

УДК 330.142

Должикова А.П., аспірант кафедри економіки і управління  
Донбаський державний технічний університет

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

В ході дослідження проаналізовано особливості визначення економічної категорії «людський капітал» на рівні підприємства, досліджено її зміст. У статті наведено напрямки удосконалення структури та визначено функції людського капіталу підприємства у розрізі соціально-трудова відносин.

**Ключові слова:** здібності, соціально-трудова відносини, особливості, людський капітал підприємства, структура, функції.

Dolzhiikova A.P.

### THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE: CONTENTS AND CHARACTERISTICS OF ECONOMIC CATEGORY

In the research it had been defined characteristics of the human capital of the enterprise, investigated its contents. It had been developed the structure and defined functions of the human capital of the enterprise based on social and labor relations in the article.

**Key words:** abilities, social and labor relations, characteristics, human capital of the enterprise, structure

Должикова А.П.

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

В процессе исследования проанализированы особенности определения экономической категории «человеческий капитал» на уровне предприятия, исследовано ее содержание. В статье приведены направления совершенствования структуры и определены функции человеческого капитала предприятия в разрезе социально-трудова отношений.

**Ключевые слова:** способности, социально-трудова отношения, особенности, человеческий капитал предприятия, структура, функции

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** З практичних міркувань, дослідження економічної категорії «людський капітал» на рівні підприємства є найбільш затребуваними за сучасних вимог конкурентоспроможності, оскільки саме людський капітал згідно до вимог розвитку інформаційного суспільства стає визначальним фактором ефективного економічного зростання. Тому постає необхідність визначення змісту людського капіталу підприємства, який проявляється у виявленні його структури та сфер застосування.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Аналіз категорії та дослідження особливостей людського капіталу, зокрема питання складових елементів людського капіталу підприємства та визначення структури в цілому підіймають у наукових працях такі автори, як В. Антонюк, А. Васильєва, О. Грішнова, Ю. Корчагін, Л. Тартична, В. Романчин, В. Смірнов, І. Скоблякова, І. Сошников.

Однак, за сучасних умов стрімкого розвитку інформаційного суспільства, недостатньо дослідженим залишається питання визначення людського капіталу на мікроекономічному рівні – людського капіталу підприємства, який є визначальним у створенні ефекту економічного зростання.

**Ціль статті** є аналіз категорії «людського капіталу підприємства» та визначення особливостей формування та розвитку; розкриття її змісту через визначення структури та функцій в розрізі соціально-трудова відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Сучасну теорію людського капіталу було оформлено у першій половині минулого сторіччя, проте концепція людського капіталу звертає на себе увагу ще у XVII ст. Історія економічної думки відносить перші витоки теорії людського капіталу ще до робіт А. Сміта, У. Петті, К. Маркса, Ст. Мілля, Г. Седжвіка, А. Маршала, У. Фарра, Г. Рошера, Е. Енгеля, Т. Вітстейна та багатьох інших визначних економістів.

Представники класичної політекономії ще у XVIII ст. визначили основи до виникнення ідеї людського капіталу запровадивши до наукового обігу поняття «живі діючі сили», «здібності людей до праці»; визначили ключову роль у формуванні багатства суспільства за наявними здібностями людей, набутими завдяки вихованню та освіті людини.

Проте, лише у другій половині XX ст. у роботах таких американських вчених як Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Мінцер, Б. Вейсброд, Б.Л. Хансен та інші, теорія людського капіталу набула свого оформлення та найбільшого поширення в економічній науці.

До родоначальників сучасної теорії людського капіталу відносять видатного економіста, професора економіки і соціології Чиказького університету Г. Беккера. У 1992 р. саме за «поширення сфери мікроекономічного аналізу на цілу низку аспектів людської поведінки та взаємодії, включаючи неринкову поведінку» [3] Г. Беккер отримав Нобелівську премію. І хоча розробка мікроекономічних основ теорії людського капіталу була викладена у доробку Г. Беккера «Людський капітал», проте основний внесок у популяризацію цієї теорії здійснив американський економіст Чиказького університету Т. Шульц, який у 1979 р. отримав Нобелівську премію. Він зробив значний внесок у розуміння ролі людського капіталу як основного виробничого фактору індустріальної і постіндустріальної економік.

