

2. Скрипник Л. В. Усовершенствование технологии управления туристическим предприятием / Л. В. Скрипник, Н. В. Корнилова // Бизнес информ. – 2012. – №12. – С. 142 – 144.

Шутаєва О.О.

УДК 330.354

## СТРУКТУРА ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ К ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню людського капіталу як найбільш важливого ресурсу постіндустріального соціально-економічного розвитку, виявленню його основних складових. Розкриваються загальні підходи к аналізу та оцінці людського капіталу, їх особливості, переваги та недоліки.

**Ключові слова:** людський капітал, постіндустріальна економіка, інтелектуальний капітал, соціально-економічний розвиток.

**Анотация.** Статья посвящена исследованию человеческого капитала как наиболее важного ресурса постиндустриального социально-экономического развития, выявлению его основных составляющих. Раскрываются общие подходы к анализу и оценке человеческого капитала, их особенности, преимущества и недостатки.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, постиндустриальная экономика, интеллектуальный капитал, социально-экономическое развитие.

**Summary.** Developed countries have moved to a new way of social and economic development, in which the human factor began to play a big role. Human capital is inextricably linked to the human personality, is one of the forms of organization of personal potential. Human capital formation is a natural result of the post-industrial transformation. The main components of human capital determines the economic development of the intellectual capital, educational capital and health capital. Currently, human capital is a key element of competitiveness at both the state and its regions and individual enterprises.

The article investigates the human capital as the most important resource of post-industrial socio-economic development, identifying its main components. Revealed a common approach to the analysis and evaluation of human capital, their features, advantages and disadvantages.

**Keywords:** human capital, postindustrial economy, intellectual capital, social and economic development.

На економічне зростання впливає безліч різноманітних факторів. Це кількість і якість використовуваних ресурсів - основних фондів, природних ресурсів, людського капіталу. Суттєву роль відіграє інституційне оточення, рівень інноваційного розвитку тощо. Однак, все більшу увагу дослідників привертає людський капітал. Людський капітал є одним з найважливіших джерел економічного зростання і без значних інвестицій у нього ніяка економіка не може розвиватися успішно. Незаперечний факт того, що в даний час успіх сучасної економіки більшою мірою визначається саме людським, а не матеріальним чинником.

В даний час фахівці в області теорії людського капіталу констатують, що інвестиції в нього дуже ефективні і часто дають економічний ефект набагато більший, ніж інвестиції в реальний капітал. Це висуває вкладення в людський капітал, як фактор розвитку, на перший план. Тому, провідна роль в економічній системі сьогодні належить саме людському капіталу. Саме з його застосуванням створюється реальний капітал, саме він дає основу для ефективного використання останнього.

Починаючи з другої половини ХХ-го століття інтерес до ролі людського капіталу в економіці змістився з академічної в практичну площину. Розвинені країни перейшли на новий шлях соціально-економічного розвитку, в якому людський фактор став грати помітно більшу роль. Зміна структури національного багатства в бік збільшення частки нематеріальних елементів (наукових досягнень, рівня освіти населення та якості охорони здоров'я) придбало першорядне значення для забезпечення сталого розвитку.

Засновниками розвитку теорії людського капіталу були відомі класики економічної думки: К. Маркс, Дж. Мілль, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт. В подальшому теоретичні й методологічні основи теорії людського капіталу сформульовані в роботах багатьох зарубіжних вчених, серед яких: А. Амстронг [1], Г. Беккер [2], Т.А. Демченко [3], С.А. Дятлов [4], О.О. Єрмоленко [5], Р.И. Капелюшников [6], В.В. Клочков [7], В.П. Колесов [8], А.В. Коріцький [9], Ю.А. Корчагін [10], А.Л. Лук'янова [6], О.О. Поліщук [11].

