

УДК 005.95/.96: 159.9 (02)

О. В. Костюнік,

к. е. н., доцент кафедри фінансів, обліку і аудиту, Національний авіаційний університет, м. Київ

## ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

О. Kostiuник,

Candidate of economic sciences, associate professor of finance, accounting and auditing department of National aviation university, Kyiv

### ISSUES OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN ENTERPRISES

**У статті проаналізовано теоретичні основи і досліджено процедури формування людського потенціалу і капіталу компанії та їх використання. Конкретизовано організаційно-економічні відносини, що виникають при використанні людського капіталу організації. Розглянуто специфіку формування людського капіталу в постіндустріальній економіці і завдання його використання, визначено роль людського капіталу в інноваційному управлінні підприємством.**

**The article analyses the theoretical foundations and investigated the procedure of forming of the human potential and capital of the company and their use. Fleshed out the organizational and economic relations arising from the use of the human capital of the organization. Specificity of human capital formation in the post-industrial economy and tasks of its use, defined the role of human capital in the innovation management of the enterprise.**

*Ключові слова: потенціал, капітал, людські ресурси, людський потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал, інвестування людського капіталу, ефективності інвестицій у людський капітал.*

*Key words: capacity, capital, human resources, human potential, human capital, intellectual capital, human capital investment, efficiency of investment in human capital.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ідеологія людського виміру набула характеру доктрини у суспільній діяльності передових країн світу. Наразі актуальними є проблеми поступового нарощування і використання людського потенціалу.

Саме люди і те, що вони роблять (та виробляють), незалежно від того, скільки коштів вкладається в нову техніку і технології, є запорукою успіху в бізнесі.

У наукових публікаціях ця концепція визначається як "активізація людського фактору". Людські ресурси та їхній розвиток визначаються сукупністю якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм), що впливають на результати її діяльності.

Людство вступило в нове сторіччя в процесі наростаючих глобальних змін, серед яких зміна людини та її розвиток різко відстає від змін у техніко-економічній сфері.

Подолання цього відставання й створення сучасної системи, яка формує й розвиває людину, а отже, й збільшує людський капітал, вимагають глобальні процеси.

Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але й комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві й окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійкий економічний ріст, так і досягнення більш високого рівня добробуту населення й гідної якості життя.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Зазначені проблеми дістали висвітлення в наукових працях українських учених: Е. Лібанової, Д. Богині, В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грیشнової, Л. Керба та росіян: А. Єгоршина, П. Журавльова, А. Кібанова, С. Шекшні тощо.

Вісних дослідження визначаються поняття "людський потенціал", "людський капітал", "інноваційний потенціал", "інтелектуальний капітал", "інтелектуальний потенціал" [1; 2].

Альтернативні проблеми розкриваються у дослідженнях Й. Шумпетера та Л. Мізеса, П. Друкера [8, с. 172], М. Фрідмена, Дж. Мінцера [9, с. 341], тощо.

Зазначимо, що для вітчизняної науки наразі поняття "людський капітал" швидше означає об'єкт аналізу та практичних зусиль, ніж об'єкт наукових досліджень та теоретичних оцінок. Ця методологічна проблема викликана відсутністю наразі поняття людського потенціалу, яке можна вважати достаточним визначенням, або хоча б узгодженим серед науковців.

На думку М.В. Ніколайчука, слід приділити увагу формалізації понятійно-категорійного апарату [5, с. 63—64]. І в першу чергу, як свідчать наведені ним аргументи, вимагає модернізації саме поняття людського капіталу, його розмежування з людським потенціалом, виділення людського потенціалу особи, суб'єкта господарювання та держави.

### МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження питань формування людського потенціалу і капіталу та їх інвестування, визначення ролі людського капіталу в інноваційному управлінні підприємством.

### ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Як відомо, термін "людський капітал" уперше трапляється в наукових працях економіста Теодора Шульца (Theodore Schultz).

Вже в ХХ столітті було виявлено відносність факторів виробництва. На думку Є. Карневейла, людські ресурси, взяті в історичній ретроспективі, заміщають собою інші.