Узагальнення та аналіз наукових поглядів [1, 3, 5–11] на економічний зміст людського капіталу (ЛК) в цілому дозволяють зробити висновок, що людський капітал підприємства характеризується такими особливостями:

1) ЛК підприємства втілений у кожній конкретній людині – співробітнику підприємства, виражається через його економічну діяльність і є невід’ємним від його носія, оскільки це є здібності до створення продуктів розумової та фізичної праці. Проте, як зазначає А. Васильєва, він «не є простою сумою людських капіталів співробітників» [5]. ЛК підприємства – це сукупність індивідуальних ЛК персоналу підприємства. Вдало підібраний трудовий колектив підприємства, який є єдиною командою з ефективним розподілом праці та спільними цілями, може мати синергійний ефект. Тоді загальний ЛК підприємства перевищить суму індивідуальних ЛК його персоналу [1];

2) знання, інформація, продуктивні здібності, таланти, здоров’я, мотивація, ініціативи, мобільність виступають як певний запас, який потребує збереження та відтворення, а отже здатні накопичуватись;

3) ЛК підприємства, як і ЛК держави чи регіону, формується на основі людського потенціалу населення країни. Це, в свою чергу, свідчить про можливість оцінки якості населення, якості персоналу підприємства, кваліфікаційно-професійних груп і кожного співробітника окремо;

4) формування і розвиток ЛК підприємства, на відміну від фізичного капіталу, займає тривалий період і потребують значних інвестицій в освіту, охорону здоров’я та відпочинок, культурний розвиток, пошук інформації від власне людини і власника підприємства, що забезпечує у майбутньому отримання більш високого прибутку, але «ефект від цих інвестицій може бути неоднаковим» [5]. ЛК формується в результаті затрат матеріальних коштів, часу і духовних сил;

5) ЛК підприємства включає не тільки спеціалістів з освітою, знання, виховання, науку, але й інструменти інтелектуальної праці та середовище функціонування ЛК в частині виконання ним своїх виробничих функцій. Дійсно, спеціаліст без програмного забезпечення його праці, без необхідних джерел інформації, бази даних, методик та технологій не може в сучасних умовах виконувати свою роботу, свої функції [9];

6) цілі розвитку ЛК підприємства, його якість та запас обумовлюються стратегією розвитку підприємства, а також соціальними нормами, які визначаються звичаями і традиціями держави;

7) використання сукупності індивідуальних ЛК співробітників як складової ЛК підприємства контролюється власне людиною, незважаючи на джерела його формування: особистість, родина, кошти власника підприємства чи держава;

8) ЛК підприємства та його форми прояву та ефективного використання є стратегічним ресурсом підприємства та фактором економічного росту.

Таким чином, незалежно від рівня та форми прояву ЛК, його носієм є окрема людська особистість, яка накопичує і розвиває здоров’я, освітньо-професійні якості, навички, досвід, володіння інформацією, традиції, потреби, продуктивні здібності, тощо, і

використовує їх в економічній діяльності для виробництва товарів, послуг задля отримання прибутку. І саме від кожної людини окремо (як то від її вольового рішення та зовнішніх факторів впливу) залежить, чи перетвориться потенційний ЛК особистості на реальний, який, в свою чергу, через соціально-трудові відносини та взаємодію з іншими індивідуальними ЛК персоналу увіллється до ЛК підприємства. Все це зумовлює визначення структури ЛК підприємства.

І. Ільїнський [7] пропонує виділяти такі складові: капітал освіти, здоров'я, культури. Ф. Нойманн [10] до основних складових людського капіталу відносить комбінацію чотирьох компонентів: культурно-етнічні особливості, загальна освіта, професійна освіта, ключові кваліфікаційні якості; Е. Ванкевич [4]: освіту та професійну підготовку, поінформованість, фізіологічні характеристики особистості та стан здоров'я; професійну та географічну мобільність, психологічні характеристики особистості, мотивацію, цінності. В. Антонюк [1], досліджуючи формування ЛК в Україні, виділяє чотири основні структурні елементи: знання та продуктивні здібності, здоров'я, мотивацію, мобільність. О. Грیشнова [6] зазначає, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня і якості життя населення, інвестицій в освіту, виховання, здоров'я, науку, інформаційне забезпечення праці, безпеку громадян і бізнесу, інші сфери та виділяє наступні складові: виховання, освіта, наука, безпека, знання, охорона здоров'я, культура і мистецтво, мобільність ЛК, підготовка еліти, інформаційне та інституційне обслуговування, громадянське суспільство та економічна свобода. Ю. Корчагін [8] у своєму аналізі розмежовує ЛК окремої людини, ЛК на мікрорівні (фірми) і на макрорівні (регіону, країни), хоч і лише в описовому вигляді. «ЛК фірми включає в себе сукупний менталітет персоналу, традиції самої фірми, сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, методології, інтелектуальний капітал у формі патентів, програмних продуктів, ноу-хау, тощо, архітектури та взаємозв'язки всередині фірми, зовнішні зв'язки фірми, які сприяють підвищенню величини та якості її ЛК, інноваційний потенціал фірми» [8].