З початком ринкових перетворень в українській економічній науці стала усвідомлюватися необхідність вивчення проблем формування та використання сукупного людського капіталу. Значний теоретичний внесок у вивчення проблематики людського потенціалу та людського капіталу внесли такі вітчизняні вчені, як О.І. Амоша [12], В.П. Антонюк [12;13], В. Блізнюк [14], О.А. Грішнова [15], Т. Кір'ян [16], І.О. Куревіна [17], Е.М. Лібанова [18], Н.А. Мякотіна [19], О.В. Стефанишин [20] й ін.

В даний час теорія людського капіталу достатньо розроблена. Накопичений в процесі численних досліджень досвід і отримані результати дають можливість проводити теоретичні дослідження і розробляти підходи до вирішення практичних завдань на рівні країни, її регіонів і окремих підприємств. В той же час, недостатньо вивчені питання, що стосуються умов формування, раціонального використання і оцінки окремих складових людського капіталу.

**Метою статті** є дослідження категорії людського капіталу, виявлення основних складових та загальних підходів к аналізу та оцінці людського капіталу в умовах сучасного постіндустріального розвитку.

Основними завданнями теорії людського капіталу в сучасних умовах є не тільки ефективне використання наявного ресурсу праці, а й підвищення його якості. У процесі науково-технічної революції суспільство зіткнулося з проблемою дефіциту висококваліфікованих кадрів, результатом чого стало зміщення акценту в дослідженнях з механізмів використання наявних трудових ресурсів на механізми розвитку якості робочої сили. В даний час висока ступінь визнання ролі якості робочої сили як фактора економічного зростання, фактора якісного розвитку соціально-економічних систем, закладає все зростаючий інтерес до теорії людського капіталу.

Людський капітал, як і будь-якій іншій капітал, забезпечує приріст вартості, разом з тим, людський капітал, на відміну від капіталу, втіленого в грошах, устаткуванні, виробничих ресурсах, нерозривно пов'язаний з людською особистістю, являє собою одну з форм організації особистісного потенціалу. Правомірно припустити, що мова йде про продукт інтенсивного розвитку особистості людини.

Категорія людського капіталу за останні два десятиліття міцно увійшла в активний оборот соціально-економічного аналізу. В умовах активізації постіндустріальних перетворень має місце стратегічна переорієнтація економік найбільш розвинених країн світу на економіку, що базується на знаннях і передових технологіях. Відповідно, в економіці таких країн ініціюються інвестиції соціального характеру, орієнтовані на розвиток творчого потенціалу людини. Формування людського капіталу являє собою закономірний результат прискорення постіндустріальних перетворень, чим динамічніше відбуваються зазначені перетворення в національній економіці, тим більша потреба в людському капіталі.

У науковій літературі отримала підтримку позиція тих авторів [5;8;11;13], які вважають, що людський капітал - вельми багатогранне явище, яке складається в процесі взаємодії різних форм організації особистісного потенціалу суб'єктів господарського процесу. При цьому багатогранність феномена використовується як аргумент на користь виділення безлічі організаційних форм, в яких представлений людський капітал. Видається, що багатогранність обумовлює, швидше, складну структуру досліджуваного феномена, дозволяючи виділити в ньому ряд складових частин, або компонентів такого цінного потенціалу відновлення і перетворення системи господарських відносин.

З урахуванням наведених вище положень виділимо наступні основні компоненти феномену людського капіталу:

- інтелектуальний капітал, який визначає цільове призначення людського капіталу, розкриває його головну функцію - глибоке переосмислення і докорінне перетворення системи господарських зв'язків, зміна якості відтворення;
- капітал освіти, який можна розділити на дві окремі складові - загальноосвітню і професійно-кваліфікаційну. Загальноосвітня складова створюється в процесі загальної підготовки і може бути використана в багатьох сферах народного господарства. Професійно - кваліфікаційна складова створюється і нарощується в процесі спеціального професійного навчання і перепідготовки і використовується в тих сферах, в яких окреме підприємство здійснює свою діяльність;
- капітал здоров'я, наявність якого забезпечує повноту творчої діяльності, її силу і дієвість. Відзначимо, що капітал здоров'я формується в сім'ї, системі освіти, в підприємницької та трудової діяльності і т.п.;
- капітал естетичний або мистецький, який у функціональному відношенні орієнтований на реалізацію художнього потенціалу особистості, що забезпечує створення нових естетичних образів, оновлення способів художньої організації буття людей, просування нових естетичних ідей, впровадження нових естетичних концепцій громадської діяльності і т.п.;
- капітал рекордних досягнень, який у функціональному відношенні забезпечує завдання якісного оновлення меж реалізації фізичних сил і можливостей людського організму, що необхідно для відповідного забезпечення творчого потенціалу в господарському житті, культурі, освоєнні нових територій та інше.