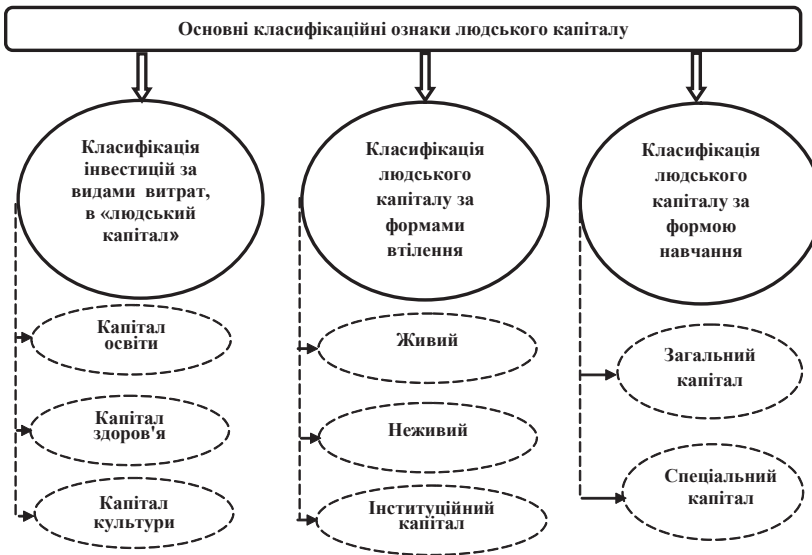


Рис. 1. Основні ознаки класифікації людського капіталу

Джерело: [7, с. 386].

К. Маркс зробив вагомий внесок у трактування класичної економічної теорії щодо капіталу, а саме щодо висновку про додаткову вартість, яка створюється тільки через використання (експлуатацію) найманої праці. Маркс розділив капітал на постійний та змінний і визначав їх через категорію "вартість", яка авансується на придбання певних ресурсів, має особливості обігу.

Основні положення теорії людського капіталу обґрунтовані в роботах відомих американських економістів Т. Шульца і Г. Беккера. За Шульцем, традиційно визнається першість у розробці концепції. Поштовхом для його роботи в цій області стали роботи Денісона, в яких доводилося, що технічні нововведення і розширення масштабів використання праці і виробничого встаткування могли забезпечити в найкращому разі лише половину збільшення ВВП, реально отриманого США в ХХ столітті. Визначення інших факторів, відповідальних за економічний ріст, стало непростим завданням для дослідників.

Шульц виділив такий фактор, як освіта. Рівень якості робочої сили він уважав таким же природним підсумком вкладень додаткових коштів в освіту, як технічний прогрес — підсумком асигнувань на вдосконалювання й підвищення продуктивності виробництва.

Так само важливий внесок у теорію розвитку людського капіталу зробив Беккер. За Беккером, людський капітал піддається амортизації (так само як і фізичний). Вартість будь-якої підготовки (перепідготовки) — загальної або спеціальної — повністю "списується" протягом періоду підготовки. Амортизація фізичного капіталу ніколи не здійснюється одним махом, а "списується" протягом строку, приблизно відповідного до тривалості його економічного життя. Отже, людський і фізичний капітал різняться скоріше розподілом амортизаційних відрахувань у часі, а не їхньою наявністю або відсутністю.

Функціонуючи подібно фізичному, людський капітал має деякі фундаментальні відмінності, головні з яких полягають в його невіддільності від особистості свого носія.

Загальна теорія інвестицій у людський капітал, розроблена Беккером, включає докладний аналіз інвестицій у людський капітал, їх впливу на заробітки й розподіл до-

ходів. Із проблеми доходів різних професійних і освітніх груп ним були проведені важливі піонерські дослідження, але практично були відсутні спроби осмислення процесу інвестування в людей із загальної точки зору і більш-менш повного аналізу емпіричних наслідків, що з цього випливають. Проведений Беккером загальний аналіз дав уніфіковане пояснення широкого кола емпіричних феноменів, які або заводили інших дослідників у глухий кут, або інтерпретувалися ними як такі, що занадто залежать від довільних умов.

У роботах Мінцера було дано аналіз проблем виробничої підготовки. Згідно з його оцінками, обсяг інвестицій у підготовку на виробництві порівнянний з обсягом інвестицій у формальну освіту. Норми її віддачі також не уступають нормам віддачі формальної освіти [9, с. 474—475].

