

УДК:3031.5:005.95(477)

Євгенія Маказан, к.е.н.

(доцент кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньо-економічної діяльності, Запорізький національний університет)

ПАРАДИГМА РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ОСНОВА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У даній статті розглядається алгоритм становлення людського капіталу, біля витоків якого лежить розвиток трудового ресурсу. Трудовий ресурс не може привести підприємство до заданої мети. Саме інвестування в трудовий ресурс, в природні здібності індивіда формує трудовий потенціал. Інвестування є передумовою формування людського капіталу, але ще не є людським капіталом, а саме, стане трудовим потенціалом. Активами знання і здібності людини стають у тому випадку, якщо вони застосовані на виробництві. Активи людського капіталу є важелями, які забезпечують економічне становище підприємства і самої людини в суспільстві; на національному та індивідуальному рівнях вони визначають функціонування і економічне зростання підприємств. Тільки поєднання знань і досвіду, яке використовується людиною у сфері суспільного виробництва, дає зростання продуктивності праці, а також підвищення ефективності виробництва, що, у свою чергу, приводить підприємство до поставленої мети – отримання прибутку.

Ключові слова: трудові ресурси, людські ресурси, трудовий потенціал, інвестування, знання, вміння, накопичення, людський капітал.

Евгения Маказан, к.э.н.

(доц. Кафедры бизнес-администрирования и менеджмента внешнеэкономической деятельности, Запорожский национальный университет)

ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ОСНОВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В данной статье рассматривается алгоритм становления человеческого капитала, у истоков которого лежит развитие трудового ресурса. Трудовой ресурс не может привести предприятие к заданной цели. Именно инвестирование в трудовой ресурс, в природные способности индивида формирует трудовой потенциал. Инвестирование является предпосылкой формирования человеческого капитала, но еще не является человеческим капиталом, а именно, станет трудовым потенциалом.

© Маказан Є.В., 2015

Активами знания и способности человека становятся в том случае, если они применены на производстве. Активы человеческого капитала являются рычагами, которые обеспечивают экономическое положение предприятия и самого человека в обществе; на национальном и индивидуальном уровнях они определяют функционирование и экономический рост предприятий. Только сочетание знаний и опыта, которое используется человеком в сфере общественного производства, дает рост производительности труда, а также повышение эффективности производства, что, в свою очередь, приводит предприятие к поставленной цели – получению прибыли.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, инвестирование, знание, умение, накопление, человеческий капитал.

*Makazan Evgenia, Ph.D., associate professor
Zaporizhzhya national university*

PARADIGM OF HUMAN RESOURCES PROGRESS AT THE ENTERPRISE AS A BASIS FOR HUMAN CAPITAL

In this article there has been examined the algorithm of creation of human capital, which lies at the origin of the development of human resource. A human resource cannot lead the enterprise to the desired goal. It is the investment into the human resource and the natural abilities of the individuals that forms labor potential. The investment is a pre-requisite for the creation of human capital, but is not human capital yet, namely it could become labor potential. The knowledge and the ability become human assets when they are applied in the workplace. Assets of human capital are the levers that ensure the economic position of the enterprise and the person himself in the society; they determine the functioning and growth of enterprises at the national and individual levels. Only the combination of knowledge and experience, which is used in the field of human social production, gives labor productivity growth, as well as improvement of the production efficiency which, in turn, leads the enterprise toward the goal that is the profit.

Keywords: labor force, human resources, labor potential, investment, knowledge, ability, accumulation of human capital.

Постановка проблеми. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним його стратегічним ресурсом. Інвестиції в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Ефективна діяльність підприємства залежить від високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, що є однією з його найважливіших цілей. Для її вирішення підприємству необхідно вдало застосовувати фактори виробництва (економічні ресурси): матеріальні, нематеріальні та людські. Однак якщо перші два види ресурсів більш однозначні, то людські ресурси – специфічні й найважливіші з усіх видів економічних ресурсів.

