

А. М. Турило,
д. е. н., професор, директор, КЕІ ДВНЗ "Криворізький національний університет"
Р. В. Короленко,
асистент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку,
КЕІ ДВНЗ "Криворізький національний університет"

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ "ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПРАЦІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА"

A. Turylo,
Ph.D., Professor, Krivoy Rog National University
R. Korolenko,
assistant, Krivoy Rog National University

DEFINING THE ESSENCE OF ECONOMIC CATEGORIES "HUMAN CAPITAL OF THE COMPANY EMPLOYEE"

У статті розглянуто наукові підходи до визначення сутності людського капіталу працівника підприємства. Досліджено рольовий аспект та встановлено взаємозв'язок між категоріями "людський капітал", "людський капітал підприємства", "людський капітал працівника підприємства". Викладено авторське бачення людського капіталу працівника підприємства як персоніфікованої частини загального людського капіталу підприємства. По суті людський капітал підприємства об'єднує і фокусує в собі природні здібності і набуті якості всіх працівників, а тому його доцільно розглядати як сукупність людських капіталів працівників (часткових людських капіталів). Враховуюче те, що основою формування людського капіталу підприємства як первинної ланки економічної системи держави є людський капітал працівника, запропоновано виділяти людський капітал на рівні працівника як вагомий чинник досягнення економічних результатів на підприємстві.

The article discusses the scientific approach to the definition the essence of the human capital of the enterprise employee. Investigated the role's aspect and found the relationship between the categories of "human capital", "human capital of the enterprise", "human capital of the company employee". The article presents the author's vision of human capital of the company employee personified as part of the general human capital of the company. In fact, the human capital of company focuses and combines the natural abilities and acquired qualities of all employees and so it is advisable to consider the totality of human capital of employees (partial human capital). Given that the basis for the formation of human capital of the enterprise, as the primary link of economic system of the state, proposed to allocate an employee as an important indicator of economic achievements of the enterprise.

Ключові слова: людський капітал, людський капітал підприємства, людський капітал працівника підприємства, макрорівень, мезорівень, мікрорівень, нанорівень.

Key words: the human capital, the human capital of the enterprise, the human capital of the company employee, macrolevel, microlevel, mesolevel, nanolevel.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Соціальна орієнтація ринкової економіки України та перехід промислових підприємств до інтенсивного типу розвитку підвищують значимість працівника підприємства, який володіє професійними знаннями, вміннями, навичками, досвідом тощо, для досягнення кращого варіанту розвитку будь-якого суб'єкта господарювання.

Першочергове значення продуктивних здібностей людини в економічній системі, її вплив на підвищення ефективності соціально-трудова відносин, обумовлює необхідність дослідження особливої форми капіталу — людського, який є невід'ємною частиною інтелектуального капіталу підприємства.

Особливу актуальність проблема дослідження людського капіталу набула в останні десятиріччя, що



Рис. 1. Прояви людського капіталу

пов'язано зі стрімким розвитком науково-технічного прогресу та виникненням гострої потреби промислових підприємств у висококваліфікованих фахівцях. Саме врахування ролі людини та формування якісно нового працівника підприємства обумовлює подальший соціально-економічний розвиток як окремого підприємства, так і держави в цілому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням дослідження людського капіталу приділяється багато уваги як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Більшість наукових шкіл визнають основоположну роль людини в економіці, однак мають різні погляди на визначення сутності людського капіталу.

Загалом, теорія людського капіталу почала бурхливо розвиватися з 50—60 рр. ХХ ст., а у 80—90 рр. ХХ ст. набула повного визнання завдяки присудженню Нобелівських премій з економіки у 1979 році Шульцу Т.В. та у 1992 році Беккеру Г.С.

У сучасних дослідженнях питання сутності людського капіталу набуло подальшого розвитку у працях Антонюк В.П. [1], Базилевича В.Д. [2], Грішної О.А. [3], Добриніна А.І., Дятлова С.А., Циренової Є.Д. [4], Михайлової Л.І. [5], Чорного Р.С. [6] та інших. Розумінню економічної категорії "людський капітал" в аспекті її застосування на рівні підприємства присвячено праці Верхоглядової Н.І., Івакіної Н.А., Лаврінченко О.В. [7], Каменської О.О. [8], Чорної О.А. [9] та інших.

Однак у наведених працях не достатньо акцентовано увагу на ролі окремого працівника-особистості у забезпеченні ефективного функціонування промислового підприємства. Зокрема, не приділено належну увагу встановленню взаємозв'язків між економічними кате-

горіями, що характеризують людський капітал на загальносуспільному рівні, на рівні підприємства та на рівні особистості; не достатньо розглянуто сутність людського капіталу працівника та його значення у діяльності підприємства.

