



УДК 331.101.262

## Людський фактор як складова людського капіталу і проблеми його формування

Василь Назарович Гладунський,  
доцент кафедри математики і статистики  
Львівського інституту банківської справи  
Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ),  
кандидат педагогічних наук, доцент

Марта Юрїївна Коблик,  
студентка  
Львівського інституту банківської справи  
Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ)

Христина Іванівна Строгуш,  
студентка  
Львівського інституту банківської справи  
Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ)

**Анотація.** Розглядається поняття «людський фактор» як основна складова економічної категорії «людський капітал». Аргументується необхідність розширення і поглиблення диференційованого та індивідуалізованого підходів до підготовки висококваліфікованих спеціалістів у вищих закладах освіти економічного напрямку.  
**Ключові слова:** людський капітал, людський фактор, соціально-економічна система, диференціація та індивідуалізація навчання.

**Постановка проблеми.** В умовах стрімкого розвитку науки, швидких змін технологій, насичення суперечливої інформації, в умовах гострої конкуренції та економічної глобалізації жодне із життєво важливих питань не може бути розв'язане без розгляду його в контексті складової соціально-економічної системи. Підхід за принципом «історія розсудить», «час покаже» при прогнозуванні, розробленні стратегії й виборі тактики на будь-якому рівні пошуку відповіді на поставлені життям питання – значить ставати на шлях руйнації того чи іншого об'єкта, тієї чи іншої галузі чи системи в цілому. При прогнозуванні і розробленні стратегії будь-якої соціально-економічної системи беруть участь не лише її вищий управлінський склад, а й спеціалісти функціональних підрозділів, експерти. В умовах же малих підприємств часто одна особа виконує кілька функцій, одна особа і приймає рішення навіть в умовах невизначеності. У такому разі лише від неї, від людського фактору залежить доля підпорядкованих працівників, фінансова стабільність підприємства. З іншого боку, часто навіть від однієї підлеглої людини залежить успіх усього малого, та й не тільки малого бізнесу. Здебільшого, дослідники приділяють увагу загальним поняттям «людський капітал», «трудові ресурси» і недостатньо уваги звертається на одиничне поняття «людський фактор» як складової загальних понять.

Усі виробничі функції також пов'язують змінні величини затрат трудових (у цілому) та інших ресурсів з обсягом випуску продукції і, зрозуміло, жодна з них не враховує впливу одиничного поняття «людський фактор». Поряд з тим професор менеджменту Дартмутської школи бізнесу С. Фінкельштейн наводить чимало прикладів помилок топ-менеджерів, які власне призве-

ли до занепаду багатьох компаній. «Я поставив перед собою мету не просто розібратись, чому комерційні підприємства зазнають невдачі і стають банкрутами, а сфокусуватись на людському факторі...» [1, с. 11].

Сьогодні в деяких державних і комерційних структурах, зокрема в податковій службі, банках, функціонують (або починають функціонувати) аналітичні підрозділи. Сутність їхньої діяльності зводиться до збору відповідної інформації, їх аналізу. Особливість функцій і завдань цих підрозділів дають віднести їх до елітних, а спеціалістів цих підрозділів – до інтелектуальної еліти, еліти аналітиків, оскільки на них покладається велика відповідальність за інформацію, яка лежить в основі прийняття управлінських рішень, розробки стратегічних планів і дій, висуненні гіпотез, формулюванні проблем і пошуку шляхів їх розв'язання. Тому одним із завдань вищих навчальних закладів, які ведуть підготовку фахівців з напрямів економіка і підприємництво та менеджмент, є формування такої когорти спеціалістів-аналітиків, яка б мала не лише високу професійну компетентність і загальну культуру, а й високу логічну культуру, уміла мислити системно, масштабно, володіти методологією й методами наукового дослідження, уміла відстояти й захистити свою думку, інтереси.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В умовах трансформації глобальної світової економіки на тлі інноваційного розвитку економіки знань стабільність розвитку соціально-економічних систем визначається здатністю до генерації інноваційних, якісних змін. Це означає безпрецедентне зростання ролі людини у відтворювальних процесах.

Переосмислення концептуальної основи досліджень щодо розвитку й вивчення того, як концепція



розвитку людини може зробити людину центральною фігурою розвитку, – це не просто інтелектуальна справа, а це означає зробити прогрес доречним і всеосяжним, що дозволить людям стати активними учасниками змін і гарантією. І тоді прогрес не буде досягатися за рахунок наступних поколінь, а ефективніше формувати наше розуміння більш загальних вимірів, життєво важливих для нашого розуміння розвитку людини.