У процесі розвитку економічної науки ця категорія пройшла шлях, де повністю ототожнювалася з трудовими ресурсами до її визначення як окремого економічного показника. Але на сьогодні залишається важливим питання науково обґрунтованого визначення сутності поняття людського капіталу підприємства як головного чинника впливу на цілі підприємства (прибутку) та його конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудових ресурсів досліджували такі вчені, як: В.С.Венедіктов, І.М. Прибиткова, Я.Ю. Кондратьєв, Ю.І. Римаренко, В.І. Олефір та інші.

Проблемою науково-теоретичних підходів до тлумачення поняття «трудоий потенціал підприємства» з моменту появи його в науковій літературі і дотепер займалося багато вітчизняних та зарубіжних науковців і дослідників, а саме: М.Г.Акулов, С.У.Бектуров, Т.В.Білоус, Д.П.Богиня, В.К.Врублевський, О.А.Грішнова, Є.П.Качан, В.Г.Костаків, О.В.Крушельницька, Л.В.Кулинич, Г.В.Осовська, С.Р.Пасєка, І.Л.Плетнікова, С.Г.Радько, О.І.Сімчєра, А.В.Череп, Л.В. Шаульська, Д.Г.Шушпанов, Л.В.Янковська та багато інших.

Теорія людського капіталу розглядалась у працях американських вчених Г.Беккера, Г.Боуєна, Я.Мінсєра, Т.Шульца, Л.Туроу та інших. Проте ця ідея швидко знайшла втілення в наукових працях відомих вітчизняних науковців, таких як С.Бандура, Н.Борєцька, Д.Богиня, О.Грішнова, Е.Лібанова, В.Скуратівський, О.Палій та ін. Термін «людський капітал» введено в науковий обіг близько 15 років тому. Він є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку трудових ресурсів у їх діяльності. Тому поряд із поняттям «трудоі ресурси», що містило в собі кількісний вимір, почало вживатися поняття «трудоий потенціал» та «людський капітал». Причому різні автори вкладають у нього різний зміст.

Метою статті є узагальнення існуючих підходів до визначення економічної сутності трудових ресурсів як основи людського капіталу на підприємстві за допомогою порівняльного і компонентного аналізу та обґрунтування авторської позиції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудоі ресурси – особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Трудоі ресурси, як економічна категорія відображає працездатну частину населення, яка характеризується фізичними та розумовими здібностями до праці. Тобто, практично трудоі ресурси включають в себе як зайнятих економічною діяльністю людей (в різних галузях), так і не зайнятих, але які можуть працювати (здатні працювати) [1].

У структурі трудових ресурсів з позиції їхньої участі в суспільному виробництві виділяють дві частини: активну (функціонуючу) і пасивну (потенційну).

Поняття «трудоі ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються на денному відділенні (у вишах в очній формі). Реально за поняттям «трудоі ресурси» стоїть кількість населення, яку можна примусити працювати, тобто яка фізично здатна працювати [2].

Структура трудових ресурсів включає такі компоненти як: стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Сучасна система класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного населення (поділ населення на економічно активне та економічно неактивне), співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних та демографічних процесів (рис. 1).

У концепції управління трудовими ресурсами підприємства людина стала розглядатися не як посада (елемент структури), а як ресурс – елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів: трудової функції, соціальних відносин, стану працівника. Трудові ресурси визначаються сукупністю якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм), що впливають на результати його діяльності.