У зв'язку з цим актуалізується проблема формування сутнісної характеристики економічної категорії "людський капітал працівника підприємства", що дозволяє акцентувати увагу на особистісних аспектах розвитку теорії людського капіталу.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є викладення авторського бачення на визначення сутності людського капіталу працівника підприємства, виявлення його місця у теорії людського капіталу та встановлення його ролі у забезпеченні ефективного виробничого процесу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розкриття економічної природи людського капіталу працівника підприємства ґрунтується на попередньо проведених нами теоретичних дослідженнях. Визначено, що на даний момент часу серед науковців не існує єдиного підходу щодо визначення сутності економічної категорії "людський капітал", хоча всі вчені сходяться у думці про те, що людський капітал слід розглядати безвідривно від людини як окремої особистості.

Крім того, деякі вчені у науковій літературі виділяють кілька рівнів дослідження людського капіталу. Так, на думку Грішної О.А. [3, с. 16] доцільно виділяти сукупний людський капітал (макрорівень), людський капітал регіону і галузі (мезорівень), людський капітал підприємства (мікрорівень), приватний людський капітал (особистісний рівень). У роботі Циренової А.А. [10, с. 22] також виділяються макро-, мезо- та мікрорівні, однак їх характеристика дещо інша: макрорівень визначає людський капітал держави та регіонів, мезорівень — фірм, мікрорівень — домогосподарств (особистостей). Авторами праці [11] запропоновано розглядати людський капітал на трьох рівнях: індивідуальний людський капітал (окремої людини), людський капітал підприємства (на мікрорівні) та національний людський капітал (на макрорівні).

На нашу думку, для забезпечення системного підходу при визначенні сутності людського капіталу працівника на рівні підприємства необхідно надати всебічну характеристику економічним категоріям "людський капітал" та "людський капітал підприємства", а також встановити взаємозв'язок між ними.

Розглядаючи сутність людського капіталу встановлено, що вчені мають різні погляди як на зміст цієї економічної категорії, так і на складові, що її характеризують.

Так, один із засновників сучасної теорії людського капіталу Шульц Т.В. [12, с. 64—65] відмічає, що людський капітал слід розглядати як "набуті людиною цінні якості, що можуть бути посилені відповідними інвестиціями". Інший, не менш видатний вчений Г. Беккер [13, с. 1] стверджує, що "людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охо-

