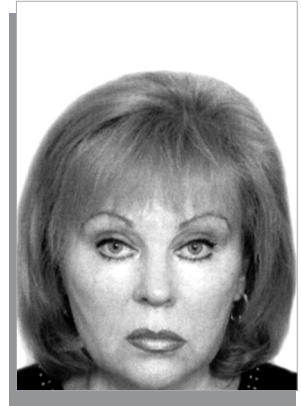


УДК 331.101.264.2:005.35
DOI: 10.31359/2411-5584-2018-33-2-42

Л. О. УКРАЇНЬСЬКА

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри політичної економії
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця,
Україна, м. Харків
e-mail: ukrainskalarisa@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4567-0310>



ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ КОРПОРАЦІЇ: СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ¹

Розкрито особливості формування людського капіталу, адекватні змінам змісту і характеру діяльності людей та сучасним вимогам технологічної основи постіндустріального суспільства. Представлено точку зору на співвідношення категорій «людський капітал» і «робоча сила», досліджено деякі питання формування системи мотивацій нарощування людського капіталу індивіда.

Ключові слова: людський капітал, робоча сила, інвестиції у людський капітал, мотивація нарощування людського капіталу.

JEL Classification: K0, G34, M1.

Постановка проблеми. Якісні зміни характеру і змісту праці, що спричиняються процесами подальшого усупільнення виробництва, зокрема у корпоративному секторі економіки, розвиток робочої сили, особливості її функціонування як людського капіталу, потребують подальших досліджень категорії «людський капітал», зокрема з точки зору ускладнення структури і зміни співвідношення складових.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний етап формування концепції людського капіталу, що спирається на основоположні висновки класиків політичної економії про сутність робочої сили та її роль у суспільному виробництві, а також виділення цієї концепції як самостійної течії світової

¹ © Українська Л. О., 2018. Стаття публікується на умовах ліцензії Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Статтю розміщено на сайті збірника: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

економічної думки закладено нобелівськими лауреатами з економіки Г. Беккером, Т. Шульцем [1; 2]. Актуальність подальшого дослідження цих питань обумовлена, з одного боку, необхідністю уточнення сутності категорії в зв'язку зі змінами у суспільному виробництві, з другого – появою в її змісті нових аспектів, спричинених зростаючим інтересом до активізації інтелектуальних і творчих здібностей людини.

Формулювання цілей. Метою статті є характеристика сучасних складових формування і мотивацій нарощування людського капіталу корпорації.

Виклад основного матеріалу. Подальший розвиток суспільного виробництва обумовлює характерні істотні зміни факторів виробництва, і особливо це стосується їх якісних характеристик. Трансформація технологічної основи адекватна постіндустріальному суспільству і зорієнтована на задоволення якісно нових потреб, зокрема інформаційного характеру, поширення автоматизації та кібернетизації, поряд зі зростаючою прискореними темпами соціалізацією виробництва, є результатом взаємодії взаємозалежних процесів розвитку речовинних і людських факторів виробництва, і водночас пред'являє нові вимоги до цих факторів виробництва. Особливо це стосується робочої сили як визначальної у всіх прогресивно спрямованих процесах розвитку, яка і в цій взаємодії відіграє провідну роль, наповнюється принципово новими складовими і набуває характеру людського капіталу.

Серед особливостей, що формують людський капітал індивіда, зберігають своє безсумнівне значення традиційні соціально-економічні характеристики робочої сили. Це рівень освіти та її відповідність посаді, кваліфікація, наявність відповідного практичного досвіду роботи в колективі, стан здоров'я та ін. Характер виробничих і соціально-економічних процесів, що є відповіддю на зміни в структурі системи суспільних потреб, спричиняє подальший якісний розвиток речовинних факторів і адекватні технологічним зрушенням зміни змісту праці працівників. Основною організаційною формою первинної структурної ланки національного господарства, у якій ефективно реалізуються ці процеси, є сучасна корпорація. У свою чергу поглиблення усупільнення виробництва і праці визначає й відповідні зміни характеру праці. Основою змін у характері праці є розвиток відносин власності, укрупнення масштабів виробництва, як наслідок посилення суспільного характеру праці, і залежності її результатів від сумісних дій, можливість пайової участі у корпоративній власності тощо, а істотні якісні зміни у технологічному рівні виробництва висувають посилені вимоги до змісту праці, що, у свою чергу, обумовлює необхідність постійного нарощування людського капіталу.