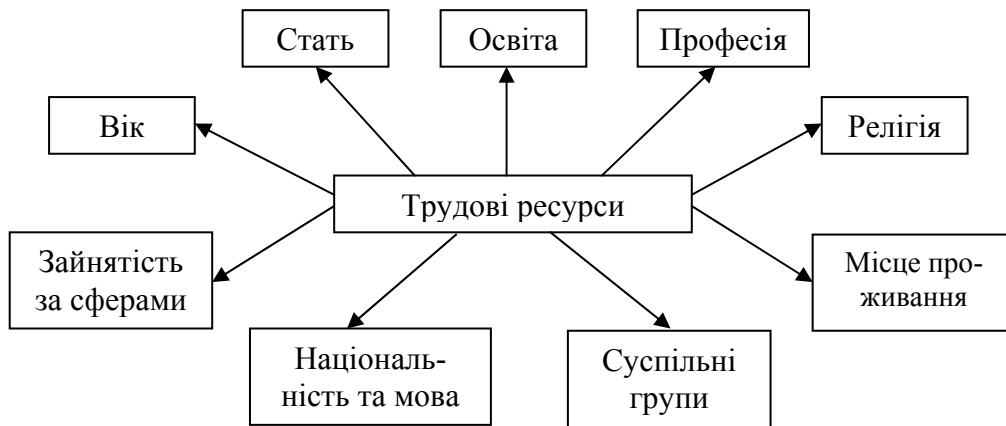


Рис. 1. Класифікаційні ознаки трудових ресурсів

Конкурентна економіка диктує необхідність забезпечення високоякісними людськими ресурсами, «особливість яких в тому, що: по-перше, чим більше люди включені в професійну діяльність, тим більше у них накопичується життєвий досвід. Тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань, тим більшу цінність вони представляють для організацій...» [3]; по-друге, складність виробничих процесів вимагає серйозних капіталовкладень у професійну підготовку фахівців; по-третє, досягнення високоякісної праці неможливе без її ефективного стимулювання. Удосконалення та ускладнення сучасного виробництва вимагає додаткової підготовки трудового персоналу з урахуванням специфіки виробництва, зайнятих виробничих ресурсів і виду виробленого продукту. Тому вкладені в професійну підготовку кошти необхідно окупити протягом певного часу. Так з трудового ресурсу на виробництві з'являється ще одна категорія – «трудова потенція» – яка припускає, що в процесі виробничої діяльності використовується не тільки робоча сила, а й творчі здібності людини.

В системі трудових ресурсів особливе місце відводиться трудовому потенціалу, як інтегральній оцінці кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Трудова потенція – це сукупні трудові можливості, які вже сформовані і наявні зараз, а також ті, які передбачаються на перспективу і формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення. Трудова потенція – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття «трудова потенція» значно ширше поняття «трудова ресурси». Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні за певними формальними ознаками, то поняття «трудова потенція» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов із сфери зайнятості (пенсіонери).

Основою трудової потенції підприємства є трудові ресурси. Під людським потенціалом необхідно розуміти всі здібності та навички, які досягнуті, або можуть

бути досягнуті людиною з урахуванням її природних здібностей, нахилів, бажань, отриманої освіти та прагнення до засвоєння нових знань.

Розрізняють кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу. Кількісна сторона представлена чисельністю працездатного населення, безробітних і статевіковою структурою, а якісна – сукупністю демографічних, інтелектуальних, психофізіологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших характеристик.

Складовою трудового потенціалу є робоча сила, що відображає здатність людини до праці, сукупність її фізичних і духовних якостей, які використовуються нею у процесі виробництва будь-якої споживчої вартості. Грошовим виразом вартості робочої сили є її ціна, яка має визначатися на ринку праці за економічними законами. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є її вартість, а верхня межа обмежується величиною заново створеної вартості. Заробітна плата виступає як перетворена форма вартості і ціни робочої сили [4].

Швидкий розвиток інноваційних технологій вимагає постійного вдосконалення процесу праці, отже, мова повинна йти вже про створення не просто робочої сили, а про людський капітал, тобто про особливі якості, які висуваються до сучасних працівників. Отже, кожне підприємство зацікавлене залучати не просто робочу силу для досягнення виробничих цілей, а людський капітал – людину, що володіє значним багажем знань і умінь, особливими навичками, які не можуть бути досягнуті будь-яким працівником, а також здатну до творчого мислення. Перехід робочої сили (трудоного ресурсу) на новий якісний рівень, що характеризується як людський капітал, можливий тільки за умови володіння певним людським потенціалом (трудогим потенціалом) з боку носія робочої сили.

Очевидно, в суспільному виробництві на будь-якій його стадії розвитку будуть актуальні різні здібності людей: творчі та нетворчі. Безумовно, за творчою особистістю, як правило, закріплюється роль «ведучого», реалізація людиною всіх своїх творчих здібностей, таланту, робить ці здібності унікальними – людським капіталом. Однак талантом може володіти не тільки представник інтелектуальної праці. Наприклад, простий слюсар, якщо він досягає вершин майстерності у своїй професії, доводить свої здібності до рівня унікальних, такі здібності також можуть виступати в якості людського капіталу.

