

УДК 330.8

**МАЦЬКЕВИЧ Олеся Юріївна,**  
кандидат економічних наук, доцент

### **ДО УТОЧНЕННЯ СПЕЦИФІКИ ТА СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто питання ефективного формування людського капіталу як ключового фактора зростання соціально-економічних систем. Визначено характерні особливості та специфіку людського капіталу. Висвітлено сучасні підходи до проблеми структуризації людського капіталу та уточнено основні складові елементи структури людського капіталу підприємства.*

**Ключові слова:** людський капітал, інтелектуальний капітал, особливості людського капіталу, структура людського капіталу.

*Рассмотрен вопрос эффективного формирования человеческого капитала как ключевого фактора роста социально-экономических систем. Определены характерные особенности и специфика человеческого капитала. Отражены современные подходы к проблеме структуризации человеческого капитала и уточнены основные составные элементы структуры человеческого капитала предприятия.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, интеллектуальный капитал, особенности человеческого капитала, структура человеческого капитала.

*The question of the effective forming of human capital is considered as a key factor of growth of the socio-economic systems. Certainly characteristic features and specific of human capital. Modern approaches are reflected to the problem of strukturizacii of human capital and the basic component elements of human capital of enterprise structure are specified.*

**Keywords:** human capital, intellectual capital, features of human capital, human capital structure.

---

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** Можливість переходу до стійкого економічного росту в умовах постіндустріальної економіки в контексті тенденцій розвитку світових економічних процесів залежить від накопичення та використання людських ресурсів. Еволюція економічних формацій підкреслює, що головною складовою національного багатства та рушійною силою економічного зростання сьогодні стає всебічний розвиток людського капіталу, який визначає конкурентоспроможність економічних систем. В межах концепції економіки знань, коли на перший план висувається творчий потенціал людини, її знання та професіоналізм, неможливо не усвідомлювати, що інвестиції в людський капітал - найефективніші. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. За умов ефективного формування, розвитку та використання людського капіталу відбуватимуться процеси поступового зростання соціально-економічного рівня життя суспільства.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Визнання людини як особливого виду капіталу пов'язано з іменами Т.Шульца, Г.Беккера, Л.Туроу, У.Боуеном,  
**Регіональна бізнес-економіка та управління, 2013, № 1 (37)**

М. Блауга, Дж. Кендріка та інших. Системне вивчення людського капіталу здобуває все більшу актуальність для прискорення переходу української економіки до суспільства знань. Значний внесок в дослідження питань формування, ефективного використання і розвитку людського капіталу внесли Д. Богиня, В. Близнюк, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Долішній, Г. Євтушенко, В. Куценко, В. Пономаренко, О. Пушкар та інші вітчизняні наукові діячі. У працях Л. Едвінссона, М. Мелоуна, О. Гапоненка, І. Іванюка, О. Панкрухіна, В. Супрун, А. Чухно, А. Колота, С. Вовканича, Н. Маркової та інших досліджувалися теоретико-методологічні основи сутності та структури людського капіталу.

На сьогоднішній день у вітчизняній та зарубіжній теорії та практиці відсутня єдина систематизація складових елементів людського капіталу. Неоднозначні підходи до формування структури людського капіталу породжують необхідність здійснення подальших досліджень у цій сфері.

**Метою статті** є конкретизація особливостей та специфіки людського капіталу, уточнення основних підходів до формування структури людського капіталу підприємства як системи соціально-економічного розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження із обґрунтуванням одержаних результатів.** Усвідомлення істинної ролі та місця людини в сучасній економічній системі суспільств найповніше розкривається в категорії «людський капітал». Сьогодні економічна наука розвиває багатогранність поглядів до визначення складових елементів і значення людського капіталу в системі нових економічних відносин, в рамках яких дана дефініція має синтетичний характер, тобто є системою характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення.