У промові на інавгурації Президент України Петро Порошенко зазначив: «Настав час будувати нову велику країну. Сучасну, високотехнологічну, обороноздатну, конкурентоспроможну. Врахуємо досвід країн, які з'явилися на політичній карті лише кілька десятків років тому, але стали лідерами, поставивши на розвиток інтелекту та новітніх технологій. Бо найцінніше – не гроші, не заводи і підприємства, а «людський капітал», який має Україна». Тому сучасний стан розвитку українського суспільства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених змін і непередбачуваності, що викликає нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до дальшого розвитку людського капіталу – основи новітніх технологій, на ґрунті яких зростатиме високотехнологічне, обороноздатне, конкурентоспроможне українське суспільство.

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним питанням дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимало уваги. З різних точок ця проблема розглядалася в роботах А. Сміта, У. Петі, Д. Мілля, А. Маршала, Ж. Сіючі, Дж. М. Кейнса, Г. Мюрдала, С. Ковалю, А. Льюїса, Т. Шульца, А. Сена, С. Фішера, М. Хака, К. Гриффіна, Т. Маккінлі, М. Морріса, М. Десай, В. І. Басова, І. К. Бистрякова, А. Л. Гапоненко, С. А. Дятлова, Н. І. Захарова, Д. І. Зюзіна, І. В. Іллінського, С. М. Климова, А. В. Корицького, В. Ф. Уколова, В. П. Щетиніна та інших.

Незважаючи на широту й різнобічність розгляду проблем розвитку людського капіталу, залишається безліч невирішених питань, що потребують уваги як з теоретичної, так і з практичної сторін. Одне з таких питань полягає й у формуванні та розвитку індивідуальностей, з яких складається цей капітал, починаючи з перших курсів навчання у вишах.

#### Мета статті:

- розкрити поняття «людський фактор» як основну складову економічних категорій «людський капітал», «трудові ресурси»;
- довести необхідність переходу до диференційованого та індивідуалізованого підходу щодо підготовки висококваліфікованих спеціалістів у вишах економічного напрямку.

**Виклад основного матеріалу.** Будь-яку соціально-економічну систему схематично можна подати у вигляді «чорного ящика» [2]. Основні компоненти «чорного ящика» соціально-економічної системи викладено на *рисунок*.

Розкриємо коротко зміст основних компонентів.

Вхід у систему забезпечує її життєдіяльність, починаючи людські, матеріальні, фінансові, енергетич-

ні, інформаційні, природні ресурси, тобто все те, що у процесі перетворення використовується для створення продукту чи організації надання послуги.

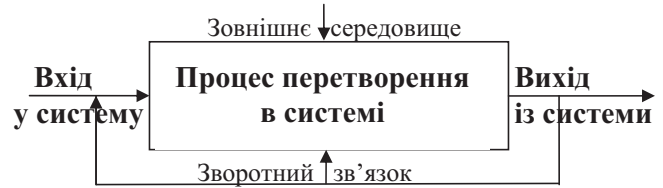


Рис. Основні компоненти соціально-економічної системи

Процес перетворення включає в себе організацію людей, методи управління ними, різні технології тощо для того, щоб одержати конкурентоспроможний продукт чи готовність до надання послуг.

На виході із системи одержуємо продукт (послугу), які стануть входом для іншої системи. Якість виходу буде оцінюватись людьми, які забезпечують вхід до іншої системи.

Соціально-економічну систему можна подати і як складну функцію

$$S = S \left( \underset{i,j=1}{\overset{n}{R}} (X_i, X_j), \underset{i=1}{\overset{n}{R}} \underset{k=1}{\overset{m}{R}} (X_i, Y_k), \underset{l=1}{\overset{p}{\Delta}} E_l \right),$$