«Нетворчі» особистості, володіючи робочою силою, відіграють важливу роль у суспільному виробництві. Від них залежить елемент масовості виробництва, необхідний для задоволення потреб суспільства, як потреб сукупності індивідів. Поєднання творчої та нетворчої праці є важливою умовою функціонування суспільного виробництва. Процес виробництва виступає сполучною ланкою між робочою силою і людським капіталом, формуючи, в цілому, людські ресурси. У свою чергу, досягнутий більш високий рівень знань і умінь, який відрізняє суб'єкта від звичайного носія робочої сили, дозволяє говорити про те, що носій особливих знань виступає володарем людського капіталу. Безумовно, створення людського капіталу неможливо без фінансових можливостей і здоров'я. Отже, можна погодитися з визначенням людського капіталу, як сукупності здібностей людини, сформованих в процесі вдосконалення особистості на основі активного використання фінансових, соціальних, інтелектуальних, культурних, інформаційних та творчих ресурсів під впливом мотиваційних і стимулюючих моментів, які враховують людські потреби. Процес переходу від робочої сили до людського капіталу є, багато в чому, суб'єктивним процесом. Поряд з наявним людським потенціалом необхідна мотивація самої людини для перетворення своїх здібностей в людський капітал. Умови високого доходу, який людина може отримати, перебуваючи на рівні робочої сили,

здатні стимулювати його залишатися на досягнутому рівні знань і умінь. Однак для більшості людей прагнення до вдосконалення своєї робочої сили здійснюється в умовах побудови кар'єри. Залежно від кар'єрних прагнень кожна людина вибудовує свої ділові цілі і завдання. При цьому вона враховує власні потреби та соціально-економічні умови, в яких можливе досягнення її цілей.

Однак категорії «людські ресурси» і «людський капітал» не є тотожними. Людські ресурси можуть стати капіталом в тому випадку, якщо будуть приносити дохід і створювати багатство. Це означає, що людина займе певне місце в суспільному виробництві шляхом само організованої діяльності або продажу своєї робочої сили наймачу, використовуючи власні фізичні сили, вміння, знання, здібності, талант. Отже, для перетворення людських ресурсів в діючий капітал необхідні певні умови, які забезпечили б реалізацію людського потенціалу (ресурсів) в результаті діяльності, вираженого в товарній формі, і принесли б економічний ефект. Людський капітал як продукт виробництва являє собою знання, вміння, навички, які людина набуває в процесі навчання і трудової діяльності, і як будь-який інший вид капіталу, має здатність накопичуватися. Як правило, процес накопичення людського капіталу носить більш тривалий характер, ніж процес накопичення фізичного капіталу. Такими процесами є: навчання в школі, виші, на виробництві, підвищення кваліфікації, самоосвіта, тобто безперервні процеси. Якщо накопичення фізичного капіталу триває, як правило, 1–5 років, то процес накопичення в людський капітал – 12–20 років. Накопичення науково-освітнього потенціалу, що лежить в основі людського капіталу, має суттєві відмінності від накопичення матеріальних ресурсів. На початковому етапі функціонування людського капіталу за рахунок поступового накопичення виробничого досвіду має низьку цінність, яка не зменшується, а накопичується (на відміну від фізичного капіталу). Процес підвищення цінності інтелектуального капіталу зворотній процесу знецінення фізичного капіталу[5].

Як було зазначено вище, накопичення людського капіталу – процес безперервний. За свідченням аналітиків після двадцятирічного стажу трудової діяльності починається моральний і фізичний знос кваліфікації та знань персоналу підприємств, тобто починається процес знецінення людського капіталу, а закінчення трудової діяльності означає повну амортизацію накопичених знань і досвіду. Проте деякі дослідники вважають, що цей запас не схильний до повного зносу[6]. Механізмом формування людського капіталу є інвестування в людину, тобто доцільні вкладення в індивіда у грошовій або іншій формі, що сприяють з одного боку, отриманню доходів людиною, а з іншого, – приводять до зростання продуктивності праці. Витрати, що сприяють підвищенню продуктивності праці, можна розглядати як інвестиції; поточні витрати здійснюють з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані більш високими прибутками в майбутньому.

