: “Усі людські здібності є вродженими або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначають її вроджені здібності. Набуті людиною цінні якості можуть бути підсилені відповідними вкладеннями, які називаються “людським капіталом”<sup>4</sup>.

Утім, набагато раніше концепцію людського капіталу окреслив сер Вільям Петі, засновник класичної економіки, котрий ще в 1676 році прирівнював втрати людського життя до втрат зброї й військових комунікацій. В. Петі вважав, що людське життя має грошовий вираз, і доводив, що втрата солдата на війні завдає прямого збитку британській короні.

Століття по тому фундатор сучасної економічної теорії шотландець Адам Сміт також вивчав природу людського капіталу. У 1776 році у своєму відомому трактаті “Дослідження природи і причин багатства народів” він зазначив, що добробут народу визначається головним чином кількістю робітників та їхніми навичками. Приблизно через століття англійський економіст Альфред Маршал, автор “Економіки промисловості”, відзначив довготривалу природу інвестицій у людський капітал і роль людини в цьому процесі.

Ситуація в Україні прямо пропорційна ажіотажу навколо оцінки ефективності найманого персоналу в західних компаніях. Провідні сучасні економісти з

---

<sup>3</sup> Фітц-енц Як. Знач. праця.

<sup>4</sup> Там само.

ентузіазмом розвивають теорію Т. Шульца. Вийшла друком книга засновника й керівника Інституту Саратоги (Saratoga Institute, Каліфорнія) Яка Фітц-енца “Рентабельність інвестицій у персонал: вимір економічної цінності персоналу”<sup>5</sup> (її російський переклад уже є в Україні). Керівники західноєвропейських корпорацій вважають за норму починати будь-яку справу з вираховування вартості персоналу. Існує безліч методик підрахунку рентабельності людей. Усім зрозумілий термін “капіталізація бізнесу”, проте вже сьогодні в повсякденний обіг входить термін “капіталізація” конкретної людини, професіонала, працівника, розробляються механізми її зростання.

Українські бізнесмени не переймаються сьогодні цим питанням із об’єктивних причин. По-перше, бракує інформації щодо сучасних технологій управління людськими ресурсами й навіть фахівців із цих питань. По-друге, поки затрати на персонал становлять 5—7 % від собівартості продукції, немає сенсу цим займатися. По-третє, власники бізнесу працюють на динамічно зростаючому ринку. Коли ринок зростає, бізнесу не до витрат на людей, вплив цих затрат на рентабельність мізерний<sup>6</sup>. За таких умов важливі, насамперед, результати і швидкість. Коли бізнес зростає у рази або гроші заробляються на сировині, технологіях, винятковому територіальному розташуванні, а не на інтелектуальному потенціалі персоналу, його власники, звісно, не хочуть і чути про інвестиції в людський капітал.

Утім, навіть компанії, основним активом яких є персонал (консалтингові, юридичні тощо), також не завжди вміють робити спеціальні розрахунки його рентабельності. Інколи використовується спрощена формула: річний прибуток ділять на кількість працівників і отримують опосередкований показник рентабельності. На думку провідних економістів, цей спосіб є застарілим.

Життя змусило провідні корпорації світу переглянути традиційні стандарти бухгалтерських розрахунків щодо витрат на персонал. Однією з перших власний метод оцінки персоналу та затрат, вкладених у нього, розробила скандинавська страхова компанія “Skandia”. Її колишній директор з інтелектуального капіталу Лейф Едвінсон отримав за цю розробку в 1998 році одну з найпрестижніших міжнародних премій серед інтелектуалів “Brain of the Year”, якою нагороджують за розробки, які принесли найбільшу користь у духовній, культурній чи соціальній сферах. Цікаво, що в тому році на премію також претендували Білл Гейтс і сер Пол Маккартні, проте одержав її саме Л. Едвінсон.

Ще в 1994 році “Skandia” при підготовці річного звіту готувала окремий звіт із обрахунками інтелектуального капіталу. Людський капітал у цій компанії стали розглядати як актив, який оновлюється, хоча він, на перший погляд, не видимий та не оцінюється на біржах.

---

<sup>5</sup> Фітц-енц Як. Зазнач. праця.

<sup>6</sup> Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць: Спец. випуск. Т.1, Ч.1. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2007. — 520 с.