де  $S$  – система;  $R$  – предикат (оператор) відношення;  $X_i(X_j)$  –  $i$ -та ( $j$ -та) підсистема системи;  $n$  – кількість підсистем системи;  $\underset{i,j=1}{\overset{n}{R}} (X_i, X_j)$  – відношення між  $i$ -тою і  $j$ -тою підсистемами, за  $i = j$  – відношення всередині самої  $i$ -тої підсистеми;  $Y_k$  –  $k$ -тий фактор зовнішнього середовища ( $k$ -та система, з якою взаємодіє дана система);  $m$  – кількість факторів зовнішнього середовища (кількість систем), з якими взаємодіє дана система;  $\underset{i=1}{\overset{n}{R}} \underset{k=1}{\overset{m}{R}} (X_i, Y_k)$  – відношення підсистем (у цілому всієї системи) з факторами зовнішнього середовища (з іншими системами);  $\underset{l=1}{\overset{p}{\Delta}} E_l$  – ефекти, які утворюються на основі  $l$ -тої властивості системи;  $p$  – кількість властивостей системи, які дають ефекти [3]. До цих властивостей, зокрема, належать неадитивність, емерджентність, синергічність, мультиплікативність, цілісність, відособленість, централізованість, адаптивність, сумісність, голографічність, дифузійність, зворотність зв'язку [4].

Розглядаючи систему чи то з позиції «чорного ящика», чи як формулу, де формалізовані різні відношення й ефекти, скрізь, практично на кожному кроці, на кожному етапі, в усіх відношеннях і впливах, основна роль належить людям. В економічній теорії всіх цих людей об'єднують термінами «трудові ресурси», «людський капітал» і досить рідко вживається термін «людський фактор» як економічна категорія.

Сьогодні в Україні набуло розвитку мале підприємство. У малому підприємстві, згідно зі статтею 1 Закону України «Про розвиток та державну підтрим-



ку малого і середнього підприємництва в Україні « від 22.03.2012 № 4618-VI, середньооблікова кількість працюючих за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб. Тому, на нашу думку, поряд із терміном «людські (трудові) ресурси», слід вживати і термін «людський фактор» як економічну категорію. Адже здебільшого в умовах малого, та й не тільки малого бізнесу рішення доводиться приймати одноосібно, тому результати таких рішень, дій залежать від людського фактору.

Сьогодні термін «людський фактор» переважно використовується для пояснення причин катастроф та аварій, які призвели до значних збитків чи людських жертв, через помилкові рішення, дії особи. До причин помилкових рішень відносять:

- брак інформації;
- вплив зовнішніх непередбачуваних факторів;
- обмеженість у ресурсах;
- зриви у фізичному чи психологічному стані.

Окрім того, до переліку цих причин слід віднести і логічно неправильні висновки, які робить людина через брак знань правил і законів логіки, через нерозуміння зв'язку «що з чого впливає».

З іншого боку, термін «людський фактор» можна вживати і для пояснення позитивних зрушень. Адже часто, завдяки тій чи іншій людині, відбуваються зміни в медицині, техніці, політиці та ін. Тому цей термін можна розглядати і як соціально-економічну категорію. Адже завдяки Людині, у першу чергу, відбуваються зміни в технології виробництва, у створенні творчої, ділової, доброзичливої атмосфери в мікроколективі тощо.

Якщо проаналізувати причини помилкових рішень, то три з них можна класифікувати як помилкові рішення в умовах невизначеності, одна пов'язана з фізичним чи психологічним станами і одна – з логікою мислення.

Ми спинимося лише на двох шляхах, які сприятимуть, на нашу думку, зниженню рівня ризику при прийнятті рішень.

*Перший шлях.* Ввести вивчення логіки на всіх економічних спеціальностях. Проведене соціологічне опитування 120-ти студентів четвертого і п'ятого курсів показало, що понад 60 відсотків із них вважають за необхідне для майбутньої професійної діяльності знання з логіки. Усвідомлення цього на випускних курсах навчання пояснюється тим, що їм стає зрозумілим, що в більшості випадків об'єкти, в яких передбачається працювати, є досить складними, вони перебувають у «невидимих» зв'язках з іншими об'єктами, містять у собі суперечливі тенденції тощо. Тому для пізнання таких об'єктів спеціалістові одних предметних знань далеко недостатньо. Адже для адаптації, налагодження комунікацій і досягнення позитивних ефектів адитивності, синергії та інших, з урахуванням культури, звичаїв, традицій, інтелектуальних особливостей, одних професійних знань замало. З другого боку, добре, коли перетворення, зміни того чи іншого об'єкта можна описати за допомогою математичного інструментарію, тоді, використовуючи економіко-математичні методи, можна розрахувати ризики, визначити

перспективу розвитку цього об'єкта з урахуванням впливу деяких факторів, змін певних величин. Але ж не завжди математика ефективна, особливо при аналізі широких проблем із великою множиною невизначеностей, випадковостей, неточностей. Тут висококваліфіковані фахівці, як у першому варіанті, так і у другому, вдаються до інших прийомів, зокрема до логічних. У такому разі слабке володіння цими прийомами призводить до помилкових рішень, необдуманих дій.