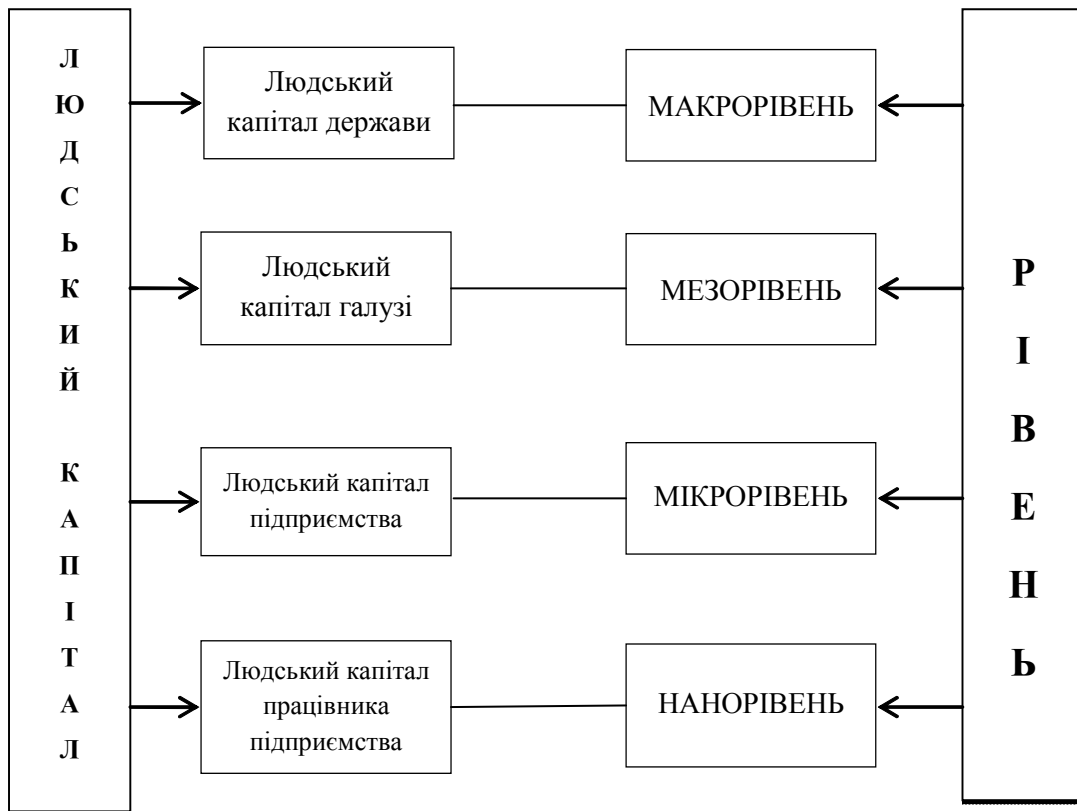


Рис. 2. Різновиди людського капіталу в залежності від рівня його оцінки і дослідження

рону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи".

На думку, Грішної О.А. людський капітал являє собою економічну категорію, що характеризує "сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивної праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [3, с. 16—17].

У роботі Чорного Р.С. людський капітал розглядається як економічна категорія, що характеризує "не тільки реалізовані сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людську істоту, але й всі сформовані, накопичені і розвинуті якості індивіда за рахунок інвестицій в людину" [6, с. 500].

Отже, за наведеними визначеннями видно, що погляди вищезазначених науковців різняться: Шульц Т.В. та Грішнова О.А. визначають сутність людського капіталу як сукупність якостей людини, які є набутими (сформованими і розвиненими), а Чорний Р.С. включає і природні задатки та здібності. Однак ці автори мають і спільну думку — орієнтуються на інвестиційний підхід до визначення сутності людського капіталу, а також виділяють інвестиції як основу при формуванні складових елементів даної категорії.

На відміну від зазначених вчених, авторами [14, с. 48; 8, с. 6] пропонується потенційний підхід до формування складових елементів людського капіталу на основі індивідуальних інтелектуальних потенціалів людини. Підтримуючи даний підхід, деякі автори визначають людський капітал як певний запас здібностей, здоро-

в'я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій [15].

Іншого погляду дотримуються Добринін А.І., Дятлов С.А., Циренова Є.Д., які розглядають людський капітал як частину сукупного капіталу, що є "накопиченими витратами на загальну освіту, спеціальну підготовку, охорону здоров'я, переміщення робочої сили" [4, с. 139]. Також людський капітал як частину загального капіталу розглядає Михайлова Л.І., яка зазначає, що це "капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знань, досвіду, містить природні (фізичні і інтелектуальні) здібності, таланти та які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу" [5, с. 338].

Таким чином, можна стверджувати, що сутнісна характеристика людського капіталу має декілька проявів: 1) людський капітал є сукупністю якісних характеристик людини; 2) людський капітал є об'єктом інвестування; 3) людський капітал є частиною сукупного капіталу; 4) людський капітал є певним запасом або сукупністю індивідуальних потенціалів людини. В наочному вигляді це представлено на рисунку 1.

Тепер перейдемо до розгляду людського капіталу підприємства. Аналіз наукової літератури дозволив установити, що серед науковців немає єдиного підходу і до цієї категорії.

За визначенням Чорної О.А. людський капітал підприємства слід розуміти "як сукупність якісних характеристик співробітників: здібностей, трудових навичок, знань, мотивацій, освітнього і культурного розвитку, здоров'я, що формується в процесі їх життєдіяльності шляхом інвестування і використовуються підприємством у господарській діяльності" [9, с. 5—6].

Визначення людського капіталу як здатності людини забезпечувати своєю діяльністю дохід внаслідок використання інтелектуальних здібностей, здобутої кваліфікації, практичного досвіду наводиться Базилевичем В.Д. [2, с. 56-1]. Аналогічну думку підтримує і Куценко В.І. [16, с. 145], стверджуючи, що "людський капітал — це сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибуток підприємства".

У праці [17] людський капітал підприємства розглядається як економічна категорія, що визначає наявність "комунікативних якостей, здібностей, сил, функцій та ролей людини", які розвинуті і сформовані внаслідок інвестування, приносять дохід і моральне задоволення їх власникам та забезпечують отримання доданої вартості підприємства.

Огляд зазначених вище наукових праць по відношенню до людського капіталу підприємства дозволив виявити, що для цієї економічної категорії властиві ті самі прояви, що і для людського капіталу в загальному розумінні. Але є і відмінності, а саме: людський капітал підприємства носить конкретний характер і являється засобом для створення прибутку підприємства.

