

**Волошина С.В.**

кандидат економічних наук, доцент  
Донецького національного університету економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського

## АРХІТЕКТОНІКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті проведено критичний аналіз наукових підходів до визначення елементів людського капіталу. Вдосконалено змістовне наповнення поняття «людський капітал підприємства». Обґрунтовано структуру людського капіталу підприємства як багаторівневої системи, яка включає елементи даного капіталу та засоби їх формування і розвитку. Визначено цілісність сформованої архітекtonіки людського капіталу підприємства та її відповідність загальним принципам наукового дослідження.*

**Ключові слова:** людський капітал підприємства, елементи людського капіталу, засоби формування і розвитку людського капіталу, архітекtonіка, цілісність композиції, принципи дослідження.

*В статье проведен критический анализ научных подходов к определению элементов человеческого капитала. Усовершенствовано содержательное наполнение понятия «человеческий капитал предприятия». Обоснована структура человеческого капитала предприятия как многоуровневой системы, включающей элементы данного капитала и средства их формирования и развития. Определены целостность сформированной архитектоники человеческого капитала предприятия и ее соответствие общим принципам научного исследования.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал предприятия, элементы человеческого капитала, средства формирования и развития человеческого капитала, архитектоника, целостность композиции, принципы исследования.

*The article deals with the critical analysis of scientific approaches to the definition of human capital elements. The content of the concept of "human capital of an enterprise" has been improved. The structure of human capital of an enterprise as a multilevel system, which includes elements of the given capital and means of their formation and development, is substantiated. The integrity of the developed architectonics of human capital of the enterprise and its relevance to the general principles of scientific research are determined.*

**Keywords:** human capital of an enterprise, elements of human capital, means of formation and development of human capital, architectonics, integrity of composition, principles of research.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний етап соціально-економічного розвитку України характеризується низкою глибоких і тривалих проблем, серед яких – незначна інноваційна та інвестиційна активність підприємств, низька конкурентоспроможність продукції вітчизняного виробництва, відсталість за рівнями продуктивності праці і середньої заробітної плати, високі темпи відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон тощо.

У числі головних причин такої ситуації слід окремо назвати несприйняття власниками і менеджментом вітчизняних підприємств концепції людського капіталу, яка розглядає людину як вагомий елемент сучасної системи суспільного

капіталу, критерій економічного розвитку і конкурентоспроможності країни, пріоритетний фактор економічної діяльності та всебічного розвитку особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. У нинішньому столітті активізувалася наукова дискусія щодо ролі і значення людського капіталу на всіх економічних рівнях, форм його відтворення, засобів збереження і розвитку та т. ін. Активними учасниками такої дискусії є В.П. Антонюк, А.Я. Гадзало, О.А. Грішнова, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, М.А. Казарян, Т.М. Кір'ян, О.П. Колядін, Н.М. Королюк, М.М. Крїтський, Ю.О. Свердлов, Г.М. Тугускіна, А.А. Циренова та ін.

**Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми,** котрим присвячується означена стаття. Попри широкий спектр обговорюваних науковцями питань досі спірними залишаються т. зв. базові питання, зокрема стосовно поняття і складу людського капіталу. Наявність невіршених питань подібного характеру унеможлиблює прийняття на підприємствах виважених управлінських рішень, які стосуються напрямів інвестування у людський капітал, розмірів відповідних потоків тощо.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є формування архітектури людського капіталу підприємства за його елементами та засобами формування і розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз наукової літератури з проблематики складу людського капіталу загалом і людського капіталу підприємства зокрема показав наявність різноманіття поглядів, що знаходить відображення як у поширенні «технократичного підходу до характеристик елементів людського капіталу та недооцінки його соціально-економічного змісту» [1, с. 42–49], так і у включенні до його складу «елементів невиловимого, ірраціонального, не вимірюваного в природі людини, в її задатках, поведінці, потребах, яке опосередковує співвідношення вкладень і результатів» [2, с. 138–146].

