

психологічних методів на роботу персоналу, звертаючи увагу на те, що дані методи являють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи й особистість конкретного співробітника, а такий інструмент вимагає дозованого й диференційованого застосування.

### Література

1. Балабанова Л. Управління персоналом : навч. посібник / Л. Балабанова, О. Сардак (Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського). – К. : ВД Професіонал, 2006. – 511 с.
2. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Ростов- на- Дону : Феникс, 2010. – 352 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібник / М. І. Мурашко. – 3-тє вид. – К. : Товариство «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
4. Слиньков В. Н. Управление персоналом : практические рекомендации: 2-е изд. / В. Н. Слиньков. – К. : Алерта; КНТ, 2006. – 240 с.
5. Стрехова С. В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість елементів системи управління персоналом / С. В. Стрехова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6. – С. 225–233.
6. Управление персоналом организации : учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
7. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 495 с.
8. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для студентів вищих навч. закл. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

УДК 331.101.262

Короленко Р.В.,  
асистент кафедри економічного аналізу і фінансів  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

**Постановка проблеми.** Теорія людського капіталу стає міцною основою для розробки бізнес-програм подальшого розвитку підприємства, розподілу трудових ресурсів. В даний час відбувається перетворення людського капіталу в головний фактор розвитку виробництва, при вивченні якого важливо не тільки знати витоки зародження і формування концепції людського капіталу, але і правильно використовувати цей цінний ресурс.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Концепція людського капіталу в сучасному вигляді сформувалася, головним чином, під впливом праць таких економістів як Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Н. В. Перепелиця, Ю. А. Корчагін, В. Т. Смірнов, Г. П. Тугускіна, В.П. Антонюк, О. В. Левчук, Н. В. Голікова, М. М. Критський, А. Н. Добринін та ін.

В умовах суперечливості підходів до поняття «людський капітал» створюються передумови для подальших наукових пошуків, що свідчить про актуальність теми та зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення теоретичних підходів розуміння поняття «людський капітал».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Теорія людського капіталу набула особливу актуальність у сучасних умовах, коли знання та професіоналізм персоналу є визначальним фактором економічного зростання як підприємств, так і країни в цілому. Численними дослідженнями [1; 2; 3; 4] доведено, що в даний час частка людського капіталу у національному багатстві розвинутих країн (США, Японія, Швеція тощо) у 2-3 рази перевищує частку фізичного капіталу, при цьому спостерігається тенденція до подальшого зростання даного показника. З початку ХХІ ст. у інших країнах, зокрема, Китаї, Індії, Росії також намітилась аналогічна тенденція, що привела до відповідного економічного зростання. Більше того, за прогнозними оцінками [4], якщо людський капітал у цих країнах буде далі збільшуватись, то до 2020 р. саме ці країни займуть місце світових лідерів.

На підставі теорії людського капіталу Швеція модернізувала свою економіку та повернула за останні роки лідерські позиції в світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від сировинної до інноваційної економіки, створити свої власні конкурентоздатні високі технології. Розвиток науки, формування інформаційного суспільства поставили на передній план

знання, освіту, здоров'я, якість життя населення та ведучих фахівців, які визначають креативність та інноваційність національних економік.

До виникнення теорії людського капіталу виховання, освіта та фундаментальна наука вважались витратним тягарем для економіки [4]. Потім розуміння їх важливості як факторів розвитку економіки та суспільства, змінилося. Освіта, наука та менталітет як складові людського капіталу, а також сам людський капітал, стали головним фактором зростання та розвитку сучасної економіки. При цьому, у роботі [4] зроблено дуже важливий висновок про те, що проста (екстенсивна) праця важлива, але не визначає розвиток сучасної економіки. Екстенсивні фактори розвитку давно себе вичерпали у розвинутих країнах. Тому, на перше місце вийшли завдання інтенсивного розвитку економіки.

Американський економіст Е. Денісон ще у 70-і роки ХХ ст. визначив фактори економічного зростання країни, серед яких перше місце відвів якості робочої сили, зокрема, рівню освіти, що є найважливішою складовою людського капіталу [2]. Методи оцінки впливу людського капіталу на економічне зростання країни в подальшому удосконалювались Дж. Кендриком [3]. Але безпосереднє поняття «людський капітал» вперше було введено Т. Шульцем [1] та отримало подальший розвиток у роботах Г. Беккера [5]. За розробку та розвиток теорії людського капіталу Т. Шульц та Г. Беккер отримали Нобелівські премії, відповідно у 1979 р. та 1992 р.

Т. Шульц зробив величезний внесок у становлення теорії людського капіталу на початковому етапі її розвитку. Він одним з перших використовував поняття «людський капітал» як виробничий фактор. Основними результатами інвестицій у людину Т. Шульц вважав накопичення здатностей людини до праці, її ефективну діяльність в суспільстві та підтримку здоров'я. Даний автор довів, що людський капітал здатний накопичуватись та відтворюватись.