Для його оцінки Едвінсон розробив матрицю, що дістала назву “Navigator”. Із допомогою цього інструмента компанія змогла оцінити і збільшити людський капітал у одному зі своїх підрозділів під назвою “AFS” (Assurance Financial Services). Результат здивував, і рада директорів поширила “Navigator” на всю компанію. Матриця оцінює загальні перспективи людського фактора за трьома складовими: минулого, на основі фінансових показників; теперішнього, що орієнтується на споживача, процеси й людський фактор, та майбутнього компанії, спрямованого на оновлення й розвиток. Для цього цілі компанії було описано у вигляді конкретних показників, після чого — зроблено обчислення на рівні конкретних працівників, груп, напрямків бізнесу й на загальнокорпоративному рівні.

Оцінка персоналу проводилася за важливими для успіху компанії показниками, що пов’язані зі стратегією бізнесу та його пріоритетами. На загальнокорпоративному рівні для відстеження вартості людського капіталу застосовувався “індекс довіри” — комплексний показник, що враховує мотивацію, лояльність і компетенцію працівника. “Navigator” аналізує також плінність кадрів, вартість навчання, стаж роботи, що дає змогу не тільки чітко визначити вартість людського капіталу, а й впливати на його розвиток. Валовий прибуток компанії за сім років (починаючи з 1991-го) зріс більш ніж у 50 разів і сягнув у 1998 році 16 млрд дол. США.

Держава, яка зобов’язана прогнозувати і програмувати майбутнє, визначити стратегічне бачення формування, професійного розвитку й раціонального використання трудових ресурсів України, повинна визначити цілі та пріоритети цього розвитку, дати новий поштовх зростанню інтелектуального потенціалу людського капіталу. Отже, українським науковцям необхідно провести критичний аналіз вітчизняного й зарубіжного досвіду роботи з людськими ресурсами, аби осмислити позитивні й негативні сторони цього досвіду, адаптувати до наших умов із урахуванням національних традицій, особливостей і менталітету.

Крім того, треба розробити нові, сучасні підходи до нової вартісної величини “людський капітал”, визначення критеріїв та індикаторів його оцінки як основи економіки знань. Так, відомим економістом Кобба-Дугласом ще в 1928 році запропоновано економічну модель, яка визначає обсяг виробництва виходячи з затрат праці й капіталу<sup>7</sup>:

$$Q = b \cdot L^{\alpha} \cdot K^{\beta},$$

де  $Q$  — обсяг виробництва;

$L$  — затрати праці;

$K$  — затрати капіталу;

$b, \alpha, \beta$  — коефіцієнти.

Людський капітал є, безперечно, складовою затрат як праці, так і капіталу, тому:

$$L = \gamma_1 \cdot N, \quad K = \frac{N}{\gamma_2}.$$

<sup>7</sup> Сижкина Л.Г. Экономическая теория. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 384 с.

Таким чином, обсяг виробництва можна визначити виходячи із затрат людського капіталу:

$$Q = b \cdot \gamma_1^\alpha \cdot \gamma_2^{-\beta} \cdot N^{\alpha+\beta},$$

де  $b$ ,  $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma_1$ ,  $\gamma_2$  — коефіцієнти;

$N$  — затрати людського капіталу.

Разом із тим доцільно визначити людський капітал як сукупність показників, що охоплюють основні якісні критерії розвитку суспільства й кожного громадянина, в тому числі у сфері освіти, науки, охорони здоров'я.

Підвищення ефективності діяльності використання людських ресурсів є стратегічною метою української держави для забезпечення стабільно високих темпів економічного зростання, досягнення європейських стандартів життя, піднесення добробуту громадян, усебічного розвитку суспільства.

Ця проблема актуальна для більшості країн світу, особливо для тих, хто перебуває у перехідному стані, прагне забезпечити прогрес економіки, піднесення науки й технологій, створення громадянського суспільства. Зважаючи на це, особливої актуальності набуває вдосконалення роботи державного апарату, підвищення результативності його діяльності в цілому й кожного державного службовця зокрема. Належне нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин у сфері управління людським капіталом дасть змогу наблизитися до європейських стандартів та вдосконалити механізми формування ринку праці та зайнятості, форм оплати й умов праці, змінити підхід до її мотивації<sup>8</sup>.

Двигунами конкурентоспроможності держави є наука, технології, інвестиції, логістика й освіта. Головною рушійною силою будь-якої організації — персонал, а держави — людський капітал. Сстійке економічне зростання, розвинений внутрішній ринок і стабільність може гарантувати тільки високоосвічене суспільство. Без цього не буде стійкого економічного зростання, не можливо сформувати громадянське суспільство та досягти високих стандартів життя. А в умовах економіки знань процес безперервного навчання є невід'ємною частиною прогресивного шляху розвитку суспільства.

---

<sup>8</sup> Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: У 3-х т. / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. — К.: Фенікс, 2007.