Дослідники виділяють базові та похідні від них елементи людського капіталу. До базових І.В. Ільїнський, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Е.А. Циренова та інші науковці відносять капітал здоров'я, капітал освіти і капітал культури [3; 4]. І.М. Черненко цю тріаду називає освітнім, соціальним капіталом і капіталом здоров'я [5, с. 9]. У такому складі капітал здоров'я є відображенням фізичних здібностей людини, які характеризуються силою, виносливістю, працездатністю тощо. Капітал освіти у широкому розумінні відображає не лише освітній рівень, а й практичну спроможність до його реалізації в різних сферах професійної діяльності через володіння певними навичками і вміннями. Капітал культури відображає втілення у людині різноманітних культурних цінностей, моральних принципів тощо, які позначаються на її трудовій і соціальній поведінці.

Розширення поглядів на продуктивні здібності людини призвело до появи похідних елементів, які, як правило, синтезують певні

характеристики носія праці. На цій основі російські науковці (О.П. Колядін, А.А. Циренова та ін.) створили власну парадигму людського капіталу з віднесенням до нього трудового капіталу (містить «знання, професійні здібності, навички і досвід, які визначають рівень кваліфікації»); інтелектуального капіталу («втіленого у вигляді досвіду, знань і спроможностей до нововведень і творчої діяльності» і того, що «включає патенти, ліцензії, торгові марки та інші об'єктивні фактори, пов'язані з авторським правом і ... які відділяються від їх автора»); організаційно-підприємницького капіталу (містить «підприємницькі, організаторські спроможності до створення бізнес-ідей, підприємливість, рішучість, володіння комерційними секретами», які залежать від мотивації носія праці); культурно-морального капіталу (за змістом відповідає капіталу культури) [6, с. 10].

Під час розгляду складу людського капіталу українські науковці використовують більш деталізовані підходи. Так, О.А. Грішнова до елементів людського капіталу, називаючи їх активами, віднесла здоров'я, знання, вміння, кваліфікацію, компетентність, цінні ділові якості, трудову і навчальну мотивацію, інформованість, вищу ефективність використання людського капіталу, однак практичне дослідження науковець провела лише відносно знань, здоров'я, мотивації, ділових і суспільних рис, інформованості [7, с. 12]. В.П. Антонюк як елементи розглядає знання, продуктивні здібності, здоров'я, мотивацію, мобільність людини [8, с. 11].

Загалом на українському науковому просторі утворилися декілька напрямів щодо поглядів на склад людського капіталу: перший із них будується на базових елементах із певним їх розширенням у тих же межах, а другий – із розширенням базових елементів, що відповідає парадигмі російської наукової школи людського капіталу. Так, представниками першого напрямку є О.М. Білик (виділяє елементи: здоров'я (фізичне і психічне); загальні та професійні знання; професійні вміння та навички; професійний та життєвий досвід; здібності (природні та розвинуті); інформованість; цінні характеристики людини (зокрема, мобільність) [9, с. 9]); А.Я. Гадзало (елементи: здоров'я, знання, талант, інформаційна культура, творчість (інноваційність), досвід, навички, мотивація, віртуальна мобільність [10, с. 18]); Н.М. Королук (елементи: здоров'я, таланти, знання, освіта,

навички, вміння, досвід, продуктивні здібності, кваліфікація, мотивація) [11, с. 9] та ін.

Прихильниками другого напрямку є М.А. Ажажа (виділяє елементи: капітал здоров'я, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, культурно-моральний капітал, соціальний капітал, клієнтський, або бренд-капітал, інноваційний капітал, структурний капітал, організаційний капітал [12, с. 9]); Ю.О. Сverdлова (елементи: капітал здоров'я, інтелектуально-трудова капітал, організаційно-підприємницький капітал, культурний капітал) [13, с. 9–10] та ін.

У пошуках наукової істини за принциповими питаннями формування складу людського капіталу слід звернутися до думки творців цієї теорії. Так, Т. Шульц, по-перше, стверджував, що людський капітал «є людським тому, що є складовою частиною людини»; по-друге, розглядав його через знання і здібності, які формуються через освіту, спеціальне навчання, охорону здоров'я і доступ до інформації; по-третє, місцями формування капіталу розглядав заклади освіти, робочі місця, домогосподарства [14]. Своєю чергою, Г. Беккер розглядав людський капітал у складі знань, навичок, мотивацій, які формуються за рахунок навчання, охорони здоров'я, міграції і пошуку інформації [15].