Ряд учених-економістів розділяє поняття робоча сила і людський капітал, з чого очевидно випливає, що робоча сила дана людині природою, а людський капітал – результат вкладень у робочу силу. Як основний аргумент виділяється

факт отримання носієм робочої сили додаткового доходу від використання особистісного людського капіталу [3; 4]. Детальний аналіз співвідношення понять і відповідних точок зору виходить за рамки даної статті, однак слід зауважити, що такий підхід не повною мірою відповідає розумінню категорії робоча сила, яке має на увазі наявність доповнених і збагачених особистісних характеристик людей, її носіїв, у процесі виховання, навчання, розвитку, отримання професійних навичок та інше й отримання засобів існування від її використання. Точніше було б розглядати людський капітал як форму існування/функціонування робочої сили в умовах сучасних ринкових відносин в єдності наукового аналізу всіх форм продуктивного капіталу. Виділення серед складових людського капіталу таких елементів, як здоров'я, природні здібності, енергія, мотивація до навчання, професійні навички, підприємницькі здібності [5; 6], тільки підкреслює єдність розглянутих категорій.

Слід зауважити, що в трактуванні сутності категорії «людський капітал» немає єдиного підходу. Так, науковці визначають людський капітал як певний запас благ, який, накопичуючись, приносить дохід завдяки інвестиціям. Він формулюється як взаємозв'язок низки складових: рівня освіти, фізичного здоров'я, якості навчання, професійних навичок, обсягу виробничого досвіду, заробітної плати. У той же час висловлюється точка зору, що людський капітал – це продуктивні здатності індивіда, використовувані для виробництва товарів і послуг. При цьому людський капітал розглядається як певний запас, який виробляє трудові послуги. І цей запас складається з двох частин. Перша включає якості та здібності людини, яка бере участь у виробництві самого людського капіталу. Інша – представляє собою «послуги, які пропонуються на ринку і є вкладенням у виробництво предметів і послуг» [1; 2].

У зв'язку з цим доцільно підкреслити такі важливі особливості людського капіталу:

– по-перше, його застосування не передбачає закінчення його формування, навпаки, реалізація людського капіталу у виробничому процесі супроводжується його накопиченням унаслідок отримання додаткових професійних, соціальних та інших навичок;

– по-друге, виробниче застосування людського капіталу характеризується перманентним зростанням прибутковості як для носія, так і для суб'єкта господарювання.

Теоретики людського капіталу відзначають, що витрати, які збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростим потоком доходів у майбутньому [7; 2].

Доцільно погодитись із підходами до умов нагромадження людського капіталу деяких західних науковців, які вважають основою цього процесу

діяльність людини з всебічного, зокрема й професійного вдосконалення своєї особистості [1; 8], а також підкреслюють необхідність використання людського часу. Ці точки зору не суперечать одна одній, оскільки вільний час людини і є той інвестиційний ресурс, який вона може, або не бажає використовувати для саморозвитку. Так, Л. Турроу стверджує, що людський час є важливішим активом людського капіталу, який дозволяє здобувати інші людські активи [9]. Підтримуючи такий погляд, С. Боулз [10] додає, що значення в цьому сенсі має саме тривалість того часу, який людина приділяє удосконаленню своєї особистості.

Однак очевидність необхідності нарощування людського капіталу в умовах ринкових відносин і опосередкованого включення працівників у виробництво іноді важко сприймається власниками підприємства, оскільки прогресивні зміни якісних характеристик робочої сили є наслідком здійснення певних капіталовкладень [4; 7]. У свою чергу, інвестування в розвиток індивідуальних здібностей працівників і, як наслідок, подальше підвищення оплати їх більш кваліфікованої праці, забезпечення соціального захисту, вимагаючи, з одного боку, додаткових вкладень, з другого, не гарантують окупності таких вкладень за низкою причин, зокрема, у зв'язку з недостатньою мотивацією/небажанням працівника реалізовувати свій потенціал, з його переходом на більш вигідну по ряду причин роботу та ін. Таким чином, при всій значущості таких інвестицій очевидно, що нарощування людського капіталу – це витратний процес, тому в ринкових умовах актуальними є питання обґрунтованості здійснення відповідних вкладень і розробка критеріїв доцільності інвестування у людський капітал.