Особливістю вкладень в людський капітал є те, що примноження знань і досвіду індивідів сприяє зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях, але не відразу. Цей процес, як правило, пролонгований у часі.

Загальна та спеціальна освіта покращує якість, підвищує рівень і запас знань, але, як було сказано вище, без отриманих на виробництві навичок і досвіду, знання не є людським капіталом, однак на даний момент – це найважливіша компонента вкладень в людський капітал. Інвестиції в освіту – одноразові витрати ресурсів, що припускають підвищення продуктивності праці в майбутньому і, крім того, вони пов'язані з конкретною людиною. У порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, даний вид інвестицій є найбільш вигідним з точки зору людини і суспільства в цілому, оскільки приносить досить значний за обсягом і тривалий за часом еконо-

мічний і соціальний ефект. Для підприємства інвестиції в людський капітал також можуть вважатися значними, але в той же час ризикованими, саме тому, що вони персоніфіковані. З переходом людини на іншу роботу, де створені більш сприятливі умови, людський капітал «йде» разом з ним.

Інвестування – передумова формування капіталу, але не саме його виробництво. При виробництві людського капіталу інвестиції виступають як зовнішні вкладення грошових коштів в людину. Виробництво людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій в специфічні процеси його діяльності: освіта, підвищення кваліфікації, перепідготовка, зміцнення фізичних сил і морального духу і т.д. Активами знання і здібності людини стають у тому випадку, якщо вони застосовані на виробництві. Активи людського капіталу є важелями, які забезпечують економічне становище підприємства і самої людини в суспільстві; на національному та індивідуальному рівнях вони визначають функціонування і економічне зростання підприємств.

Людський капітал включає такі поєднання індивідуальної та виробничої діяльності:

- По-перше, поєднання природних і набутих в результаті навчання і життєдіяльності здібностей та фізичної енергії з потребою в них на виробництві з подальшими оптимальними витратами;

- По-друге, поєднання знань і досвіду, що використовується людиною в сфері суспільного відтворення, із зростанням продуктивності праці і підвищенням ефективності виробництва;

- По-третє, запас знань, здібностей і навичок накопичується в процесі доцільного поєднання виробничої діяльності та відповідного мотивування працівника;

- По-четверте, збільшення індивідуальних доходів поєднується з відтворенням людського капіталу в широкому розумінні (додаткова освіта, професійна перепідготовка реінвестується у виробничу діяльність).

Розвиток людського капіталу та економічного зростання підприємства будується на певному алгоритмі (рис. 2).

Трудовий ресурс є вихідною підставою й умовою для інвестування в трудовий потенціал. Як бачимо, процес розвитку людського капіталу носить розвиваючий характер; оновлення людського капіталу супроводжується розвитком можливостей і здібностей індивіда з наступною їх реалізацією. Простежується система взаємопов'язаних елементів: розвиток ринкової економіки і соціальних факторів у суспільстві дозволяє «задіяти» чинники розвитку людського потенціалу, що призводять до зростання продуктивності праці на підприємствах, зростанню ефективності підприємства за рахунок впровадження нових технологій та інвестування в персонал. В якості інтегративної основи зазначеної системи виступає людський капітал.