На цій підставі вважаємо недоцільним включати до складу людського капіталу активи людини, які відділяються від неї (об'єкти інтелектуального капіталу), а також виокремлювати в окрему групу інші складники інтелектуального капіталу, які є невіддільними від людини, що порушить дослідження цього капіталу загалом. Такої ж позиції дотримується Г.М. Тугускіна, розглядаючи людський капітал у складі елементів інтелектуального капіталу, а не навпаки [16, с. 16].

Позиції Т. Шульца і Г. Беккера також є підставою для виокремлення як базових елементів капіталу освіти, капіталу здоров'я, капіталу заохочення і капіталу мобільності, що проявляється через доступ до інформації. Водночас ці науковці вважали важливим здійснення витрат, що будь-яким чином сприяють розвитку продуктивної сили людини, її культурному збагаченню. Напевно, тому багато дослідників сходяться у думці щодо доцільності включення до складу людського капіталу елементу «капітал культури» для формування працівника як гармонічно розвиненої особистості.

На нашу думку, визначення складу людського капіталу має ґрунтуватися на сучасній парадигмі відповідної теорії, результатах дослідження змістовного наповнення продуктивних здібностей людини і сукупності властивостей даного капіталу. Реалізація сукупності зазначених вище вимог утілена в авторському визначенні людського капіталу підприємства та його архітектоніці. При цьому людський капітал підприємства пропонуємо розглядати як соціально-економічну категорію, яка відображає взаємовідносини щодо формування, використання і розвитку накопиченого в результаті інвестування запасу продуктивних здібностей людини-працівника в процесі господарської діяльності підприємства, які спрямовані на реалізацію актуальних економічних цілей та цілей людського розвитку.

В основу архітектоніки людського капіталу підприємства покладено комплексний підхід до розгляду даного капіталу, що базується на визначенні його елементів за ключовими продуктивними здібностями людини-працівника, засобів, що використовуються підприємством для їх формування і розвитку, встановленні взаємозв'язків між елементами та відповідними засобами, а також загальної спрямованості розвитку блоків такої композиції. Результати, представлені на рис. 1, і відображають людський капітал як багаторівневу систему, що функціонує для вирішення комплексного завдання – забезпечення виробничих потреб у високоякісній робочій силі, яка має належну мотивацію та соціальні умови для подальшого всебічного людського розвитку.

На даному етапі дослідження автором реалізовано також завдання усунення наукової прогалини й відносно невизначеності як самого змісту, так і власне понять «елемент людського капіталу» і «засіб формування і розвитку (або відтворення) людського капіталу». Прикладами наявності такої невідповідності є освіта та інформація, які за змістом є засобами, а не елементами (елемент – це характеристика окремої властивості людини як спроможності до діяльності, а засіб – це прийом, спосіб, дія, що призводить до формування або розвитку такої спроможності), що знаходило відображення у визначеннях людського капіталу таких науковців, як М.Т. Казарян, І.С. Каленюк та ін. [17, с. 8; 18, с. 67–68].

Цілісності композиції надає представлення підприємства як соціально-економічної систе-