Звичайно, такі вкладення можуть здійснюватися і самим індивідом, проте внаслідок зростаючої вартості витрат на загальну і професійну освіту працівники нерідко роблять вибір не на користь нарощування особистого людського капіталу, обираючи задоволення інших потреб. Цікавим, у тому числі і з наукової точки зору, є питання, чи нарощується і як саме людський капітал індивіда в результаті задоволення низки духовних і соціальних потреб, які напряму не пов'язані з його професійними якостями.

І тут доцільно відокремити формування/нарощування людського капіталу і розвиток особистості. Ці процеси, з одного боку, є взаємопов'язаними; без сумніву, всебічний у широкому сенсі розвиток особистості сприяє зростанню професійних якостей людини; з другого ж, між ними можуть існувати суперечності, зокрема як результат нестачі вільного часу або небажання людини прагнути всебічного розвитку й отримання знань, що виходять за межі потреб професійного розвитку.

Відповідно до основних соціально-економічних складових людського капіталу належить така його властивість, як мотивація праці, яка також є

капіталоутворюючим чинником. У більшості наукових досліджень стан та перспективи змін мотиваційних механізмів аналізуються залежно від змін якості і структури наповнення потреб [11].

Для працівників базового рівня потреб вирішальним стає такий показник, як заробітна плата. Проте процес інтелектуалізації виробництва істотно ускладнює професійні й особистісні якості працівників, що, у свою чергу, ускладнює структуру та змінює питому вагу внутрішніх і зовнішніх мотиваторів. Зберігається тісний зв'язок мотивації з потребами, в даному випадку як на рівні особи працівника, так і на рівні роботодавця, звичайно, з точки зору структури потреб кожного суб'єкта цих відносин.

Мотивація з точки зору прагнення людини до збільшення трудового внеску, плідної участі у виробництві і наповненні індивідуальних якостей новими навичками реалізується вже не тільки матеріальною винагородою [2]. До мотиваційних критеріїв формування людського капіталу відносять прагнення досягнення певного рівня змістовних характеристик праці, перспективи кваліфікаційно-професійного, у тому числі і кар'єрного зростання, визнання з боку соціального оточення.

У міру наповнення рівня задоволення матеріальних потреб посилюється значення таких складових мотивації, як стиль керівництва, характер міжособистісних відносин у трудовому колективі, що, у свою чергу, певним чином впливає на прагнення до наповнення індивідуального людського капіталу, надання робочій силі нових якостей відповідно до нових соціальних та технологічних умов ускладненого виробництва. Сучасний стан змін у мотивації збільшення людського капіталу відображає точка зору на актуальність такої потреби, як потреба в індивідуальному розвитку [6; 2]. Одночасно виявляється, що в умовах сучасної і особливо креативної корпорації мотивація працівників дедалі меншою мірою підкоряється економічним стимулам. Нова система мотивації дістала назву «постматеріалістична» і потребує окремих детальних наукових досліджень.

Структура трудової мотивації змінюється відповідно до стадій соціальної зрілості працівника. Люди, у яких є потреба в досягненні, працюють старанніше. Соціальна зрілість формується в процесі соціалізації й означає готовність бути повноцінним суб'єктом діяльності, нести за неї повну відповідальність перед собою і суспільством, здатність особистості до виконання соціальних ролей. Професійна зрілість працівників є складовою частиною соціальної зрілості, об'єктивність її зростання тісно пов'язана з процесами усупільнення виробництва, особливо на корпоративному рівні, й істотно впливає на мотивацію наповнення творчих складових людського капіталу, які безпосередньо впливають на розвиток індивіда, як у виробничому, так і в соціальному сенсі. Проте для успішної реалізації професійної

зрілості необхідні умови для професіоналізації, насамперед з боку суспільства в особі держави, а також з боку корпоративного менеджменту – як у вигляді створення умов підвищення кваліфікації в напрямі її відповідності стратегічним та поточним завданням розвитку, так і у вигляді перевірки відповідності професійних навичок співробітників вимогам та особливостям виробництва.

Висновки. Очевидно, що з розвитком суспільного виробництва у всебічному розумінні цього процесу, витрати на формування якісно нової робочої сили не тільки зростають, а й змінюють свою змістовну спрямованість і структуру. На вирішення доцільності таких інвестицій істотний вплив спричинив відхід від сприйняття їх суті як споживчих витрат і визнання їх продуктивного характеру.