Людський капітал є складною, багатоконечною категорією, яка розуміється в науковому співтоваристві по-різному. Незважаючи на відмінність поглядів на його внутрішню структуру, більшістю вчених зізнається, що його домінуючими компонентами, визначальними економічний результат, є інтелектуальний, освітній капітал і капітал здоров'я. На наш погляд, саме ці складові нині визначають можливості економічного зростання України та її окремих регіонів. В даний час на перше місце виходять питання формування людського капіталу, його накопичення і раціонального та ефективного використання. Інвестиції, що підвищують якість трудових ресурсів, вважаються одним з найбільш важливих видів інвестицій, а ефективність економічної діяльності держави чи окремого регіону все більше залежить від накопиченого людського капіталу.

Всі виділені компоненти мають виражений суб'єктний характер. Мова йде про якісне визначення людського капіталу, який неможливо відчужувати від його власника (суб'єкта). Особливо відзначимо те, що людський капітал являє собою капітал-суб'єкт, на відміну від усіх інших видів капіталу, що виступають як капітал-об'єкт. Необхідно відзначити, що наведений перелік складових людського капіталу не є закритим. Правомірно припустити наявність або появу інших компонентів людського капіталу.

Багатогранність і полікомпонентність людського капіталу зумовила необхідність пошуку досить простих і доступних вимірників, які в той же час адекватно відображають суспільні процеси. Одним із перших оцінку людського капіталу на макрорівні зробив Т.У. Шульц, який у 1961 році розрахував величину людського (освітнього) капіталу США. В якості величини, що відбиває освітній капітал, використовувалася вартість одного року навчання (з урахуванням втрачених заробітків), помножена на число людино-років освіти, накопичених населенням [21].

В даний час при обчисленні й аналізі людського капіталу та його окремих складових, як правило, використовуються три основні підходи, що включають:

- натуральні показники;
- вартісні показники;
- відносні показники (індекси, рейтинги, ранги, бали та інші).

Перевага натуральних показників полягає, насамперед, в їх доступності. Вони можуть бути розраховані на основі статистичних даних, або, можуть бути використані безпосередньо самі статистичні дані. При такому підході людський капітал оцінюється за окремими складовими економічно активного населення - освіти, професійної кваліфікації, здоров'ю та іншим. Після визначення величини кожної зі складових людського

капіталу, за допомогою системи коефіцієнтів виставляються економічні бали. Цей підхід досить простий і зрозумілий, в цьому його перевага. Однак, незважаючи на те, що подібна методика дає досить надійні і реальні результати, вона не позбавлена і недоліків. Серед головних з них такі: - досліджуючи окремі сторони, що характеризують людський капітал, методика не пропонує способу зведення цих складових в єдиний показник. До недоліків слід віднести і неповноту обліку людського капіталу. Наприклад, освіта, отримана за допомогою неформальної підготовки, самоосвіти ніяк не враховується в системі використовуваних показників. Є значні труднощі порівняння, так як в різних країнах існують різні норми і вимоги до системи освіти, охорони здоров'я. Подібний підхід не враховує деякі якісні аспекти, наприклад, якість викладання в навчальному закладі або здатність і прагнення людини до навчання. Простежується деяка однобічність даної методики, що виражається в тому, що людський капітал формується, в тому числі, і соціальним середовищем, внаслідок чого він являє собою щось більше, ніж просту суму навичок та індивідуальних властивостей. В цілому ж, практичне використання підтвердило право на існування і життєздатність даного підходу. При вирішенні окремих завдань, він дає досить точну характеристику факторів і тенденцій, що впливають на формування людського капіталу. Зазначені недоліки послужили приводом для переходу до використання вартісних показників.