Окрім того, сьогодні один із найбільш перспективних напрямів наукових досліджень у сфері аналізу, прогнозування і моделювання економічних процесів – нечітка логіка, яка є розширенням чіткої, сучасної, математичної.

На відміну від математичної (стандартної) логіки, де висловлювання оцінюються лише двома бінарними станами (істинно – хибно, 1 – 0, так – ні і т. п.), нечітка логіка дозволяє визначити проміжне значення між цими стандартними оцінками. Адже більшість наших понять і висловлювань за своєю природою нечіткі, розмиті. Наприклад, «Ціни доступні», «Сировина скоро прибуде», «Трохи коштів виділено» і т. п.

У рамках класичної логіки неможливо оцінити подібні висловлювання, оскільки такі поняття, як «доступні», «скоро», «трохи» і т. п. є нечіткими, розмитими, вони не можуть бути вимірні й інтерпретовані деякими числовими величинами у традиційному розумінні. Це пояснюється тим, що у класичній логіці висловлювання оцінюються лише двома бінарними станами (істинно – хибно, 1 – 0 і т. п.). У рамках же нечіткої логіки це питання зникає, вона дозволяє визначити проміжне значення між цими стандартними бінарними оцінками.

Завдяки нечіткій логіці вищенаведені оцінки «доступні», «скоро», «трохи» вдається формалізувати і подати так, що їх можна опрацювати за допомогою комп'ютерної техніки, максимально наблизити механізм комп'ютерного опрацювання й аналізу даних до людського мислення. Побудова моделей, наближених до роздумів людини і використання їх у комп'ютерних системах, – сьогодні одна з найважливіших проблем науки.

При відборі змісту навчального матеріалу треба також дотримуватись і функціонального підходу, на що звертає увагу А. М. Санько [5]. Тому пропонуємо логіку викладати з урахуванням особливостей напрямів підготовки (наприклад, для кібернетиків – з поглибленою математичною і нечіткою логікою; для обліку і аудиту – з поглибленим застосуванням законів і правил логіки з метою забезпечення однозначності, послідовності, несуперечливості й аргументованості аудиторських висновків; для спеціальності управління персоналом та економіка праці – з поглибленим застосуванням логіки в комунікаційному процесі; для спеціалістів фінансів і кредиту – з поглибленим застосуванням нечіткої логіки тощо).

*Другий шлях.* Ширше у вищих запроваджувати диференціацію та індивідуалізацію навчання. Виходячи з реалій, у ВНЗ на одні й ті самі спеціальності, в одній й ті ж академічні групи зараховують випускників шкіл, які мають не лише досить різну базову підготовку, а й досить різні бажання і можливості цю



підготовку мати. На основі рівня базової підготовки студентів академічної групи можна поділити на три рівні: з низьким рівнем підготовки, середнім і високим.

Загальний підхід до комплектування академічних груп значно нівелює науковий, творчий процес освоєння дисциплін. Викладач на парі орієнтується, здебільшого, на студентів із середнім і низьким рівнями підготовки, а часу на студентів із вищим рівнем підготовки залишається мало. Унаслідок цього студент із вищим рівнем підготовки поволі «сповзає» до середнього рівня. Таким чином, нижчий рівень дещо піднімається, а вищий суттєво опускається. Тому, на нашу думку, доцільно було б формувати групи, де є така можливість, за рівнями підготовки. Це, по-перше, дало б можливість у групах із вищим рівнем підготовки дати значно більше матеріалу, урізноманітнити творчі індивідуальні завдання, створити умови для колективної творчої роботи, готувати не просто «трудова ресурси» не просто виконавців, а творців, які могли б приймати адекватні рішення в умовах невизначеностей. По-друге, у групах із низьким рівнем підготовки вдалось би створити умови для засвоєння необхідного обсягу знань з тих чи інших дисциплін і студенти цих груп не почувалися б «незручно». І в цих групах доцільно контролювати відвідування занять, а у групах із вищим рівнем підготовки дати можливість вільного відвідування занять, але посилити контроль за творчою роботою.

За таких умов у групах із середнім рівнем підготовки може бути забезпечений достатній рівень засвоєння програмового матеріалу і водночас будуть створені умови для пошукової, творчої роботи. Добре було б, щоб студенти могли, за певних умов, переходити з групи в групу.

