

УДК 005.511:[331.522.4:658](045)

Волошина Світлана Василівна

кандидат економічних наук, доцент,

завідувач кафедри економіки

Донецький національний університет економіки і торгівлі

імені Михайла Туган-Барановського

Волошина Светлана Васильевна

кандидат экономических наук, доцент,

заведующая кафедрой экономики

Донецкий национальный университет экономики и торговли

имени Михаила Туган-Барановского

Voloshyna Svitlana

PhD in Economic Sciences, Associate Professor,

Head of the Department of Economics

Donetsk National University of Economics and Trade

named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

Скубіліна Анастасія Вікторівна

аспірант

Донецького національного університету економіки і торгівлі

імені Михайла Туган-Барановського

Скубилина Анастасия Викторовна

аспирант

Донецкого национального университета экономики и торговли

имени Михаила Туган-Барановского

Skubilina Anastasia

PhD Student of the

Donetsk National University of Economics and Trade

named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

ОЦІНКА ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТАДІЙ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

ОЦЕНКА ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СТАДИЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

ASSESSMENT OF APPROACHES TO DETERMINATION OF STAGE OF ENTERPRISE HUMAN CAPITAL RECONSTITUTION

Анотація. Досліджено понятійно-категоріальний апарат процесу відтворення людського капіталу (відтворення, стадія, цикл, життєвий цикл підприємства, людський капітал підприємства). Проведено критичне порівняння теоретичних підходів до визначення стадій відтворення людського капіталу. Визначено їх обмеженість, неузгодженість на мікрорівні та невідповідність умовам неоіндустріального етапу розвитку суспільного виробництва. Удосконалено сутнісну характеристику процесу відтворення людського капіталу підприємства, яка базується на концепції життєвого циклу підприємства та актуальних завданнях сучасного періоду функціонування бізнесу щодо формування, використання і розвитку даного ресурсу. Обґрунтовано зміни у складі процесу відтворення людського капіталу підприємства. Запропоновано розширення системи критеріїв оцінки стадій відтворення людського капіталу на основі показників, які водночас характеризують інтереси власників підприємства і найманих працівників.

Ключові слова: відтворення, стадія, цикл, життєвий цикл підприємства, людський капітал підприємства, економічні інтереси, критерії оцінки.

Аннотация. Исследован понятийно-категориальный аппарат процесса воспроизводства человеческого капитала (воспроизводство, стадия, цикл, жизненный цикл предприятия, человеческий капитал предприятия). Проведено критическое сравнение теоретических подходов к определению стадий воспроизводства человеческого капитала. Определены их ограниченность, несогласованность на микроуровне и несоответствие условиям неоиндустриального этапа развития общественного производства. Усовершенствована сущностная характеристика процесса воспроизводства человеческого капитала предприятия, базирующаяся на концепции жизненного цикла предприятия и актуальных задачах современного периода функционирования бизнеса по формированию, использованию и развитию данного ресурса. Обоснованы изменения в составе процесса воспроизводства человеческого капитала. Предложено расширение системы критериев оценки стадий воспроизводства человеческого капитала на основе показателей, одновременно характеризующих интересы собственников предприятия и наемных работников.

Ключевые слова: воспроизводство, стадия, цикл, жизненный цикл предприятия, человеческий капитал предприятия, экономические интересы, критерии оценки.

Summary. Were investigated the conceptual-categorical apparatus of the process of reproduction of human capital (reproduction, stage, cycle, life cycle of an enterprise, human capital of the enterprise). A critical comparison of theoretical approaches to the definition of the stages of reproduction of human capital. Were determined their limitations, inconsistencies at the micro level and inconsistency with the conditions of the neo-industrial stage of the development of social production. Were improved the essential characteristic of the process of reproduction of human capital of the enterprise, which is based on the concept of the life cycle of the enterprise and actual tasks of the modern period of functioning of the business in relation to the formation, use and development of this resource. Were substantiated the changes in the process of reproduction of human capital of the enterprise. The expansion of the system of criteria for assessing the stages of reproduction of human capital based on indicators, which simultaneously characterizes the interests of owners of the enterprise and employees.

Key words: reproduction, stage, cycle, life cycle of the enterprise, the human capital of the enterprise, economic interests, evaluation criteria.