Новітній погляд на людину як носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, яка дозволяє стверджувати, що [6, с. 208]: людський капітал невіддільний від його носія – живої людської особи; людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності, так як з часом цінність його зростає; людський капітал важко диверсифікувати, оскільки саме бажання індивіда, його особисті інтереси, матеріальна та моральна зацікавленість, відповідальність та культура визначає рівень віддачі від його використання; інвестиційний період у людського капіталу значно довший, ніж у фізичного капіталу; ступінь ризику вкладень в людський капітал вищий, оскільки реалізація людського капіталу пов'язана з бажанням людини працювати; ефект від реалізації людського капіталу може бути різноманітним, починаючи від збільшення доходу і закінчуючи моральним задоволенням, підвищенням соціального статусу в колективі та суспільстві.

Сучасний підхід до визначення економічної сутності людського капіталу відображають ряд положень, які є результатами дослідження теоретичних основ до даної категорії [12]:

- 1) людський капітал є відображенням запасу знань, навиків, можливостей та мотивів працюючих до продуктивної діяльності;
- 2) людський капітал може накопичуватися внаслідок інвестування в певні сфери;
- 3) причиною інвестування в людський капітал, як для держави, так і окремих осіб, є віддача, яка очікується, або додатковий дохід в майбутніх періодах;

4) серед вигід від накопичення людського капіталу мають місце такі: оволодіння новими знаннями в процесі діяльності, швидке його розповсюдження в усій економіці, створення сприятливих умов для приросту знань та їх застосування.

При вивченні різних аспектів людського капіталу цілком очевидно, що це – багатомірний економічний феномен, який є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження.

Людський капітал як основний елемент соціально-економічної системи визначається на чотирьох рівнях. На особистісному рівні розглядається індивідуальний людський капітал, який відображає знання, навички, виробничі характеристики, які людина набула в процесі навчання, професійної підготовки або практичного досвіду і реалізує з ціллю задоволення потреб суспільства та отримання власного доходу.

На мікроекономічному рівні людський капітал формується в рамках конкретного підприємства і представляє собою сукупність набутих кваліфікаційних характеристик і виробничих здібностей персоналу, високий якісний рівень яких визначає можливість вдосконалення методів організації виробництва, використання високотехнологічного обладнання і впровадження нових форм мотивації.

На мезоекономічному та макроекономічному рівнях людський капітал представляє собою сукупність індивідуальних здібностей і компетенцій, реалізація яких визначає можливість формування конкурентних переваг регіональної і, відповідно, національної суспільної системи [10].

За успішного розвитку усіх рівнів людського капіталу можна отримати значний синергетичний ефект, виражений в зростанні людського капіталу країни загалом і інтелектуального капіталу окремих економічних суб'єктів.

Виходячи з вищезазначених рівнів формування людського капіталу з практичної точки зору найбільшої уваги потребує розгляд категорії «людський капітал» на мікрорівні. При цьому необхідно враховувати специфіку прояву даної категорії на рівні підприємства, яка відображається в її структурі.

Доцільно виділити характерні особливості людського капіталу підприємства в порівнянні з людським капіталом індивіда або суспільства в цілому [3]: 1. Людський капітал підприємства не є результатом механічного сумування людських капіталів працівників;

1. Цілі розвитку людського капіталу підприємства визначаються стратегією розвитку підприємства;

2. Дохід від людського капіталу підприємства ділиться між його носієм (працівником) та власником підприємства. Відповідно збільшення прибутковості підприємства є головним критерієм ефективності інвестицій в людський капітал організації.

3. Оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал підприємства є найскладнішою проблемою, враховуючи розуміння того, що використання показника «return on investment» в його класичному розумінні не є можливим.

4. Рівень досягнення поставлених організаційних цілей дає можливість здійснити оцінку ефективності інвестицій в людський капітал підприємства.

Загальну тенденцію розвитку економічних процесів в сучасних умовах формує належна якість людського капіталу підприємства, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати; потенційними здібностями працівників, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток.

## Теорія та механізм регулювання регіональної економіки

Результати аналізу наукових досліджень складових елементів людського капіталу представлено на рис. 1.

Слід зазначити, що серед науковців немає загальної думки щодо визначення структури людського капіталу, але всі вони одностайні в одному: людський капітал є сукупністю певних взаємопов'язаних складових.