Проаналізувавши підходи до визначення структури ЛК на різних рівнях, у даному дослідженні запропоновано власне визначення структури ЛК підприємства (рис. 1). Враховуючи зазначені особливості ЛК підприємства представлений сукупністю індивідуальних ЛК кожного співробітника за певних умов взаємодії через соціально-трудоі відносини.

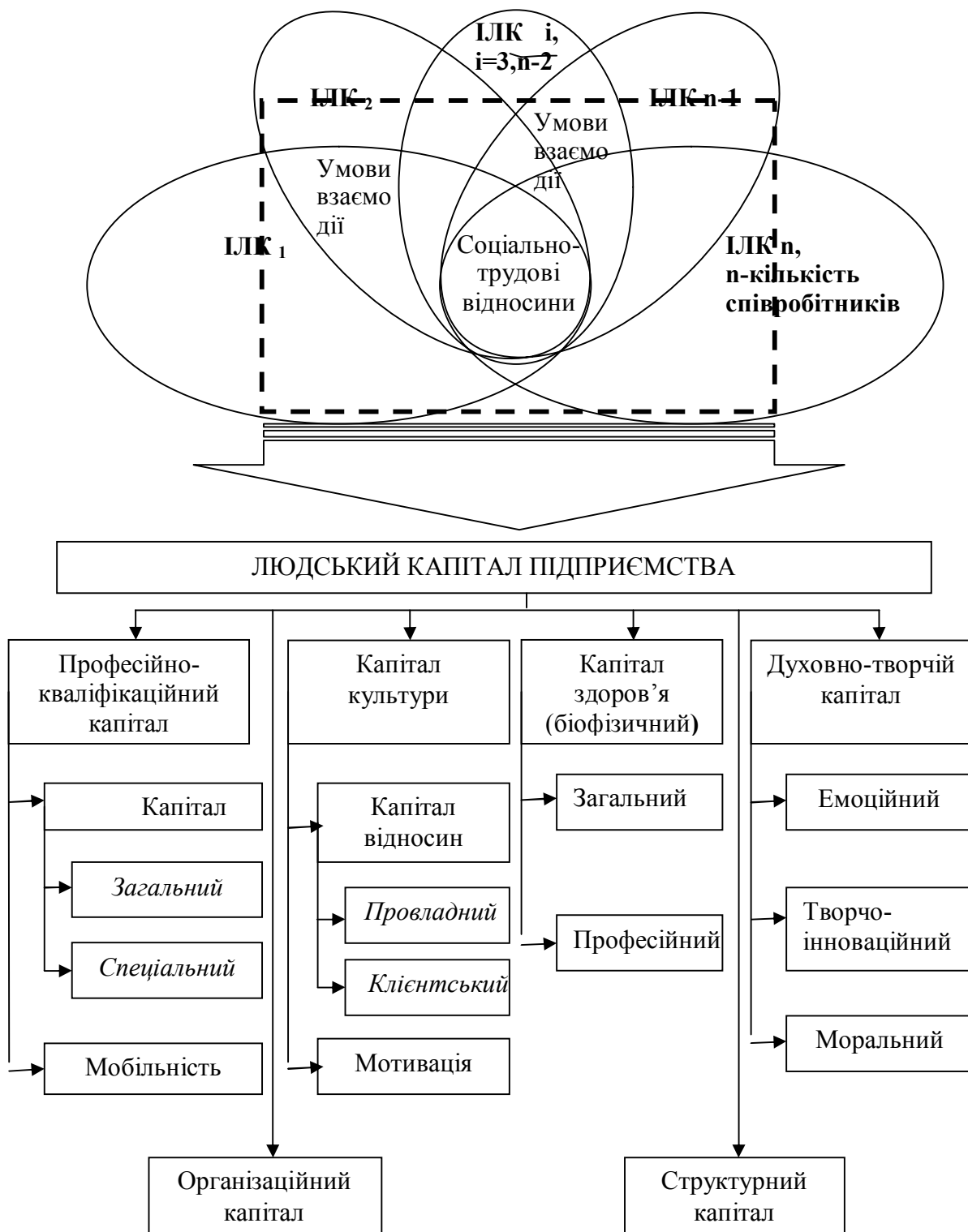


Рис. 1. Структура людського капіталу підприємства

Слід зауважити, що на рис. 1 пунктирною лінією позначено ЛК підприємства, яка залучає індивідуальні ЛК персоналу не повністю, а лише задіяну в економічній діяльності частину. Тобто людина не завжди має змогу, бажання, ініціативу чи здатність застосувати свій індивідуальний ЛК у виробництві в повній мірі, це зумовлено багатогранністю його проявів.