Постановка проблеми. Загострення проблеми соціально-економічного розвитку світу, що супроводжується уповільненням темпів росту, обмеженістю ресурсів, великим динамізмом змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі безпосередніх товаровиробників, вимагає від вітчизняного бізнесу швидшої переорієнтації на завдання сучасного етапу суспільного виробництва — формування інноваційної економіки, ключовим фактором якої є людський капітал. До того ж теорія людського капіталу відповідає резолюції ООН (ПРООН) щодо використання в якості критерію розвитку усього світового співтовариства і окремих країн розвитку людини.

Тому вирішальною умовою досягнення конкурентоспроможності будь-якого підприємства має бути високий рівень інноваційних рішень, що втілюються у нову техніку, технології і в кінцевому рахунку — у продукцію, що досягається на основі ефективного відтворення людського капіталу. Проте сучасний розвиток вітчизняних підприємств визначається високою плінністю кадрів, нестачею висококваліфікованих працівників, значною періодичністю професійного навчання та іншими негараздами, які унеможливають створення конкурентоспроможної продукції з високою доданою вартістю. Подолання вище зазначених проблем потребує опрацювання науково-практичних рекомендацій щодо обґрунтування процесу відтворення людського капіталу підприємства із визначенням його поведінки в залежності від завдань розвитку суб'єкту господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукова нагальність досліджуваної предметної області

є незаперечною, про що свідчить велика кількість наукових публікацій. Так, питання відтворення робочої сили, персоналу та людського капіталу досліджували такі зарубіжні науковці як: І. Краковська [9], І. Романчин [6], І. Скоблякова [6], В. Смірнов [6], В. Сошніков [6], Я. Фітц-енц [10] та інші. Серед вітчизняних дослідників даної проблематики слід відзначити О. Захарову [8], Д. Насипайко [7] та інших.

Проте більшість вчених переважно проводять дослідження на макро- і нанорівнях, у той час як завдання мікрорівня, де власне відбувається основне інвестування в людський капітал та його використання, залишаються недостатньо опрацьованими та узгодженими. Науковою прогалиною слід вважати невизначеність загальних підходів і кількісних критеріїв оцінювання стадій відтворення людського капіталу мікрорівня.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у порівняльній характеристиці основних підходів до визначення складу процесу відтворення людського капіталу підприємства та обґрунтуванні відповідних науково-практичних рекомендацій.

Виклад основного матеріалу. Дослідження процесу відтворення людського капіталу підприємства за стадіями його здійснення потребує звернення до понятійно-категоріального апарату.

Перш за все, з позицій етимології термін «відтворення» у загальному аспекті відображає «постійне відновлення, безперервне повторювання процесу...» [1, с. 98–99]. З огляду на економічний

характер дослідження, можемо констатувати, що відтворення економічних процесів має відображати постійне, певним чином упорядковане повторення окремих його елементів за стадіями (фазами, етапами), послідовне проходження яких характеризує як завершеність певної дії (настання подій), так і їх продовження у майбутньому.

При цьому варто констатувати, що згідно словника іноземних слів терміни «стадія», «фаза», «етап», що мають походження з різних країн, несуть однакове змістовне навантаження, відображаючи певний момент, період або ступінь у розвитку чого-небудь [2, с. 481, с. 529, с. 607]. Тому їх можна застосовувати паралельно, доповнюючи також термінами «період», «момент», «певна ступінь».

Водночас завершеність дій в межах дослідження певного об'єкта прийнято називати циклом (від грец. — коло, кругообіг), який характеризує «сукупність економічних явищ, процесів, які утворюють закінчений кругообіг (коло) свого розвитку протягом певного періоду часу» [1, с. 636].

Важливим моментом розуміння природи даного дослідження є визнання того, що протікання економічних процесів на підприємстві у часі відображається поняттям «життєвий цикл підприємства», який за І. Бланком являє собою «загальний період часу від початку діяльності підприємства до природного припинення його існування або відродження на новій основі...» [3, с. 83].

З точки зору теорії організації життєвий цикл підприємства має наступні основні характеристики: наявність стадій розвитку (впровадження, зростання, зрілість, занепад); залежність від життєвого циклу галузі; безпосередній вплив на життєвий цикл продукту (товару); послідовна зміна стадій; можливість зміни мети та фінансово-господарських та організаційних характеристик підприємства на різних стадіях; можливість існування кількох життєвих циклів підприємства у разі його відродження, адаптації тощо [4, с. 106–109].