Розглядаючи можливу структуру людського капіталу на рівні підприємства, необхідно враховувати, що кожен з її елементів повинен відповідати загальним характеристикам капіталу, а саме [3]: накопичуватися в результаті застосування економічних ресурсів; потребувати інвестицій та генерувати потік доходів; забезпечувати довготривалий економічний ефект; впливати на рівень розвитку організації; піддаватися фізичному та моральному зносу, проте залишатися благом на перспективу.

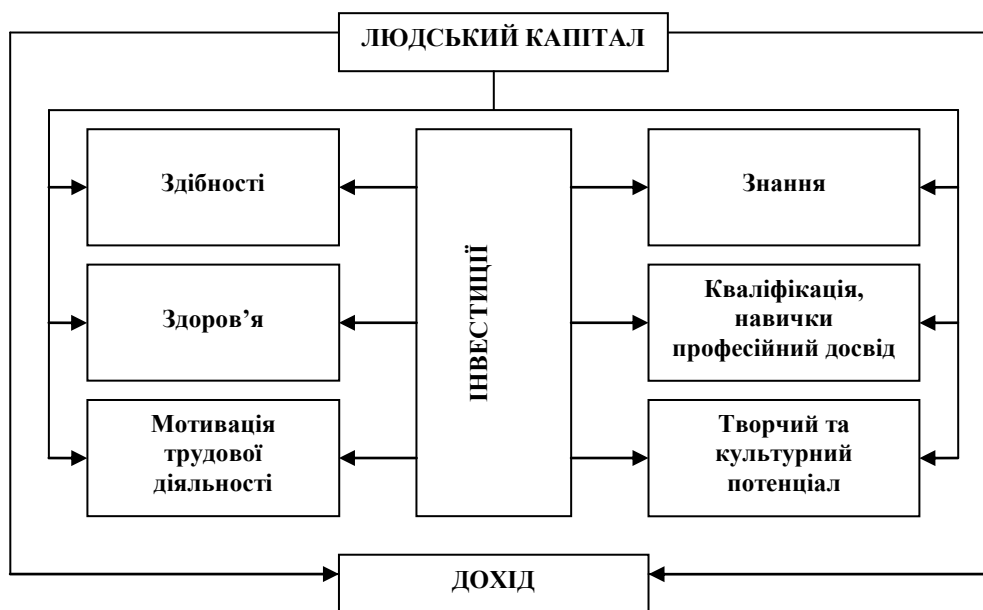


Рис. 1. Складові елементи людського капіталу.

Проаналізувавши наукові дослідження формування структури людського капіталу, доречно виділити два основні підходи відносно взаємозв'язку людського капіталу та інтелектуального капіталу. Перший підхід полягає в тому, що людський капітал є компонентом інтелектуального, другий, навпаки, пропонує розглядати інтелектуальний капітал як частину людського капіталу.

Поняття інтелектуального капіталу сьогодні трактується по-різному: як знання; як нематеріальні активи; інтелектуальні активи, інтелектуальні ресурси. Ця неоднозначність породжує у дослідників значний інтерес до визначення категорії «інтелектуальний капітал».

Т. Стюард вважає цю категорію сумою знань усіх працівників компанії, яка забезпечує її конкурентоспроможність [7]. Як сукупність актуальних активів фірми (нації) заснованих на інтелектуальних здібностях її співробітників, що реалізуються в процесі творчої інноваційної діяльності і забезпечують досягнення цілей господарства як феномена культури, розглядає інтелектуальний капітал О. Бервено [1].

На думку О. Кендюхова, інтелектуальний капітал – це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і

машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними самостійно або залученими як засоби створення нової вартості [8].

В. Петренко зазначає, що сукупність всіх інтелектуальних продуктів особи чи групи осіб, яка є її/їх власністю, використовується і забезпечує її/їх конкурентноздатність в ринковому оточенні є інтелектуальним капіталом [11].