Науковий напрям, який розбудовує концепцію "людського капіталу", знаходиться на рівні, який характеризується конкретним науковим внеском в отриманні результати. Дана проблема одержала розвиток у роботах Д.В. Зеленіна, що визначає категорію "людський капітал" як запас знань і інформації, якими володіє людина.

О. Грішнова визначила цю категорію як здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей приносити дохід (індивідуальний і суспільний); автор включає в категорію "людський капітал" природні особливості й таланти, а також надбані — освіту, професійні знання, кваліфікацію й навички.

Людський капітал набуває зростаючого значення; він є необхідним кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству в цілому. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні й збагаченні людського капіталу. Людський капітал необхідно розглядати як новий ефективний ресурс, який необхідно використовувати для соціального й економічного розвитку держави на основі його якісного й кількісного росту в усіх структурах суспільства, у тому числі в суб'єктах підприємницької діяльності.

Капітал — це реалізований потенціал.

Основною проблемою дослідження людського потенціалу ми вважаємо оцінку можливостей людського розвитку й управління ними з урахуванням внутрішніх (організаційних) і зовнішніх факторів ринкового середовища, при цьому особистісний потенціал — це складна система характеристик, яка пов'язана з силами духовного розвитку, з мотивацією та самооцінкою.

Для поглиблення знання щодо людського капіталу розглянемо різновиди людського капіталу, які економісти класифікують за різними ознаками, що представлені на рисунку 1.

Якщо визначити стисло, то людський капітал — це інтелект, здоров'я, знання, якісна і продуктивна праця й якість життя, це — головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки як вищого етапу її розвитку.

Розробники теорії людського капіталу вважають, що вплив співробітників на фінансові показники компанії дуже вагомий.

О. Грішнова виділяє внаслідок цього такі складові: капітал освіти, капітал здоров'я й капітал культури.

Цей підхід вимагає кількісної оцінки того, що колись вважалося нематеріальними активами, і такі методики наразі вже застосовуються. В результаті, формула людського капіталу має наступний вигляд:

$$ЛК = K_o + K_z + K_k \quad (1),$$

де ЛК — людський капітал;

$K_o$  — капітал освіти, який представляє вклади в інтелектуальний розвиток людини, тобто інвестиції у виховання, освіту і підвищення кваліфікації;

$K_z$  — капітал здоров'я, який представляє інвестиції в людину, які здійснюються з метою, підтримки та удосконалення її здоров'я та працездатності;

$K_k$  — капітал культури, який представляє вклади в соціально-психологічний стан індивіда, тобто інвестиції в етичне та духовне виховання [1, с. 33—37].

Людський капітал набуває зростаючого значення; він необхідний кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству в цілому. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні й збагаченні людського капіталу. Для цього всі суб'єкти господарювання інвестують кошти у відтворення людського капіталу. Формування людського капіталу починається з народження людини й триває протягом усього життя.

Наразі на базі розвитку теорії і практики людського капіталу формується й удосконалюється успішна парадигма розвитку США і провідних європейських країн.

Людський капітал необхідно розглядати як новий ефективний ресурс, який необхідно використовувати для соціального й економічного розвитку держави на основі його якісного й кількісного росту в усіх структурах суспільства, у тому числі в суб'єктах підприємницької діяльності.

Актуальність проблеми формування людського капіталу обумовлена об'єктивними потребами сучасного етапу загальносвітового соціально-економічного розвитку, специфікою сучасної ситуації в Україні. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але й комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві й окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійкий економічний ріст, так і досягнення більш високого рівня добробуту населення й гідної якості життя.

Нині актуальним стають питання про впровадження системного підходу в управлінні людськими ресурсами, у т.ч. питання інвестування людського потенціалу. Системний підхід в управлінні персоналом надасть можливість більш оперативно відреагувати на непередбачувані події, запобігти небажаним наслідкам неминучих криз, а, можливо, й уникнути цілого ряду негативних для організації явищ і її банкрутства.

Особливість інвестицій у людський капітал, їх відмінність від інших інвестицій пов'язані з тим, що вони невіддільні від особистості об'єкта інвестицій (співробітника). Відповідно до цього інвестиції в людський капітал можуть бути розділені на спеціальні та загальні [3, с. 56].