ЛК підприємства складається із сукупності індивідуальних ЛК усіх співробітників у формі виникнення між ними соціально-трудова відносин у процесі економічної

діяльності. При цьому ЛК підприємства формують як індивідуальні ЛК найманих робітників, так і індивідуальні ЛК роботодавця чи власника бізнесу.

Але не менш значущим є певні умови, які формуються в процесі здійснення соціально-трудових відносин. До таких умов можна віднести:

- трудову мотивацію;
- систему морального і матеріального стимулювання праці, яка має враховувати внесок кожного працівника;
- рівень заохочення праці;
- морально-психологічний клімат в середині колективу;
- оснащення робочого місця (на рівні світових стандартів) і т.п.

Таким чином, соціально-трудові відносини, які обумовлені стратегією підприємства та соціальним партнерством, є важливою з'єднувальною ланкою в структурі ЛК підприємства.

А отже, можна зробити висновок, що людський капітал підприємства – це економічна категорія, що відображає сукупність індивідуальних людських капіталів усіх співробітників підприємства, зокрема, власника бізнесу, що взаємодіють за певних умов через соціально-трудові відносини задля досягнення стратегічних цілей та високого економічного результату діяльності підприємства.

Підґрунтям для визначення структурних елементів ЛК підприємства послуговував традиційний підхід, за яким виокремлюють три основні компоненти [5–8]. У даному дослідженні структуру людського капіталу підприємства складають наступні компоненти: професійно-кваліфікаційний капітал, капітал культури, капітал здоров'я, духовно-творчій, організаційний та структурний капітали.

Традиційно людський капітал здебільшого ототожнюють з рівнем освіти співробітників, з його професійними знаннями, здібностями, навичками і компетенціями. Професійно-кваліфікаційний капітал є невід'ємним компонентом у структурі ЛК підприємства і складається з:

- капіталу освіти (знання, інформація, продуктивні здібності, таланти), який, в свою чергу, поділяється на загальний (професійна, додаткова, неформальна освіта, підготовка персоналу, самоосвіта) і спеціальний (підвищення кваліфікації, професійна підготовка на виробництві, перепідготовка, професійний досвід, навички та компетенції);
- мобільності (рівень та якість професійної підготовки, конкурентоспроможність робочої сили).

Капітал культури включає в себе капітал відносин і мотивацію. Оскільки ЛК підприємства формується через соціально-трудові відносини, тому капітал відносин становить цінність у структурі, як такий, що здатен збільшувати прибуток підприємства. Це зумовлене тим, що ефективність взаємодії підприємства на будь-якому рівні залежить від накопичення індивідуального людського капіталу співробітників та власника бізнесу. В капіталі відносин можна виділити провладний капітал (державні органи влади, власники бізнесу, акціонери) та клієнтський капітал (внутрішній – клієнти та зовнішній – постачальники, споживачі, все це становить стабільну «клієнтську базу» підприємства). В свою чергу, мотиваційна складова, перш за все, сприяє, за ефективного розподілу праці серед трудового колективу, досягненню спільних цілей, сформованих потреб і цінностей відповідно до стратегії, тим самим збільшуючи прибуток від економічної діяльності підприємства.

Капітал здоров'я є однією з визначальних складових ЛК підприємства, оскільки працездатність співробітників безпосередньо залежить від рівня здоров'я, зниження рівня захворюваності, безпечних умов праці та стану навколишнього середовища. Капітал здоров'я (біофізичний) складається із загального (спосіб життя співробітників, стан навколишнього середовища) та професійного (охорона здоров'я, медичне обстеження, оплата лікарняних листів непрацездатності, добровільне медичне страхування робітників)

капіталу.