Слід констатувати, що питання визначення складових елементів категорії «інтелектуальний капітал» на сьогоднішній день залишається неоднозначним. Виходячи з досліджень Л. Едвінссона, було запропоновано виділення двох складових елементів інтелектуального капіталу – людського та структурного капіталів. Головне значення людського капіталу, на думку автора, полягає в створенні інновацій (продукту, технології, системи і структури управління) шляхом трансформації знань [14]. Під структурним капіталом Л. Едвінссон розуміє філософію та процеси менеджменту, інформаційні системи, систему фінансових взаємовідносин, інструкцій, положення, стандарти підприємства та іншу документацію, що дозволяє організувати та управляти виробництвом. Він поділяється на клієнтський капітал, який визначає становище фірми на ринку, відносини з контрагентами, та організаційний капітал, який є сукупністю процесного та інноваційного капіталів. А. Колот пропонує наступну структуру інтелектуального капіталу: людський капітал, капітал організації та капітал взаємодії з інститутами ринку. Запропонована структуризація чітко розмежовує капітал, що належить особистості та організації. А капітал взаємодії з інститутами ринку охоплює ті ж самі елементи, що й споживчий капітал [9, с. 7-8]. З позиції практика, який використовує в своїй діяльності нематеріальні активи, Е. Брукінг представляє структуру інтелектуального капіталу з таких основних елементів: активів ринку, активів інтелектуальної власності, гуманітарних активів та інфраструктури [2]. До гуманітарних активів він відносить знання, вміння та навички, що використовуються фірмою, але фактично знаходяться у власності її працівників. Філософія управління фірми, її культура та бізнесові традиції – це інфраструктурні активи. Автор розуміє під активами інтелектуальної власності патенти, торгові марки, авторські права, які були створені працівниками, але знаходяться у власності фірми. Клієнтські зв'язки, ділові стосунки, контракти є відображенням ринкових зв'язків.

При цьому В. Петренко вважає за необхідне зауважити, що «поділ інтелектуального капіталу на 3, на 4 і навіть на 5 складових не є виправданим, так як «інноваційна» складова є нічим іншим, як продуктом роботи внутрішнього людського капіталу компанії, а «ринкова», «споживча» або «клієнтська» - продуктом роботи людського капіталу, який, будучи приналежним іншим організованим групам (покупців, клієнтів, споживачів), працює як залучений капітал компанії-контрагента, що є сформованим тільки завдячуючи її власному інтелектуальному капіталу, тому класифікувати названі типи інтелектуального капіталу слід як людський капітал» [11].

Як стверджує С. Вовканич [4, с. 19], людський капітал не може бути підсистемою інтелектуального капіталу, бо це пов'язано з порушенням прав на отримання необхідної і повної інформації для розвитку особистості. Він пропонує розглядати інтелектуальний капітал як інноваційно-інформаційну складову людського капіталу. Узагальнення основних підходів до формування структури людського капіталу дає змогу зробити висновок, що людський капітал є системним поняттям. Інтелектуальний капітал з своєю визначальною особливістю в тому, що носієм та головним ресурсом є людина, в свою чергу, є складовою людського капіталу підприємства.

Слід виділити основні аргументи на користь даного підходу: людський капітал як складова інтелектуального ні в економічному, ні в гносеологічному розумінні не відповідає загальноприйнятій категорії «капітал». В такому трактуванні він не є вартістю (а тільки сукупністю складових) і не створює нову вартість (прибуток або соціально-економічний ефект) [5]; сукупність тільки інтелектуальних здібностей людини не відповідає науково-методологічному наповненню багатоаспектного розуміння категорії «людський капітал», не є коректним при його використанні; людський капітал має спільні структурні елементи як із інтелектуальним капіталом (живі знання), так і з соціальним капіталом (соціально-психологічні риси людини), однак містить окремий важливий елемент – фізичне і психічне здоров'я, що є фізіологічною основою здатності до праці; людський капітал має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності.

Незважаючи на відсутність загальної думки щодо визначення структури людського капіталу підприємства, значна кількість науковців та практиків погоджуються з тим, що людський капітал є сукупністю певних взаємопов'язаних складових, які в процесі створення нової вартості та генерування доходу є активами підприємства. Уточнення структури людського капіталу дозволяє узагальнити компоненти, які формують структуру людського капіталу підприємства (рис. 2).