Для будь-якої економіки, галузі чи підприємства важливо мати такий людський капітал, який забезпечить вирішення поставлених перед ними задач з максимальною ефективністю. А це можна зробити тільки в тому випадку, якщо дійти до кожної особистості, до кожного працівника конкретно.

Враховуючи сказане вважаємо, що особливої уваги заслуговує вивчення сутності людського капіталу в аспекті його формування і використання на рівні особистості. Огляд літературних джерел дає нам можливість стверджувати, що найбільш змістовним є поділ людського капіталу на рівні, запропонований в роботі [3, с. 16].

Виходячи з того, що людина, як особистість, є самою великою цінністю суспільства і саме вона своїм інтелектом і працею визначає прогресивний розвиток країни, галузі, підприємства, пропонуємо, відповідно до мети нашого наукового дослідження, виділяти окремий рівень — людський капітал підприємства на рівні працівника і розглядати його через поняття "людський капітал працівника підприємства".

Різновиди людського капіталу в залежності від рівня його оцінки і дослідження представлено на рисунку 2.

Отже, необхідно розглядати та досліджувати категорію "людський капітал" не тільки на макро- і мікрорівні, а і нанорівні. Для підприємства це буде рівень конкретного працівника. Тобто, ми вважаємо, що треба дослідити людський капітал підприємства на рівні працівника.

Таким чином, основою формування людського капіталу підприємства, як первинної ланки економічної системи держави, є людський капітал працівника. По суті людський капітал підприємства об'єднує і фокусує в собі природні здібності і набуті якості всіх працівників, а тому його доцільно розглядати як сукупність людських капіталів працівників (часткових людських капіталів). На відміну від людського капіталу підприємства частковий людський капітал є персоніфікованою категорією.

Актуальність, злободенність і значимість дослідження проблеми ролі людського капіталу підприємства на рівні працівника визначають нагальність і необхідність формування і визначення такої категорії як "людський капітал працівника підприємства". Узагальнення існуючих науково-практичних положень і розробок дозволяють нам запропонувати свою трактовку категорії "людський капітал працівника підприємства".

Людський капітал працівника підприємства це — об'єктивна економічна категорія, яка представляє частину людського капіталу підприємства, має якісні і кількісні ознаки, відображає з одного боку природні здібності, а з іншого здобуті якості конкретного працівника, що в процесі економічної діяльності направлені і опосередковано сприяють досягненню додаткового доходу (додаткової економічної вигоди чи ефекту) по підприємству в цілому.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Результати проведених досліджень надали можливість зробити ряд висновків. По-перше, серед науковців не існує єдиного підходу до визначення сутності економічних категорій "людський капітал" та "людський капітал підприємства" в силу багатоаспектності даних категорій та наявності різних форм їх проявів. По-друге, існують різні підходи до дослідження рівнів людського капіталу, при цьому людський капітал окремої людини як працівника розглянуто недостатньо.

Зважаючи на це, при дослідженні рівнів людського капіталу запропоновано виділяти нанорівень — людський капітал працівника підприємства. Як окрему економічну категорію "людський капітал працівника підприємства" запропоновано визначати через якісні і кількісні ознаки, які характеризують природні і набуті здібності конкретного працівника. При цьому необхідно врахувати, що: 1) людський капітал працівника підприємства (частковий людський капітал) є складовою людського капіталу підприємства; 2) його використання в економічній діяльності сприяє отриманню певного економічного ефекту (додаткового доходу, економічної вигоди). Саме оцінка та використання людського капіталу працівника підприємства з метою отримання такого ефекту є напрямом подальших наукових досліджень. Адже зміст, якість і ефективність використання в цілому людського капіталу підприємства в повній мірі залежить від того, наскільки ґрунтовано буде визначено людський капітал підприємства на рівні його окремих працівників.

Література:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк. — Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-ті, 2007. — 348 с.
2. Економічна теорія. Політекономія / [за ред. В.Д. Базилевича]. — К.: Знання-Прес, 2003. — 581 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 254 с.