Вартісні показники, в сучасному розумінні, є найбільш універсальними і більш адекватно відображають складну внутрішню структуру людського капіталу. Вони дозволяють співвіднести між собою регіони та соціальні групи, які непорівнянні іншими способами. Значна кількість досліджень, результати яких публікуються в науковій літературі, базується на вартісних показниках, а розрахунки ґрунтуються на обліку інвестицій в охорону здоров'я, освіту, соціальну сферу та інші суспільні інститути, що забезпечують приріст людського капіталу. Оцінка результатів подібного фінансування враховується за допомогою додатково отриманого продукту і, отже, доходу. Подібний підхід гнучкий і універсальний, він дозволяє проводити оцінки та порівняння на мезо- та макрорівнях. Його позитивною особливістю слід вважати можливість вимірювання не тільки індивідуальних витрат і ефектів, але і їх агрегованих величин на різних рівнях організації економічної системи. Вартісні оцінки стають мірою розвитку не тільки особистого, а й суспільного, регіонального та корпоративного людських капіталів, що формуються в результаті використання будь-якого набору джерел фінансування (індивідуальних витрат, громадських фондів, корпоративних вкладень і т.п.). Суттєвою для розвитку теорії людського капіталу є унікальна можливість, яку даний підхід надає. Вона полягає в тому, що досить нескладно співвіднести з допомогою вартісних показників інвестиції в різні складові соціальної сфери та оцінити отриманий ефект. Так, Дж. Кендрік вважав, що приписування освіти всій різниці в заробітках між групами з різним рівнем підготовки несправді. Це призводить до завищення дійсного економічного ефекту навчання та недооцінки інших факторів. На його думку, для оцінки людського капіталу в країні необхідно використовувати показники обсягу ресурсів, вкладених не тільки у виховання і освіту, а й у створення соціальних умов життєдіяльності населення, наприклад, житлове господарство, товари тривалого користування та інше [22]. Якщо говорити про застосовність цього підходу до капіталу здоров'я, то, як ми вже згадували, тут є труднощі, а саме, недостатність і «розпорошеність» по об'єктах фінансування сфери охорони здоров'я ускладнюють знаходження зв'язку даних інвестицій з економічним зростанням. Тому, ми вважаємо, що, стосовно до капіталу здоров'я, краще використовувати натуральні показники. Методики, засновані на використанні вартісних показників також не вільні від недоліків. Наприклад, практично неможливо врахувати всі існуючі витрати, або оцінити всі отримані вигоди. Тим не менш, гнучкість, притаманна даному підходу робить його універсальним засобом для вирішення широкого кола завдань.

Третій підхід часто застосовується при міжтериторіальних або міжгрупових порівняннях. Він ґрунтується на розробці і розрахунку різних коефіцієнтів, рангів та інших вимірників, які дозволяють зробити порівняння. Найбільш часто вживаними серед цих вимірників є показники інтелектуального потенціалу суспільства, коефіцієнт життєздатності населення, показник величини людського капіталу на душу населення, індекс розвитку людського потенціалу та інші. Цей метод відносно простий і, поряд з методом кореляційного аналізу, в 60-х - 70-х роках ХХ-го століття набув широкого поширення, але поступово втратив своє значення, оскільки володіє тими ж недоліками, що і останній - слабкою порівняльністю оцінок і неможливістю встановлення причинно-наслідкових зв'язків.