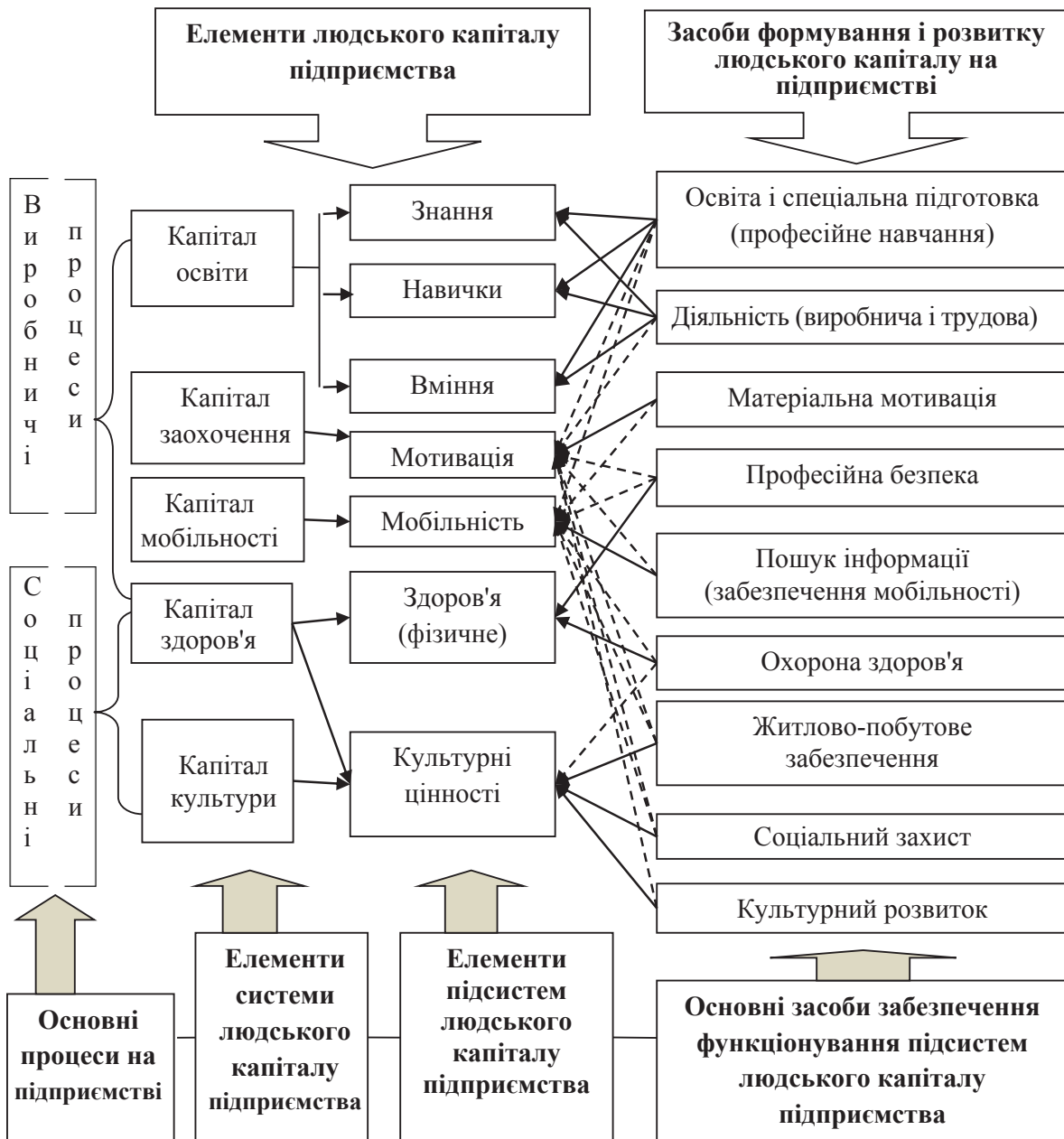


Рис. 1. Архітектура людського капіталу підприємства

Джерело: розроблено автором

ми, що потребує наявності елементів людського капіталу, які забезпечують:

1) потреби виробничих процесів, це – капітал освіти, капітал заохочення, капітал мобільності і капітал здоров'я (у тій частині, яка пов'язана із реалізацією професійних компетентностей);

2) потреби соціальних процесів, це – капітал здоров'я (у тій частині, яка пов'язана із реалізацією загальних компетентностей, включаючи забезпечення умов для відтворення психічного здоров'я), капітал культури.