Якщо Т. Шульц розглядав людський капітал виключно на рівні економіки країни (макрорівні), то Г. Беккер вперше запропонував проводити відповідний аналіз на рівні підприємства (мікрорівні). Г. Беккер визначив людський капітал як сукупність навичок, знань та умінь людини. В якості інвестицій в них даний автор враховував, в першу чергу, витрати на освіту та навчання. Для визначення доходу від вищої освіти Г. Беккер з величини отриманих протягом усього життя заробітків тих, що закінчили коледж, вираховував відповідні заробітки тих, хто мав лише середню освіту. При оцінці інвестицій у навчання Г. Беккер враховував не лише прямі витрати на навчання, але також і непрямі у вигляді втраченого доходу за період навчання. У результаті даний автор отримав співвідношення між доходами та витратами на навчання у розмірі 14%.

Крім того, Г. Беккер окремо виділив спеціальне навчання, спеціальні навички та уміння людини, що формують конкурентні переваги підприємства, відмінні риси його продукції та поведінки на ринку та, в кінцевому підсумку, її ноу-хау, імідж та бренд.

Існують різні класифікації видів та складових людського капіталу. Г. Беккер [5] розрізняє спеціальний людський капітал (навички та знання, що потрібні лише вузькому колу потенційних наймачів) та універсальний людський капітал (навички та знання, що мають широкий спектр можливостей застосування). Дж. Кендрик [3] виділяє речовий капітал, який має матеріальну форму, та неречовий, що не має власної матеріальної форми, але втілюється у речовому капіталі, підвищуючи його якість та продуктивність. М. М.Критський [6] розглядає такі види людського капіталу: виробничий, споживчий та інтелектуальний капітал. У роботі [7] людський капітал розділяється на капітал освіти, капітал здоров'я та капітал культури. У роботі [8] запропоновано розглядати людський капітал на трьох рівнях:

- індивідуальний людський капітал (капітал окремої людини, що включає капітал здоров'я, культурно-моральний, трудовий, інтелектуальний, організаційний, підприємницький капітал);
- людський капітал підприємства (капітал на мікрорівні, що включає визнаний підприємством індивідуальний людський капітал, нематеріальні активи за балансовою вартістю, організаційний, структурний, клієнтський, соціальний капітал);
- національний людський капітал (капітал на макрорівні, що включає соціальний, політичний, природний капітал).

У даний час існують різні визначення людського капіталу. З одного боку, під людським капіталом розуміють інтелект, здоров'я, знання, якість життя та інші потенційні можливості, здібності людини до виконання певного виду діяльності, тобто людський (трудова) потенціал [8; 9]. З іншого боку, це капітальні інвестиції у навчання, оздоровлення, отримання досвіду людини [4; 10; 11; 12] (рис.1).

Підхід до людського капіталу як потенціалу людини передбачає використання великої кількості різномірних показників, які з різних боків характеризують стан освіти, охорони здоров'я, рівень життя населення, а при відсутності відповідних показників – суб'єктивні експертні методи [8,9].

Інвестиційний підхід використовується у роботі [13]. При цьому, враховуються витрати на охорону здоров'я, фізичну культуру, спорт, на медичне страхування, оплату лікарняних, на охорону праці. Як відмічається в роботі [4], людський капітал формується за рахунок інвестицій у виховання, освіту, здоров'я, знання та науку, підприємницькі здібності, інформаційне забезпечення праці, в формування ефективної еліти, в безпеку громадян та бізнесу, в культуру та інші складові. У роботі [10] людський капітал визначається по витратах на оплату праці за вирахуванням мінімальної заробітної плати. На нашу думку, людський капітал повинен враховувати як заробітну плату, так і інвестиції у

навчання, освіти персоналу, тому що обидва ці види інвестицій сприяють підвищенню кваліфікації працівника: перший – в процесі трудової діяльності, другий – у закладах освіти.



Рис.1. Сучасні підходи до розуміння людського капіталу

У першому підході (потенціальний) відсутній єдиний показник людського капіталу і навіть окремі його елементи визначаються різнорідними показниками, що не дає можливість формування інтегрального показника та формулювання однозначних висновків.

У цьому відношенні другий (інвестиційний) підхід має перевагу. По будь-якій складовій людського капіталу завжди мають місце інвестиції з боку держави, підприємств або самих працівників, наприклад, інвестиції у навчання, оздоровлення, отримання досвіду роботи. І саме ці складові доцільно застосувати для оцінки використання трудових ресурсів в якості показника результативності управлінського персоналу. А щоб забезпечити якість вимірювання, необхідно враховувати досвід економічної науки і практики управління підприємством.