Основу людського капіталу складають знання, якими володіють працівники підприємства (практичні, професійні, інтелектуальні). Людський капітал підприємством нарощується шляхом використання максимального обсягу знань співробітників і максимізацією кількості працівників, які наділені знаннями, здатними забезпечити користь підприємству. Зростання якості та вартості інтелектуального та професійно-кваліфікаційного капіталу є основою створення ринкової вартості людського капіталу. Із підвищенням якості освіти, перепідготовки, стажування, перекваліфікації, бізнес-тренінгів, відповідно зростає і ринкова вартість людського капіталу, накопиченого спеціалістами підприємства. Інвестиції у здоров'я, культуру, мобільність кадрів також формують ринкову вартість людського капіталу.

Структурний капітал можна розглядати як втілення знань, оскільки більшість його елементів – програмне забезпечення, організаційна структура, відношення з контрагентами є результатами роботи людського фактору.

Організаційний капітал, як складова людського капіталу підприємства, представляє собою сукупність інноваційного та процесного капіталу. Інноваційний капітал – це здатність до оновлення компанії, виражена в формі інтелектуальної власності, а також інші нематеріальні активи і цінності, які визначають вартість компанії. Процесний капітал – це інфраструктура компанії (інформаційні технології, робочі процеси і т.д.).

Знання, які передаються і розвиваються через взаємовідношення між працівниками, партнерами, постачальниками і споживачами відображають суть соціального капіталу. При оцінці людського капіталу необхідно звертати увагу на соціальний капітал як інтегруючий капітал співробітництва і взаємодії. Соціальний та клієнтський капітал є важливими складовими людського капіталу фірми, оскільки саме вони складають капітал взаємодії та взаємовідношення, основу якого формують люди. У зв'язку з цим першочерговим завданням підприємства, яке прагне до збільшення свого інтелектуального капіталу, повинно стати формування капіталу взаємодії, носієм якого є робоча сила [13].