У запропонованому варіанті архітектури реалізовано дію таких принципів:

– принципу детермінізму, відповідно до якого всі продуктивні здібності людини-працівника виступають як цілісна система, яка реалізує завдання виробничого і соціального розвитку, елементи якої перебувають у певному взаємозв'язку із засобами їх формування і розвитку; причому ці зв'язки мають як пряму дію (позначено суцільними лініями), так і непряму дію (штриховані лінії);

– принципу гуманізму, який відображає можливість досягнення підприємством одночасно із цілями економічної діяльності також цілей людського розвитку, що знаходить відо-

браження у включенні в композицію людського капіталу елементу «капітал культури», що включає широкий арсенал засобів забезпечення функціонування підсистеми «культурні цінності».

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. За результатами критичного аналізу елементів людського капіталу, їх відповідності змістовному наповненню продуктивних здібностей людини сформовано архітектуру людського капіталу підприємства. Елементи представленої композиційної будови (капітал освіти, капітал заохочення, капітал мобільності, капітал здоров'я, капітал культури) визначені за ключовими продуктивними здібностями людини-працівника і засобами, що використовуються підприємством для їх формування і розвитку.

Ключові аспекти створеної конструкції вбирають у собі найбільш значущі ознаки, опрацювання яких у подальшому має призвести до створення механізму ефективного управління людським капіталом підприємства.

### Бібліографічний список:

1. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 12. С. 42–49.
2. Вильховченко Э.Д. О «посттейлоризме» и «человеческом капитале». Мировая экономика и международные отношения. 1995. № 11. С. 138–146.
3. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. Санкт-Петербург: СПбУЭФ, 1996. С. 30, 163.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург: Наука, 1999. 309 с.
5. Черненко И.М. Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Екатеринбург, 2014. 24 с.
6. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: ВСГТУ, 2006. 166 с.
7. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.09.01. Київ, 2002. 36 с.
8. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2008. 36 с.
9. Білик О.М. Мобільність в системі людського капіталу: методика оцінювання та напрямки активізації: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.
10. Гадзало А.Я. Формування та використання людського капіталу в аграрній сфері регіону України: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.03. Біла Церква, 2010. 20 с.
11. Корольюк Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.09. Київ, 2010. 19 с.
12. Ажажа М.А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Харків, 2008. 19 с.
13. Личный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Под ред. В.Г. Нестерова, Л.И. Иванько. Москва: Наука, 1987. 225 с.
14. Schultz T. Investment in Human Capital. New York; London, 1971.
15. Becker M. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, 1964.
16. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва, 2011. 46 с.
17. Казарян М.А. Концептуальные основы воспроизводства человеческого капитала в предпринимательской экономике: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01. Москва, 2009. 54 с.
18. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності. Економіка України. 2003. № 7. С. 67–73.

### References:

1. Shcetinin, V.P. (2001), "Human capital, and the ambiguity of its interpretation", *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, vol. 12, pp. 42-49.
2. Vil'hovchenko, E.H.D. (1995), "About "postteylorizme" and "human capital", *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, vol. 11, pp. 138-146.
3. Il'inskij, I.V. (1996), *Investicii v budushchee: obrazovanie v innovacionnom vosproizvodstve* [Investing in the future: education in innovative reproduction], Izd. SPbUEHF, Sankt-Peterburg, Rossiya.
4. Dobrynin, A.I., Dyatlov, S.A. and Cyrenova, E.D. (1999), *Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj ekonomike: formirovanie, ocenka, ehffektivnost' ispol'zovaniya* [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency], Nauka, Sankt-Peterburg, Rossiya.
5. Chernenko, I.M. (2014), "Strategic management of industrial enterprise human capital", Ph.D. The-