Важливим у цьому сенсі є вирішення питань про джерела фінансування і розподілення інвесторів, як в особі держави, так і з боку суб'єктів господарювання – окремих корпорацій за напрямками забезпечення умов збереження та розвитку людського капіталу. Причому останні, в міру розвитку корпоративної культури, не тільки фінансують професійне удосконалення робочої сили своїх працівників, а й дедалі більше беруть участь у формуванні так званих соціальних пакетів, що додаються до заробітної плати і забезпечують низку заходів із медичного обслуговування, охорони здоров'я, відпочинку, поліпшення житлових умов тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Беккер Г. С. Теория распределения времени. Вехи экономической мысли: в 6 т. / под ред. В. М. Гальперина. Санкт-Петербург: Экономическая школа, 2000. Т. 3. Рынки факторов производства. 489 с.
2. Маслоу А. Х., Герцберг Ф. И., Макклелланд Д. М. Белбин М. и др. Продвижение людей и команд. Санкт-Петербург: Издательство Питер, 2015. 208 с.
3. Козлов А. И. Людський капітал в системі економічних категорій праці. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1577/> (дата звернення: 05.02.2018).
4. Головка Л. С. Людський капітал як ресурс економічного розвитку. *Економічний нобелівський вісник*. 2014. № 1(7). С. 122–127.
5. Бушуев В. В., Голубев В. С., Коробейников А. А., Селюков Ю. Г. Человеческий капитал для социогуманитарного развития. Москва: ИАЦ Энергия, 2008. 96 с.
6. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. Москва: Республика, 1992. Т. 2. 400 с.
7. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (дата звернення: 05.02.2018).
8. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. *NBER Working Papers and Publications*. 1987. No. 3207. P. 34.
9. Thurow L. C. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970. P. 145.

10. Боулз С. Моральная экономика. Почему хорошие стимулы не заменят хороших граждан. Москва: Изд-во Института Гайдара, 2017. 336 с.
11. Шахова И. П. Исследование структуры трудовой мотивации персонала предприятия. *Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки»*. 2014. №2. С. 93–99.

REFERENCES

1. Bekker, G. S. (2000). *Teoriya raspredeleniya vremeni. Vekhi ekonomicheskoy mysli [The theory of time distribution. Milestones of economic thought]*. Vol. 3: Rynki faktorov proizvodstva – Factor markets. V. M. Galperin (Eds.). Sankt-Peterburg: Ekonomicheskaya shkola [in Russian].
2. Maslow, A. H., Herzberg, F. I., MacClelland, D., Belbin, M., Adair, J., & McGraw, J. (2015). *Prodvizhenie lyudej i komand. [Promotion of people and teams]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
3. Kozlov, A. I. (n.d.). *Liudskiy kapital v systemi ekonomichnykh katehorii pratsi [Human capital in the system of economic categories of labor]*. Retrieved February 05, 2018, from <http://www.top-personal.ru/issue.html?1577/> [in Ukrainian].
4. Golovko, L. S. (2014). Liudskiy kapital yak resurs ekonomichnoho rozvytku [Human capital as a resource for economic development]. *Ekonomichnyi nobelivskiy visnyk – Economic Nobel Bulletin, 1*, 122-127 [in Ukrainian].
5. Bushuev, V. V., Golubev, V. S., Korobeynikov, A. A., & Selyukov, Yu. G. (2008). *Chelovecheskiy kapital dlia sotsiogumanitarnogo razvitiya [Human capital for social and humanitarian development]*. Moskva: IATs Energiya [in Russian].
6. McConnell, C. R., & Brue, S. L. (1992). *Ekonomiks: principy, problemy i politika [Economics: principles, problems and politics]*. Vol. 2. Moskva: Respublika [in Russian].
7. Kiryanov, A. V. (n.d.). *Vidy investitsiy v chelovecheskiy kapital i ikh effektivnost [Types of investment in human capital and their effectiveness]*. Retrieved February 05, 2018, from <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> [in Ukrainian].
8. Mincer, J. (1989). Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. *NBER Working Paper and Publications, w3207*.
9. Thurow, L. C. (1970). *Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations*. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc.
10. Boulz, S. (2017). *Moralnaia ekonomika. Pochemu khoroshie stimuly ne zameniat khoroshikh grazhdan [Moral economics. Why good incentives will not replace good citizens]*. Moskva: Izd-vo Instituta Gaydara [in Russian].
11. Shahova, I. P. (2014). Issledovanie struktury trudovoj motivacii personala predpriyatiya [Studying the structure of work motivation of enterprise personnel]. *Vestnik MGOU. Seriya «Psichologicheskie nauki» – Bulletin of MGOU. Series «Psychological Sciences»*, 2, 93-99 [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 08.02.2018 р.