Для фірм, які діють на конкурентом ринку інвестиції в людський капітал є загальними й, отже, високо-ризиковими. Традиційно виділяються три сектори ринкової економіки: фірми (підприємницький сектор), наймані робітники (сектор домашніх господарств) і дер-

жава (уряд). Очевидно, що кожний із зазначених секторів може виступати й на практиці виступає суб'єктом інвестицій у людський капітал [3, с. 35].

Наведені міркування слушні не тільки стосовно одержання першої освіти, але і до одержання другої, або до підвищення кваліфікації (чи перепідготовки).

Наразі попит на деяких фахівців різко зріс внаслідок розвитку певних галузей економіки, а підготовка фахівців вимагає часу (виникає часовий лаг між підвищенням попиту на фахівців і ростом відповідної пропозиції), а до одержання однозначних сигналів про зростання попиту на зазначених фахівців індивіди уникали одержувати відповідну освіту. Дефіцит фахівців може виникнути й з іншої причини — наприклад, за відсутності у частини населення коштів для інвестицій у власну освіту. Із цієї причини підприємства й держава є не менш значимими суб'єктами інвестицій у людський капітал.

У міру того, як термін "людський капітал" входить до корпоративного лексику, треба пам'ятати, що, як зазначалося вище, в людський капітал інвестує і держава, яка вагому частку національного доходу витрачає на розвиток системи освіти, надає кредити й субсидії на одержання освіти, соціальні гарантії та стипендії студентам.

При глобалізації практично будь-які інвестиції в людський капітал, здійснювані в умовах демократії країнами з відкритою економікою, є загальними, тому що не можна відняти в людині її право на вільне пересування, як в межах країни, так і за кордоном. Отже, інвестиції держави в людський капітал є ризиковими, проте — об'єктивними, однак і відмовитися від цих інвестицій у силу очевидних причин неможливо. Стратегічна мета в цій царині полягає у визначенні пріоритетів і оптимальних розмірів державних інвестицій і підвищенні їхньої ефективності. Під визначенням пріоритетів і оптимальних розмірів інвестицій розуміється концентрація ресурсів держави на тих напрямках, де залучення приватних інвестицій неможливо або недоцільно. В інших випадках більш доцільним представляється розвиток ринкових механізмів і стимулювання приватних інвестицій (громадян у власну освіту і підприємств в освіту своїх співробітників) за допомогою податково-кредитних механізмів.

Як для підприємств зокрема, так і для держави в цілому, найважливішим напрямком підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження плинності кадрів (для держави — запобігання масової еміграції) і підвищення їхньої зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, що здійснюють інвестиції в навчання співробітників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, педагогічних, психологічних і організаційних (менеджмент, юриспруденція) наук [5, с. 65].

Таким чином, існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дозволяють визначити, наскільки ефективні ці інвестиції в тій або іншій сфері їхніх дій. Все це різноманіття показників створене для того, щоб можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної роботи цих інвестицій.

Той факт, що керівники українських компаній, при формуванні людського капіталу, або вважають, що маркетинг персоналу може вирішити всі проблеми підприє-



мства (а це, звісно, не так), або вважають його зовсім недоцільним, або відкидають стратегічний маркетинг і використовують лише елементи операційного маркетингу, — заважає переходу їхніх підприємств на діяльність за принципами стратегічного управління людським потенціалом.

Передовий вітчизняний і закордонний досвід показує, що розробка й реалізація сучасної кадрової політики і системного управління персоналом при відносно невеликих витратах дозволяють добитися значного підвищення ефективності роботи підприємства шляхом активізації людського потенціалу.

У цьому зв'язку, першорядне завдання управління персоналом полягає в створенні адекватної організаційної культури, творчого інноваційного клімату для працівників, що стимулює впровадження нововведень. Керівники підприємств покликані стати ініціаторами в області технологічних і організаційних змін.

## ВИСНОВКИ

1. Оскільки людський капітал посідає провідне місце серед конкурентних переваг підприємства, остільки аналіз і оцінка персоналу — найважливіша умова успішного лідерства будь-якої організації. Без інвестицій у персонал забезпечення конкурентних переваг неможливо. Отже, вимір ефективності діяльності співробітників компанії важливий для втримання конкурентної позиції на ринку. Проте слід урахувати, що універсального підходу до визначення вартості людського капіталу комерційних підприємств наразі не існує.