Концепція результативності припускає використання широкого кола критеріїв, індикаторів, вимірників, показників, що найкращим чином характеризують діяльність підприємства. Інвестиційний підхід до визначення людського капіталу дозволяє враховувати не тільки реалізовані, а й потенційні спроможності виробничого персоналу (професійні, технічні, технологічні тощо), які можуть бути задіяні у перспективі. Це дозволяє певним чином враховувати тенденції подальшого розвитку виробництва.

На наш погляд, доцільно ввести ще один рівень дослідження людського капіталу – рівень посади працівника. При оцінці виконання конкретних функцій працівника та визначення людського капіталу на рівні посади доцільно використовувати поняття «людський капітал на рівні посади», тобто сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які необхідні для виконання функцій, безпосередньо пов'язаних з даною посадою.

При цьому, у одного працівника може бути одночасно декілька людських капіталів для різних посад (рис. 2).

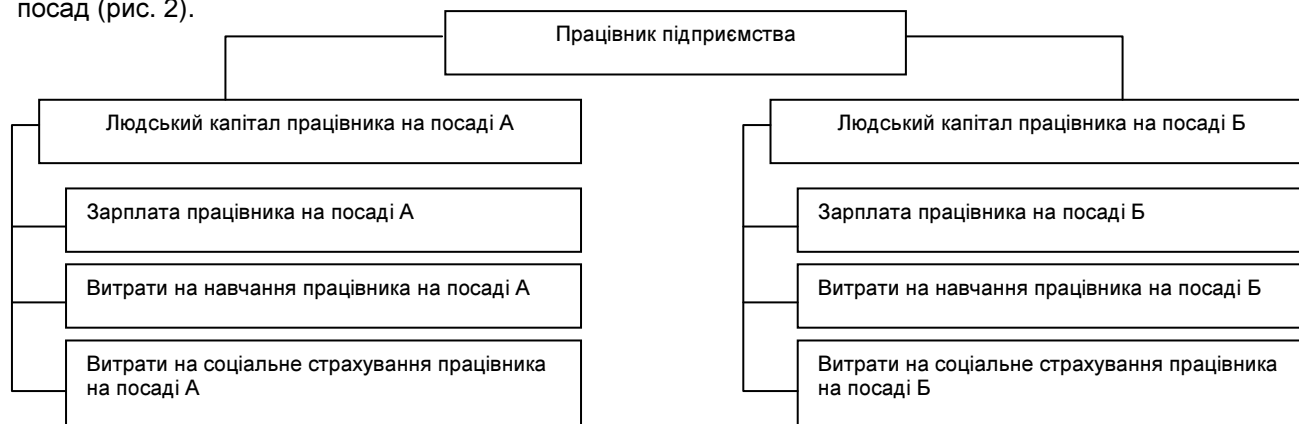


Рис.2. Структура людського капіталу працівника на рівні посади

Вважаємо, найбільш повним визначенням «людський капітал» є визначення, надане у роботі [14]: «Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які відповідно використовуються в процесі праці та сприяють зростанню його продуктивності та заробітку». Це визначення поєднує в собі обидва підходи до розуміння поняття «людський капітал», визначаючи при цьому, що саме інвестиції є проявом людського потенціалу та людського капіталу.

В Україні, на жаль, не завжди визнають людину об'єктом капітальних вкладень з властивістю збільшувати вартість у процесі виробництва. Але дослідження західної економічної школи в рамках

теорії людського капіталу переорієнтовує просте використання трудових ресурсів до системи ефективного управління персоналом.

**Висновки з даного дослідження.** Таким чином, інвестиційний підхід до визначення людського капіталу має низку переваг. По-перше, інвестиції у людський капітал завжди можуть бути визначені на підставі об'єктивних вартісних показників. По-друге, показники інвестицій будь-яких видів є однорідними, мають єдину одиницю виміру, а отже, можуть використовуватись для формування інтегрального показника людського капіталу. Отже, інвестиції є універсальним показником як складових людського капіталу, так і його величини в цілому.

### Література

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
2. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's, 1979.
3. Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик // Вопросы экономики. – 1976. – № 11. – С. 54–56.
4. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации ? : [монография] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
5. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y. : Columbia University Press, 1964.
6. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М Критский. – Л. : ЛГУ, 1991. – 117 с.
7. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 392 с.
8. Смирнов В. Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] / В. Т. Смирнов, И. В. Скоблякова. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/library/prd165.php>.
9. Тугускина Г. П. Моделирование структуры человеческого капитала / Г. П. Тугускина // Кадровик. – 2009. – № 9. – С. 12-20.
10. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2007. – 348 с.
11. Левчук О. В. Особливості управління інвестиціями у людський капітал на різних рівнях економіки / О. В. Левчук // Економіка : проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Вип. 217. – Т.1. – С. 120–125.
12. Голікова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – 128 с.
13. Перепелиця Н. В. Інвестиції в людський капітал як запорука стійкого розвитку / Н. В. Перепелиця // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – Вип. 190. – Т.1. – С. 221-226.
14. Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Н. Добрынин., С. А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.