Духовно-творчий капітал, зокрема творчо-інноваційний, є наслідком діяльності людського розуму, винахідливості, результатом чого є продукти інтелектуальної діяльності, які патентуються і закріплюються авторським правом у об'єкти інтелектуальної власності. Ці об'єкти, як нематеріальні активи, залучені до виробничої діяльності підприємства, здатні збільшувати прибуток підприємства. Моральність, здатність до підтримання традицій, цінностей, об'єктивна самооцінка співробітників є важливими для підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в колективі. Тому в духовно-творчому капіталі можна виокремити емоційний (психологічний стан окремого співробітника та колективу підприємства в цілому), творчо-інноваційний (відкриття, винаходи, раціоналізації, ноу-хау, ліцензії, комерційні секрети) та моральний (норми, потреби, цінності, традиції, етичність поведінки) капітали.

Організаційний капітал становлять знання підприємства в цілому, а не окремого співробітника. Його можна описати як впроваджені знання, які можливо зберігати за допомогою інформаційних технологій у доступних та легко розповсюджуваних базах даних. Організаційний капітал може включати в себе певну інформацію, яка записана в базах даних, в інструкціях та стандартах з виконання процедур, або ж неписані знання, якими можна оволодіти, обмінятися або, наскільки це можливо, кодифікувати їх [2].

Структурний капітал представлений інтелектуальною власністю та організаційною структурою підприємства.

Грунтуючись на визначених типах компонент у структурі, виділено функції людського капіталу підприємства:

- освітня функція, яка характеризується змістовним наповненням інформацією про процеси та явища, перетворенням знань на нові результати інтелектуальної діяльності, розширенням обсягу наукових знань з метою практичного використання;
- гносеологічна – функція пізнання виробничих процесів та явищ задля використання набутих знань на практиці та розвитку підприємства;
- аксіологічна функція полягає у виявленні цінностей явищ, процесів, предметів та усвідомленні їх значущості для окремого співробітника, трудового колективу та суспільства в цілому;
- акмеологічна функція сприяє визначенню механізмів розвитку людини задля досягнення вищого ступеня індивідуально-соціально-професійного розвитку;
- культурологічна функція характеризується формуванням культурної освіти та способу мислення і проявляється у задоволенні культурних запитів окремого співробітника та трудового колективу;
- комунікативна – функція, яка забезпечує оптимальний обмін інформацією між структурними підрозділами підприємства та окремими співробітниками;
- мотиваційна – функція спонування та заохочення поведінкової діяльності задля розвитку підприємства;
- біофізична – функція охорони здоров'я та сприяння здоровому способу життя, захисту навколишнього середовища;
- інноваційна функція сприяє створенню умов для організації та проведення науково-дослідних робіт щодо створення інновацій;
- охоронна функція спрямована на захист інноваційних досягнень науково-дослідної діяльності підприємства, комерційної інформації;
- регулятивна – функція норм, правил та традицій поведінки та взаємодії окремого співробітника та трудового колективу.

Таким чином, людський капітал підприємства заснований на розумінні людської природи, її проявах у виробничій діяльності, що сприяє створенню економічних благ через соціально-трудова відносини.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Спираючись на аналіз особливостей прояву людського капіталу, у дослідженні оформлено структуру ЛК

підприємства на основі індивідуальних ЛК, що взаємодіють за певних умов через соціально-трудові відносини. Його структурними компонентами є: професійно-кваліфікаційний капітал, капітал культури, капітал здоров'я, духовно-творчий капітал, організаційний капітал, структурний капітал. На основі структурних елементів визначено такі функції людського капіталу підприємства: освітня, гносеологічна, аксіологічна, акмеологічна, культурологічна, комунікативна, мотиваційна, біофізична, інноваційна, охоронна, регулятивна.

Визначивши структуру ЛК підприємства, подальші наукові дослідження можна спрямувати на аналіз процесів функціонування ЛК підприємства та методів управління ними.

#### Список використаних джерел:

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 39–47.
2. Армстронг М. Практика управління человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. – 8-е издание. – СПб. : Питер, 2004. – С. 71–72.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; [пер. с англ., науч. ред. послесловия Р.И. Капелюшников]; [предисловия М.И. Левин]. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 614 с.
4. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / В.Е. Ванкевич. – Мн.: БГЭУ, 2000. – С. 15.
5. Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации / А.Н. Васильева // Известия ИГЭА. – 2009. – № 6. – С. 100–114.
6. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії «людський капітал» / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33–37.
7. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – С. 30.
8. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – сущность и развитие / Ю.А. Корчагин // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=16>.
9. Корчагин Ю.А. Эффективность национального человеческого капитала: методика измерения / Ю.А. Корчагин // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=119>.
10. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала / Ф. Нойманн // Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. – Ч. 2. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – С. 98.
11. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И. и др.; [под ред. д.э.н., проф. В.Т. Смирнова]. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с. – С. 100–125.