4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любов Іванівна Михайлова. — К.: ЦУЛ, 2008. — 388 с.
6. Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. Економіка. — 2008. — № 4 (44). — С. 496—500.
7. Верхоглядова Н.І. Управління трудовим потенціалом підприємств: [монографія] / Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іваннікова, О.В. Лаврінченко. — Дніпропетровськ: Пороги, 2007. — 284 с.
8. Каменська О.О. Формування механізму управління людським капіталом в системі нефінансової складової стратегічного розвитку підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук, спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О.О. Каменська. — Маріуполь: ДВНЗ "Приазовський держ.техн. ун-т", 2011. — 20 с.
9. Чорна О.А. Інституціональний механізм управління розвитком людського капіталу підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук, спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О.А. Чорна. — Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2013. — 23 с.
10. Циренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А.А. Циренова. — Улан-Удэ: ВСГТУ, 2006. — 88 с.
11. Управление человеческим капиталом: [учебное пособие] / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, Ф.Б. Власов, И.В. Скоблякова. — Орел: Орел ГТУ, 2005. — 276 с.
12. Shultz T. Investment in Human Capital. — N.Y.; L., 1971. — 357 p.
13. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — N.Y., 1964. — 441 p.
14. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: [монографія] / О.М. Головінов. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. — 161 с.
15. Бородіна О.М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О.М. Бородіна // Економіка України. — 2003. — №7. — С. 48—53.
16. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміщення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. — 1999. — № 10. — С. 136—145.
17. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства: [наукове видання] / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. — Харків: ХНЕУ, 2004. — 284 с.
- assessment and provision development], NAN Ukrainy. Int ekonomiky prom-ti, Donetsk, Ukraine.
2. Bazylevych, V.D. (2003), Ekonomichna teoriia. Politekonomiia [The economic theory. Political economy], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.
3. Hrishnova, O.A. (2001), Liuds'kyj kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky [Human capital: formation of a system of education and training], Znannia, Kyiv, Ukraine.
4. Dobrynin, A.I. (1999), Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj jekonomike: formirovanie, ocenka, jeffektivnost' ispol'zovanija [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency], Nauka, Saint Petersburg, Russia.
5. Mykhajlova, L.I. (2008), Liuds'kyj kapital: formuvannia ta rozvytok v sil's'kykh rehionakh [Human capital: the formation and development in rural regions], TsUL, Kyiv, Ukraine.
6. Chornyj, R.S. (2008), "Evolution of theoretical and methodological views in the study of the nature of human capital", Visnyk natsional'noho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia. Ekonomika, vol. 4, no. 44, pp. 496—500.
7. Verkhohliadova, N.I. (2007), Upravlinnia trudovym potentsialom pidprijemstv [Managing labor potential enterprises], Porohy, Dnipropetrovsk, Ukraine.
8. Kamens'ka, O.O. (2011), "Formation mechanism of human capital management in the system of non-financial component of the strategic development of enterprise", Ph.D. Thesis, Global economy, DVNZ "Pryazovs'kyj derzh.tekhn. un-t", Mariupol, Ukraine.
9. Chorna, O.A. (2013), "Institutional mechanisms for managing human resources enterprises", Ph.D. Thesis, Global economy, Instytut ekonomiky promyslovosti NAN Ukrainy, Donetsk, Ukraine.
10. Cirenova, A.A. (2006), Razvitie chelovecheskogo kapitala v uslovijah trasformacii istitucional'noj sredy [Human capital development under conditions of transformation the institutional environment], VSGTU, Ulan-Ude, Russia.
11. Smirnov, V.T. Soshnikov, I.V. Vlasov, F.B. and Skobljakova, I.V. (2005), Upravlenie chelovecheskim kapitalom [Human capital management], Orel GTU, Oryol, Russia.
12. Shultz, T. (1971), Investment in Human Capital, New York, USA.
13. Becker, G.S. (1964), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, New York, USA.
14. Holovinov, O.M. (2004), Liuds'kyj kapital u systemi vyrobnychych vidnosyn [Human capital in the system of production relations], DonDUET, Donetsk, Ukraine.
15. Borodina, O.M. (2003), "Human capital as the main source of economic growth", Ekonomika Ukrainy, vol. 7, pp. 48—53.
16. Kutsenko, V.I. (1999), "Human capital as a factor of social protection of population: the problem of displacement", Zajniatist' ta rynek pratsi: mizhvidomchij naukovyj zbirnyk, vol. 10, pp. 136—145.
17. Zhuravl'ova, I.V. (2004), Upravlinnia liuds'kym kapitalom pidprijemstva [Management of human capital of the enterprise], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

References:

1. Antoniuk, V.P. (2007), Formuvannia ta vykorystannia liuds'koho kapitalu v Ukraini: sotsial'no-ekonomichna otsinka ta zabezpechennia rozvytku [Formation and use of human capital in Ukraine: the socio-economic
- Стаття надійшла до редакції 27.02.2014 р.*