Ще одна проблема назріває у процесі підготовки висококваліфікованого спеціаліста. Сьогодні випускник вишу, влаштувавшись на роботу за спеціальністю, входить, здебільшого, у наукомістке виробництво, творчий колектив, де часто доводиться приймати нестандартні рішення в умовах різного ступеня невизначеності, де людський фактор стає вирішальним. Щоб зменшити ризик допуститися при цьому помилки, випускник має володіти системним мисленням, яке має бути сформоване до завершення магістратури. Адже вони покликані аналізувати діяльність, прогнозувати розвиток соціально-економічних систем (від окремого працівника, відділу до всієї організації, галузі тощо). Людині часто за своє трудове життя доводиться змінювати місце праці, колективи, навіть

сферу діяльності, а без бачення системи вона може не знайти найкращого, виходячи з умов, для себе місця, не зможе визначитись у перепідготовці, у підвищенні кваліфікації чи здобутті іншої вищої освіти. Для цього, на нашу думку, доцільно, щоб до закінчення бакалаврату студент володів системним підходом, бачив, що вимагається на виході, які ресурси є на вході і яка має бути технологія, щоб перетворити наявні ресурси в бажаний вихід.

Спинимось на деяких проблемах щодо формування ґрунтовних, глибоких і міцних знань. Глибина і міцність знань формуються у процесі обґрунтування теорії, застосування теоретичних знань на практиці, у процесі суперечок, творчих дискусій тощо. Сьогодні навчальний процес побудований таким чином, що студент переважно залишається наодинці з масою інформації, перевіряє свої знання на міцність, як правило, через тестування, написання контрольних і модульних робіт, виконання індивідуальних завдань. Студент практично позбавлений можливості усного спілкування з викладачем, вироблення культури і логіки ведення творчого діалогу, практики доведень і спростувань.

Проведені нами спостереження засвідчили, що на практичних і семінарських заняттях студентам для усного обґрунтування своїх знань відводиться в середньому всього 15% часу (18 хв. із 120-ти хв. пари). У спостережуваній групі з 24-х студентів за 20 практичних і семінарських занять тільки троє студентів усно висловлювали свою думку протягом 28–29 хв., чотири студенти – від 18 до 26 хв., 10 студентів – від 10 до 18 хв., решта сім студентів обґрунтовували свої знання від 2 до 9 хв. За такої ситуації досягнути глибини засвоєння наявних знань, а тим більше продукування нових, практично неможливо.

**Висновки.** Доцільно широко використовувати поняття «людський фактор» як одне з важливих економічних категорій і при підготовці спеціалістів дотримуватись диференціації та індивідуалізації.

Студенти мають глибоко володіти поняттям підприємства як соціально-економічної системи, з притаманними їй властивостями та вмінням системного підходу до аналізу стану й прогнозування їх розвитку.

Оскільки сьогодні один із найбільш перспективних напрямів наукових досліджень в царині аналізу, прогнозування і моделювання економічних процесів – нечітка логіка, яка є узагальненням класичної логіки, доцільно ввести вивчення логіки в ширшому обсязі для всіх економічних спеціальностей.

#### Список використаної літератури

1. Финкельштейн С. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы : пер. с англ. / Сидни Финкельштейн. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 394 с.
2. Фатхутдинов Р. А. Система менеджмента : учеб. практ. пособие / Р. А. Фатхутдинов. - М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 352 с.
3. Гладунський В. Н. Модель залежностей у соціально-економічній системі / В. Н. Гладунський, Г. І. Берегова // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Економіка і управління: теорія і практика», 12–13 вересня 2013 р. – Дніпропетровськ, 2013. – С. 209–211.
4. Гладунський В. Н. Системний підхід до розроблення і прийняття управлінського рішення (логіко-педагогічні аспекти) : монографія / В. Н. Гладунський. – К. : УБС НБУ, 2011. – 207 с.



5. Функциональный подход к отбору содержания профессиональной подготовки магистров / А. М. Санько // Вестник СамГУ. – 2011. – № 7 (88). – С. 162–164.

**Summary.** The article deals with the notion of «human factor» as a major component of economic category «human capital». The need to broaden and deepening of differentiated and individualized approach to training qualified specialists in higher educational institutions of economic direction is argued.

**Keywords:** human capital, human factor, socio-economic system, differentiation and individualization of learning.