- sis, Economics and Management of National Economy (labor economics), Ural Federal University, Ekaterinburg, Rossiya.
6. Cyrenova, A.A. (2006), Razvitie chelovecheskogo kapitala v usloviyah transformacii institucional'noj sredy [The development of human capital in the conditions of transformation of the institutional environment], Izd-vo VSGTU, Ulan-Udeh, Rossiya.
  7. Grishnova, O.A. (2002), "The Forming of Human Capital in the System of Education and Professional Training", Dr.Sc. Thesis, Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics, Research Council for Ukrainian Productive Forces, Ukrainian National Academy of Sciences, Kyiv, Ukraine.
  8. Antonyuk, V.P. (2008), "Estimation and securing development of human capital in Ukraine", Dr. Sc. Thesis, Demography. Labour Economics, Social Economics and Policy, Donetsk State University under the Ministry of Education and Science of Ukraine, Donetsk, Ukraine.
  9. Bilyk, O.M. (2009), "Mobility in system of human capital: estimation methods and ways of intensification", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economy and policy, Kyiv National University of Economics by Vadim Getman, Kyiv, Ukraine.
  10. Gadzalo, A.Y. (2010), "Formation and use of human capital in the agrarian sector of Ukrainian region", Ph.D. Thesis, Economics and management of national economy, Bila Tserkva national agrarian university, Bila Tserkva, Ukraine.
  11. Koroliuk, N.M. (2010), "Accounting and control in the management system of human capital of enterprise: methodology and organization", Ph.D. Thesis, Accounting, Analysis and Auditing (according to types of economic activities), State Academy of statistics, accounting and audit of State committee of statistics of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
  12. Azhazha, M.A. (2008), "State regulation of investments into the human capital as the factor of the intellectual development of the society", Ph.D. Thesis, Mechanisms of public administration, Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration attached to the Office of the President of Ukraine. Kharkiv, Ukraine.
  13. Nesterov, V.G. and Ivan'ko, L.I. ed. (1987), Lichnyj potencial rabotnika: problemy formirovaniya i razvitiya [Personal potential employee: problems of formation and development], Nauka, Moskva, Rossiya.
  14. Schultz T. Investment in Human Capital. New York; London, 1971.
  15. Becker M. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, 1964.
  16. Tuguskina, G.N. (2011), "The human capital of the company: the theory, methodology, evaluation", Dr. Sc. Thesis, Economics and Management of National Economy, State University of Management, Moskva, Rossiya.
  17. Kazaryan, M.A. (2009), "Conceptual bases of reproduction of the human capital in the business economy", Dr.Sc. Thesis, Economic theory, Technical University, Moskva, Rossiya.
  18. Kaleniuk, I. (2003), "Education in the market environment and non-economic values ", Ekonomika Ukrainy, vol. 7, pp. 67-73.

***Voloshyna S.V.***

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Donetsk National University of Economics and Trade  
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

## **ARCHITECTONICS OF HUMAN CAPITAL OF AN ENTERPRISE**

The architectural structure of human capital in terms of an enterprise is formed grounding on the results of the critical analysis of human capital elements. It is based on a comprehensive approach to the consideration of human capital, based on the definition of its elements by the key productive capacities of a human-worker, the means used by the enterprise for their formation and development, the establishment of interconnections between the elements and the means, as well as general orientation for the development of blocks in such a composition.

The expediency of distinguishing the following elements in the system of human capital is proved: capital of education, capital of encouragement, capital of mobility, capital of health and capital of culture. The composition of the elements of human capital is presented in the following format: capital of education (knowledge, skills, abilities), capital of encouragement (motivation), capital of mobility (mobility), capital of health (physical and partly cultural values reflecting mental health), as well as capital of culture (mainly cultural values). The means of formation and development of human capital of an enterprise include education and special training (vocational training), activity (production and labour), material motivation, occupational safety, information search (for mobility implementation), healthcare, housing and communal services, social welfare, cultural development.

The content of the concept of “human capital of an enterprise” has been improved, which is to be understood as a socio-economic category reflecting the correlation of the formation, use, and development constituents achieved due to the accumulated reserves of productive capacities of a human-worker in the process of economic activity of enterprises, which are aimed at the implementation of relevant economic goals and objectives of human development.

It is determined that the composition integrity of the internal structure of human capital provides the representation of the enterprise as a social and economic system. The needs of production processes at an enterprise must be ensured by the capital of education, capital of encouragement, capital of mobility, and capital of health (in the part related to the implementation of professional competencies). The satisfaction of the needs of social processes at an enterprise is based on the capital of health (in that part, which is related to the implementation of general competencies, including the provision of conditions for mental health care) and capital of culture.