І останнім важливим поняттям, розуміння кого передую розгляду процесу відтворення людського капіталу на мікрорівні, є власне визначення людського капіталу підприємства.

Висновок щодо сутності людського капіталу підприємства було зроблено у роботі [5, с. 121], де запропоновано його розуміти як сукупність знань, досвіду, навичок і здібностей фізичних осіб, що беруть участь в діяльності підприємства задля отримання економічних і соціальних вигод. Важливим є також попередній висновок й про те, що інвестування в людський капітал підприємства має базуватися на двоєдиній меті його розвитку — максимізації економічної результативності і соціальної гармонізації [5, с. 122].

Аналіз наукової літератури з проблематики відтворення людського капіталу на основі [6–10] дав змогу зробити наступні узагальнюючі висновки:

1) у наукових дослідженнях відсутня однотайність підходів до визначення стадій відтворення людського капіталу.

Так, В. Смірнов, І. Сошніков, В. Романчин, І. Скоблякова, Д. Насипайко [6, с. 121–122; 7, с. 18] стадії відтворення людського капіталу зіставляють із стадіями життєвого циклу людини, розглядаючи його від народження, отримання загальної освіти і виховання у родині і т. ін., однак при цьому науковці не враховують стадію вибуття людського капіталу (старіння знань, втрата працездатності, добровільне залишення робочого місця тощо). Отже, такий підхід є незавершеним і водночас не відповідає умовам діяльності підприємства, куди попадають дорослі і, як правило, професійно підготовлені особи.

О. Захарова [8, с. 36–41] стадії відтворення людського капіталу розглядає з позиції працівника, виділяючи п'ять стадій його життєвого циклу: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації. Основним критерієм віднесення до певної стадії, на її погляд, є власне ставлення працівника до професійного розвитку, але такий підхід є суб'єктивним і не відповідає меті і завданням розвитку підприємства. Між тим менеджмент підприємства має вивчати процеси, які відбуваються на усіх етапах життєвого циклу працівника задля розуміння мотивів його трудової поведінки.

Загалом же підходи до відтворення людського капіталу, які виходять із життєвого циклу людини та/або працівника не відображають завдань розвитку підприємства і місця працівника в його соціально-економічній системі. Тому у такому вигляді підходи не можуть бути повністю трансльовані на підприємство;

2) цілком закономірно, що відтворення людського капіталу за попередньо розглянутих обставин також переважно розглядається як інвестиційний цикл, який охоплює життєвий цикл саме людини, в процесі якого шляхом інвестицій формуються, розвиваються, використовуються та відновлюються якісні та кількісні характеристики людського капіталу, що залучені у сферу виробництва та створюють додатковий дохід;

3) попереднє визначення відтворення також не відповідає нинішнім умовам розвитку суспільства, яке переходить від постіндустріального до неоіндустріального (інформаційного) етапу розвитку, що характеризується зростанням інформатизації і ролі інформаційних технологій, об'єктивним підвищенням частки зайнятих в інформаційному секторі тощо. За таких умов штучно зменшується розмір людського капіталу країни і водночас підприємства, які працюють в інформаційній сфері, ставляться поза межі управління своїм людським капіталом, хоча частка створюваного ними доходу в умовах інформаційного суспільства

є переважною. Тому вище наведене визначення має бути розширене;

- 4) послідовність стадій відтворення людського капіталу науковці переважно представляють як: формування — розвиток — використання.

Більш розширеним є підхід І. Краковської, яка поділяє процес відтворення людського капіталу підприємства на такі стадії: визначення потреби у людському капіталі, його формування, розвиток, використання, збереження та вибуття [9, с. 9]. Крім того, вченою проведено аналіз стадій за розмірами інвестицій та їхньою ефективністю. Між тим, не можна погодитися з її висновком, що ефект від інвестицій у людський капітал завжди додатний та вперше з'являється на стадії формування людського капіталу (див. п. 6) із стрімким збільшенням на стадії розвитку, набуттям максимального значення на стадії використання та зменшенням на стадії вибуття. Відповідно до моделі І. Краковської, інвестиції зростають на стадіях визначення потреби та формування людського капіталу, досягаючи максимального значення на стадії розвитку та поступово зменшуються на стадіях використання, збереження та вибуття.