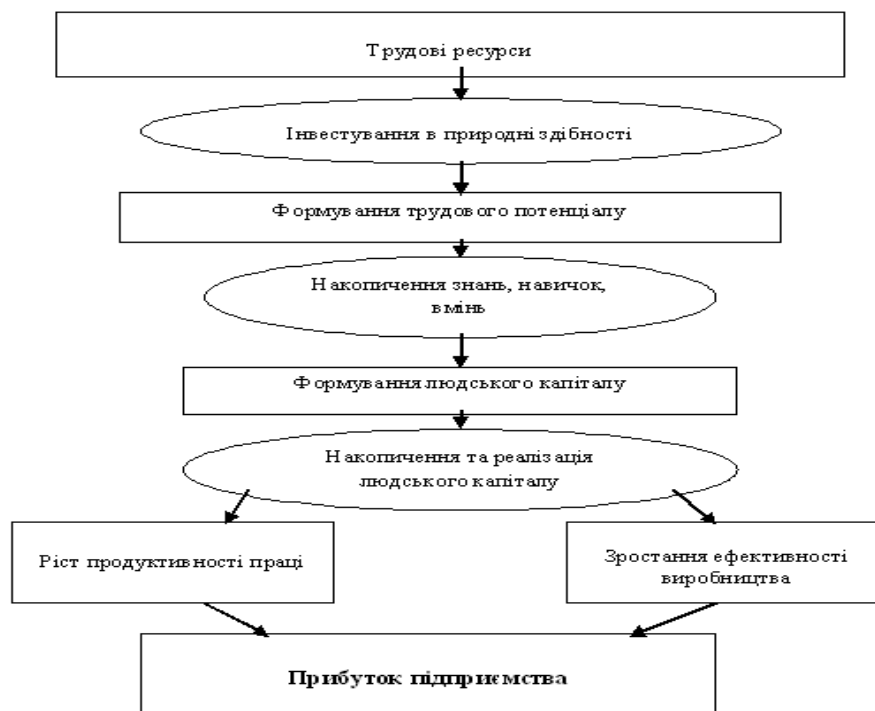


Рис. 2. Алгоритм розвитку людського капіталу на підприємстві

Висновки та пропозиції. Синтез людських ресурсів у вигляді робочої сили та людського капіталу знаходить відображення в безпосередньому процесі виробництва, де людина може проявити свої здібності в умовах використання у виробничих справах підприємства. Це дозволяє формувати нові якості трудових ресурсів, активізувати процес творчого розвитку здібностей носіїв як людського капіталу. Ми визначаємо поняття «людський капітал» як включену в суспільно-економічні відносини здатність людей активізувати процес виробництва за допомогою особистісних потенційних можливостей, що базуються на розвинених фізичних і духовних якостях і здібностях людини. Отже, людський капітал є одним із головних чинників економічного зростання підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Качан Е.П. Управление трудовыми ресурсами: учеб. Пособие / Е.П.Качан, Д.Г.Шушпанов. – Екатеринбург: Юридическая книга, 2005. – 358 с.
2. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол.слов.): Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред .Г.В.Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф.Головатого. – К.: МАУП, 2006. – 496 с.
3. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98 – 104.
4. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1(9). – С. 245 – 254.
5. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчера // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С.240 – 249.
6. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

REFERENCES

1. *Kachan, Ye.P. and Shushpanov, D.H.* (2005), *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management], tutorial, Yuridicheskaya kniga, Ekaterinburg, Russia.
2. *Schokin, H.V. Antoniuk, O.V. and Holovatyj, M.F.* (2006), *Upravlinnia liuds'ky my resursamy* [Human resource management], MAUP, Kyiv, Ukraine.
3. *Kulynych, L.V.* (2011), *Trudoviy potentsial: sutnist ta sklad* [Employment potential: the nature and composition], *Ekonomichniy prostir*, no. 50, pp. 98-104.
4. *Cherep, A.V. and Zubrytska, Ya.O.* (2011), *Doslidzhenia sutnosti ekonomichnoi kategorii «trudoviy potentsial» u menedzmenty riznyh rivniv* [The study of the essence of economic categories «working capacity» in the management of different levels], *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, no. 1 (9), pp. 245-254.
5. *Simchera, O.I.* (2013), *Naukovi pidhody do doslidzhenia sutnosti trudovogo potentsialu pipriemstva* [Scientific approaches to the study of the nature of the labor potential of the enterprise], *Ekonomichniy prostir*, no. 75, pp. 240-249
6. *Korovskyi A.V.* *Evolutsia luds'kogo faktora ekonomiky ta problemy yogo formuvannia: Monografia* [Evolution of the human factor in economics and problem of its creation: Monograph]. – K.: KNEU, 2004. – 184 p.