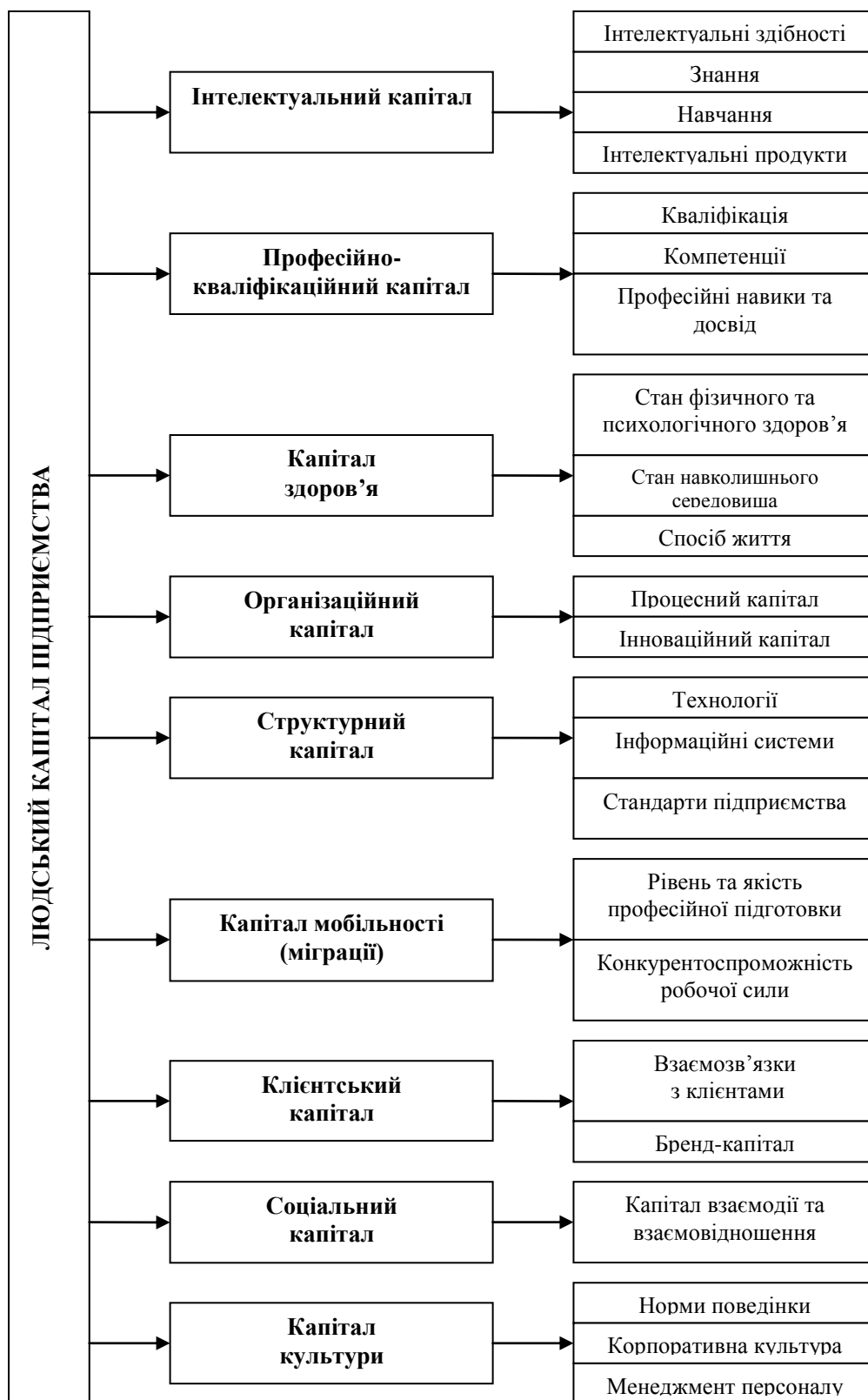


Рис. 2. Структура людського капіталу підприємства.

Запорука конкурентоспроможності будь-якого підприємства – це збереження та примноження людського капіталу. Величина людського капіталу підприємства обумовлена умовами його формування і розвитку, а це, в свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення людського капіталу.

**Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.** Таким чином, у своєму дослідженні ми виходимо з того, що питання структуризації людського капіталу є дискусійним та потребує належного аналізу, адже немає одностайності у методологічних підходах до визначення його структури.

Врахування елементів структури людського капіталу дозволить не тільки проводити ефективну інвестиційну політику, направлену на збільшення вартості людського капіталу, але й здійснювати більш детальну його оцінку. Тільки цілеспрямований розвиток усіх складових елементів людського капіталу підприємства забезпечить зростання ефективності діяльності за рахунок позитивного системного ефекту.

Перспективним напрямком подальших досліджень є вимір та оцінка результатів і ефективності функціонування людського капіталу підприємства.

### Список використаних джерел та літератури:

1. Бервено О. В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві. – Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – Харків, 2002. – 15 с.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. – Питер, 2001, 288 с.
3. Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации / А.Н. Васильева // Известия ИГЭА. – 2009. - №6 (68). – С. 110-114.
4. Вовканич С.Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С.Й. Вовканич, Л.К. Семів // Вісник НАН України. – 2008. - №3. – С. 13-23.
5. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та використання інтелектуального капіталу. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 250 с.
6. Жулина Е.Г. Экономика труда: учебник / Е.Г. Жулина. - М.: 2010. – С. 208.
7. Карась П. Інтелектуальний капітал: складові та аспекти комерціалізації в нових умовах господарювання / П. Карась // Економіст, 2006. - №8.
8. Кендюхов О. Сутність і структура інтелектуального капіталу підприємства // Торгівля і ринок України. Тематичний збірник наукових праць з проблем торгівлі і громадського харчування. Вип. 14, Том II. / Голов. ред. О.О. Шубін. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2002. – С. 166-171. (22)
9. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 4-9.
10. Міхуринська К.О., Гальперіна С.А. Роль людського чинника в системі економічних стосунків суспільства / К.О. Міхуринська, С.А. Гальперіна - [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2012\\_1/65.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2012_1/65.pdf)
11. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах // Наукова монографія. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
12. Радионова И. Экономический рост с участием человеческого капитала / И. Радионова // Экономика Украины, 2009. - №1(558). – С. 19-30
13. Тугускіна Г. Моделирование структуры человеческого капитала / Г. Тугускіна. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://123-job.ru/articles.php?id=384>
14. Edvinsson. L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 1, 2000, pp. 12-16.