Стаття пройшла рецензування 15.03.2018 р.

Стаття рекомендована до опублікування 16.04.2018 р.

Л. О. УКРАИНСКАЯ

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры политической экономики Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця, Украина, г. Харьков

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КОРПОРАЦИИ:
СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ**

Раскрыты особенности формирования человеческого капитала, адекватные изменениям содержания и характера деятельности людей, а также современным требованиям технологической основы постиндустриального общества. Представлена точка зрения на соотношение категорий «человеческий капитал» и «рабочая сила», исследованы некоторые вопросы формирования системы мотиваций наращивания человеческого капитала индивида.

Ключевые слова: человеческий капитал, рабочая сила, инвестиции в человеческий капитал, мотивация наращивания человеческого капитала.

L. O. UKRAINSKA

Doctor of Economic Sciences, Full Professor, Political Economy Department, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine, Kharkiv

**HUMAN CAPITAL OF CORPORATION:
MODERN PECULIARITIES OF FORMATION**

Problem setting: Qualitative changes in the nature and content of labor in the corporate sector of the economy, the peculiarities of the functioning of the labor force as a human capital, require further studies of the category «human capital», primarily in terms of complicating the structure and changing the ratio of components.

Recent research and publication analysis. Modern features of the formation of human capital corporations are studied by Ukrainian and foreign scientists, but the emergence of new aspects, caused by the activation of intellectual and creative abilities of man, requires further study of the problem.

Paper objective. The purpose of the article is to characterize the modern components of the formation and motivations of building up the human capital of the corporation.

Paper main body. The development of social production essentially changes the qualitative characteristics of the factors of production. The labor force is filled with fundamentally new components and acquires the character of human capital. The basis for changes in the nature of labor is the development of property relations, the increase in the scale of production, as a result of the strengthening of the social nature of labor, and sub-

stantial qualitative changes in the technological level of production put forward tougher requirements for the content of labor.

The realization of human capital in production is accompanied by its accumulation and is characterized by a permanent increase in profitability both for the carrier and for the enterprise. Increasing human capital is a costly process, therefore, in market conditions, the issues of validity of the implementation of relevant investments and the development of criteria for the feasibility of investing in human capital are relevant.

The motivation for investing in human capital is a capital-factorizing factor. Intellectualization of production complicates the requirements for professional and personal qualities of employees, which complicates the structure and changes the proportion of internal and external motivators. There is a close relationship between motivation and needs, in this case both at the level of the employee and at the level of the employer, of course, from the point of view of the structure of the needs of each subject of these relations.

Conclusion of the research. The development of social production is accompanied by an increase in spending on the formation of a qualitatively new labor force, which changes its content orientation and structure. The decision on the appropriateness of such investments is significantly influenced by the recognition of their productive nature.

Important in this sense is the solution of questions about the sources of financing and distribution of investors, both on behalf of the state and on the part of business entities / individual corporations in the areas of ensuring conditions for the preservation and development of human capital. And the latter, as the corporate culture develops, not only finances the professional improvement of the workforce of their employees, but also increasingly participates in the formation of so-called social packages that are attached to wages and provide a range of activities for medical care, health care, recreation, improvement of living conditions, etc.

Short Abstract for an article

Abstract. The features of the formation of human capital are adequate to the changes in the content and character of human activity, as well as to the modern requirements of the technological basis of the postindustrial society. The point of view on the correlation of the categories «human capital» and «labor» is presented, some questions of the formation of a system of motivations for increasing the human capital of an individual are explored.

Key words: human capital, labor, investment in human capital, motivation to increase human capital.

Article details:

Received: 08 February 2018

Revised: 15 March 2018

Accepted: 16 April 2018