Згідно з процесним підходом Яка Фітц-енца, управління людським капіталом підприємства складається з наступних стадій: планування, придбання, збереження, утримання, розвиток та оцінка [10, с. 113–122]. При цьому планування передбачає визначення необхідних витрат праці, процес залучення — це підбір персоналу або рекрутинг, утримання — це грошова винагорода за працю, збереження передбачає підтримку наявного рівня людського капіталу, розвиток розкриває наявний трудовий потенціал, а оцінка — це перевірка відповідності персоналу завданням підприємства. У представленій послідовності стадія «збереження» є передчасною, а стадія «оцінка» має бути трансформована у підетап (фазу) кожної стадії як передумова прийняття виважених рішень як щодо кількісних та якісних характеристик людського капіталу, так і стосовно визначення витрат на оплату праці, розвиток тощо, що мінімізуватиме витрати підприємства на робочу силу в наступному періоді. Назва стадії «придбання» не придатна для використання в сфері праці і має бути трансформована у стадію «формування». Однак навіть у такому варіанті немає заключної стадії, яка б відповідала результатам оцінки як людського капіталу, так і завданням майбутнього розвитку підприємства. З урахуванням останніх стадія «вибуття або збереження» є необхідною, на якій мають вирішуватися питання або вивільнення зайвих (нерентабельних) працівників, або ж їх внутрішнього переміщення задля максимального використання трудових навичок, здібностей, накопичених знань тощо;

- 5) вважаємо, що зазначені підходи не у повній мірі відповідають процесу управління персоналом, де послідовність доцільних стадій представлена ланцюжком: планування, прогнозування і мар-

кетинг персоналу — оформлення та обліку кадрів — трудові відносини і дотримання вимог до умов праці — розвиток кадрів — аналіз і розвиток засобів стимулювання праці — розвиток соціальної інфраструктури.

Отже, представлені у наукових дослідженнях стадії переважно дають лише загальне уявлення про цей процес і не відображають весь комплекс взаємовідносин по відтворенню людського капіталу підприємства. Зокрема, в умовах дії міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, що відповідає умовам Глобального договору ООН, стадія «розвиток» має бути розділена на «професійний розвиток» і «соціальний розвиток». Причому перша її частина буде вважатися змінною величиною, що залежить від стадії життєвого циклу підприємства, друга — умовно постійною, за виключенням стадії ліквідації підприємства;

- 6) окремо слід звернути увагу на ланцюг формування — розвиток-використання, який в реаліях вітчизняного ринку праці має трансформуватися в ланцюг формування — використання — розвиток, що пов'язано із можливістю підприємств уникати витрат на навчання нових працівників (підтверджується зникненням такої групи персоналу як учні), маючи можливість вибору із поточного резерву ринку праці, тоді як до додаткового навчання підприємства вдаються в намірі перенавчити спрацьований персонал до завдань наступного періоду діяльності.

На основі вище зазначеного пропонуємо процес відтворення людського капіталу підприємства розглядати як сукупність процесів, які систематично здійснюються в межах життєвого циклу підприємства і пов'язані з формуванням, використанням, професійним і соціальним розвитком, відновленням (збереженням) носіїв людського капіталу або ж його вибуттям задля створення усім учасникам соціально-трудова відносин додаткової вигоди у будь-якій формі.

Тобто відтворення людського капіталу підприємства є власне не інвестиційним циклом, а сукупністю процесів по формуванню і відновленню характеристик даного капіталу, у той час як інвестиції у людський капітал — це вкладення коштів в реалізацію відзначених процесів.

На основі вище викладеного основними стадіями процесу відтворення людського капіталу підприємства вважаємо наступні: планування — формування — використання — професійний розвиток — соціальний розвиток — відновлення (збереження) або вибуття.

Вважаємо, що визначення критеріїв оцінки стадій відтворення людського капіталу підприємства слід проводити на основі показників, які водночас характеризують інтереси як власників підприємства, так і найманих працівників, що відповідає умовам ринкової економіки, які базуються на поєднанні інтересів усіх учасників ринку праці. На цій підставі можна констатувати, що критеріями такої оцінки мають виступати: розмір інвестицій у людський капітал,

їх доходність (прибуток, розмір середньої заробітної плати), ефективність використання людського капіталу (рентабельність інвестицій, продуктивність праці).