2. Зараз виникає необхідність учткому цілепокладанні в навчанні й вивченні економіки й у постійній фіксації практичних результатів навчання. Адже в економіці, заснованій на знаннях, кваліфікований персонал стає одним з найважливіших ресурсів. Людський потенціал стає головним фактором виробництва товарів і послуг у контексті переходу до інформаційного суспільства й розвитку інтелектуальної економіки. Необхідність інвестицій в освіту і підвищення кваліфікації персоналу усвідомлюється як урядами держав, так і підприємцями та самими працівниками, які прагнуть одержання певного соціального і матеріального статусу.

3. Як для підприємств зокрема, так і для держави в цілому, найважливішим напрямом підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження елітності кадрів (для держави — запобігання масової еміграції) і підвищення їхньої зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, що здійснюють інвестиції в навчання (перенавчання, підвищення кваліфікації) співробітників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, педагогічних, психологічних і організаційних (менеджмент, юриспруденція) наук.

4. Людський потенціал пострадянських держав характеризується негативними трансформаційними процесами за всіма його складовими. Аналіз фактів свідчить про низьку результативності державного регулювання розвитку людського потенціалу і формування людського капіталу. Для досягнення значного прогресу в цьому питанні потрібні серйозні і послідовні реформи.

Отже, перехід від застарілих методів управління промислової епохи до методів епохи знань потрібно здійснювати в межах нових систем менеджменту, зокрема менедж-

менту знань, який дає можливість бути успішним і конкурувати на ринках не тільки підприємству, а й країні в цілому.

## Література:

1. Грیشнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 7. — С. 33—37.
2. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки // Економіка України. — 2008. — № 9. — С. 64—71.
3. Критский М.М. Человеческий капитал [Текст] / М.М. Критский. — Л.: Изд-во ЛГУ, 2011. — 117 с.
4. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. — № 6. — 2009. — С. 3—11.
5. Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання / М.В. Ніколайчук // Економіка розвитку. — Харків. — 2012. — № 1 (61). — С. 63—68.
6. Сидорко Н.Л. Роль инвестиций в формировании человеческого капитала (методологический аспект) // Бизнес-Навигатор. Научно-производственный журнал. — 2010. — № 2. — С. 11—12.
7. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. — М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. — 513 с.
8. Drucker P.F. Post-Capitalist Society. — Oxford Butterworth: Heinemann, 1993. — P. 271.
9. Mincer J. The Production of Human Capital and The Lifccyclc of Earnings: Variations on a Theme. — Working Paper of the NBER, No 4838 (Aug. 1994).

## References:

1. Hrishnova, O. and Tertychna, L. (2003), "The economic nature and value of human capital category", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 7, pp. 33—37.
  2. Kir'ian, T. (2008), "Human capital in the history of economic thought", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 9, pp. 64—71.
  3. Kritskij, M.M. (2011), *Chelovecheskij kapital* [Human capital], *Izd-vo LHU, St.Petersburg, Russia*.
  4. Lyskov, A.F. (2009), "Human capital: the concept and the relationship with other categories", *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, vol. 6, pp. 3—11.
  5. Nikolajchuk, M.V. (2012), "Trends and patterns of human capital management entities", *Ekonomika rozvytku*, vol. 1 (61), pp. 63—68.
  6. Sidorko, N.L. (2010), "The role of investment in human capital formation (methodological aspect)", *Biznes-Navigator. Nauchno-proizvodstvennyj zhurnal*, vol. 2, pp. 11—12.
  7. Smirnov, V.T. (2005), *Chelovecheskij kapital: soderzhanie i vidy, ocenka i stimulirovanie* [Human capital: the content and types, evaluation and promotion], *Mashinostroenie-1, Moscow, Russia*.
  8. Drucker, P.F. (1993), *Post-Capitalist Society*, *Butterworth-Heinemann, Oxford, UK*.
  9. Mincer, J. (1994), "The Production of Human Capital and The Lifccyclc of Earnings: Variations on a Theme", *Working Paper of the NBER*, vol. 4838.
- Стаття надійшла до редакції 02.02.2017 р.*