Додамо, що в межах життєвого циклу підприємства відбувається кілька життєвих циклів людського капіталу, оскільки одне покоління носіїв знань, здібностей і навичок змінюється іншим, причому з різними кількісними та якісними характеристиками (сучасні тенденції такі, що кількісні параметри зменшуються, натомість вимоги до якісних зростають, що є характерним для стадій зростання і зрілості підприємства), а це є відображенням розширеного відтворення. Життєвий цикл підприємства закінчується його закриттям через занепад на товарному ринку. Однак, як наголошувалося раніше, цей цикл може бути продовженим у разі перебудови стратегії і політики розвитку підприємства, спрямованих на його відродження, адаптацію до нової ринкової

ситуації, у тому числі на основі ефективного управління людським капіталом.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, розглядаючи людину (працівника) як ресурс суспільного виробництва, цілком закономірно зробити висновок, що для забезпечення конкурентних переваг підприємства доцільно розглядати процес відтворення людського капіталу з використанням концепції життєвого циклу підприємства з одночасною орієнтацією на розширені для сучасних соціально-економічних умов функціонування бізнесу процеси формування, використання і розвитку даного ресурсу.

Перспективи подальших розвідок у даній предметній області мають бути пов'язані із характеристикою обґрунтованого складу процесу відтворення людського капіталу підприємства за визначеними критеріями оцінки стадій.

Література

1. Навчальний економічний словник-довідник / Укладачі: В.С. Іфтемічук, В.А. Григорєв, М.І. Манілич, Г.Д. Шутак // За наук. ред. Г.І. Башнянина і В.С. Іфтемічука. — 2-ге вид., виправл. і доп. — Львів: «Магнолія 2006», 2007. — 688 с.
2. Словарь иностранных слов. — 18-е изд., стер. — М.: Рус. яз., 1989. — 624 с. ISBN5-200-00408-8
3. Бланк И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И. А. Бланк. — К.: Ника-Центр, 1998. — 480 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. — 7-е изд., перераб., доп. — М.: ИНФПА-М, 2009. — 864 с.
5. Волошина С.В. Видовий склад інвестицій у людський капітал підприємства / С.В. Волошина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. — 2014. — Випуск 6. Ч. 2 — С. 121–124.
6. Смирнов В. Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова; под ред. В. Т. Смирнова. — М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. — 513 с.
7. Насипайко Д. С. Відтворення людського капіталу: монографія / Д. С. Насипайко. — Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. — 164 с.
8. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. — Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. — 378 с.
9. Краковская И. Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации: автореф. дис. на соискание уч. степени докт. эк. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управления народным хозяйством (управление инновациями)» / И. Н. Краковская. — М., 2011. — 32 с.
10. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: Измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М. С, Леонова Ю. П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.

References

1. Iftemichuk V. S., Hryhoriev V. A., Manilych M. I., Shutak H. D. (2007). Navchalnyj ekonomichnyj slovnyk-dovidnyk. Lviv, 688 p.
2. Slovar' inostrannyh slov (1989). Moscow, 624 p.
3. Blank I. A. (1998). Slovar'-spravochnik finansovogo menedzhera. Kyiv, 480 p.
4. Mil'ner B. Z. (2009). Teorija organizacii. Moscow, 864 p.
5. Voloshyna S. V. (2014). Vydovyj sklad investycij u ljuds'kij kapital pidpryjemstva. Naukovyj visnyk Khersons'koghо derzhavnogho universytetu, no. 6, pp. 121–124.
6. Smirnov V. T., Soshnikov I. V., Romanchin V. I., Skobljakova I. V. (2005). Chelovecheskij kapital: sodержanie i vidy, ocenka i stimulirovanie. Orel, 513 p.
7. Nasipayko D. S. (2012). Vidtvorennya lyudskogo kapitalu. Kirovograd. 164 p.
8. Zaharova O. V. (2010). Upravlinnja investuvannjamuljuds'kijkapital: metodologija, ocinka, planuvannja. Donetsk, 378 p.
9. Krakovskaja I. N. (2011). Razrabotka teorii i metodologii upravlenija investicijami v chelovecheskij capital v uslovijah innovacionnogo razvitija organizacii avtoref. diss. dokt. jek. nauk. Moscow, 32 p.
10. Fitc-enc Jak (2006). Rentabel'nost' investycij v personal: Izmereniej ekonomicheskoy cennosti personala. Moscow, 320 p.