Отже, усі розглянуті підходи мають свої переваги і недоліки. При вивченні процесів формування і розвитку людського капіталу важливий вибір системи вимірників, які адекватно відповідають поставленій задачі. Крім того, вибір способу оцінки та порівняння в кожному конкретному випадку, значно визначається цілями, поставленими у дослідженні. Так, уявлення про тенденції та можливі напрямки розвитку добре дають натуральні показники. Порівняльний метод слід застосовувати при необхідності між- і внутрішньодержавних порівнянь. Вартісні показники дають можливість встановити наявність залежності між розглянутими явищами і силу впливу кожного з факторів. Крім того, підхід із застосуванням вартісних показників дає можливість здійснити прогноз і оцінити перспективні тенденції зміни людського капіталу при відомих варіантах фінансування. У цьому не можуть допомогти ні натуральні, ні індексні показники. Всі описані вище методики та підходи застосовуються при вирішенні задач вимірювання людського капіталу, його ефективного використання, виявленні ступеня його впливу на економічне зростання.

Людський капітал додатково затребуваний в умовах, коли відчуються кризові явища в економіці, що свідчить про вичерпання ресурсів колишньої, індустріальної моделі зростання, неминучості відповідного економічного спаду, що позначає початок переходу до нової якості розвитку економіки. В умовах такого переходу людський капітал затребуваний, як фактор модернізації економічних систем. Звідси - глибокий зв'язок між процесами реальної модернізації та формування людського капіталу.

В даний час людський капітал є ключовим елементом конкурентоспроможності як на рівні держави та її регіонів, так і окремо взятого підприємства. Саме тому в останні роки розгляд його в якості чинника розвитку господарських систем стає все більш активним. На перше місце виходять питання його формування,

накопичення та його раціонального та ефективного використання. Інвестиції, що підвищують якість трудових ресурсів, вважаються одним з найбільш важливих видів інвестицій, а ефективність економічної діяльності держави, окремого регіону або підприємства все більше залежить від накопиченого людського капіталу.

#### Джерела та література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 825 с.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников ; предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Демченко Т. А. Проблемы исследования человеческого капитала / Т. А. Демченко. – М. : ИСПИ РАН, 2001. – 340 с.
4. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 1994. – 271 с.
5. Ермоленко А. А. Человеческий капитал [Текст] / Ермоленко А. А., Ермоленко А. А. // Научная мысль Кавказа. – 2009. – № 3. – С. 16–23.
6. Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – Москва : Фонд «Либеральная миссия», 2009. – 196 с.
7. Ключков В. В. Человеческий капитал и его развитие. [Текст] / В книге : Экономическая теория. Трансформирующая экономика / Под ред. Николаевой И. П. – М. : Юнити, 2004. – 417 с.
8. Человеческое развитие : новое измерение социально-экономического прогресса. [Текст] / Учебное пособие под общ. ред. проф. В. П. Колесова. – М. : Права человека, 2008. – 636 с.
9. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала / А. В. Корицкий: учебное пособие. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 112 с.
10. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал : фактор развития или деградации? : [Монография] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
11. Полищук Е. А. Человеческий капитал в экономике современной России : проблемы формирования и реализации. Ижевск : ИЖГТУ, 2005. 168 с.
12. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельник та ін. ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 308 с.
13. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні : соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [Монографія] / В. П. Антонюк. – Донецьк : НАН України. Інститут економіки пром-ті, 2007. – 348 с.
14. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України : теорія та практика / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – №5. – С. 30–34
15. Грішнова О. А. Людський розвиток / О. А. Грішнова : навчальний посібник. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
16. Кирьян Т. Человеческий капитал в истории экономической мысли / Т. Кирьян // Экономика Украины. – 2008. – №9. – С. 64–73.
17. Куревіна І. О., Міграційні процеси як чинник впливу на стан людського капіталу України Україна : Стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки : [Монографія] / І. О. Куревіна, А. І. Мокій, І. А. Чекан ; За ред. О. Власюка. – К. : НІСД, 2006. – 348 с.
18. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій : [колективна науково-аналітична монографія за ред. Е. М. Лібанової]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
19. Мякотина Н. А. Концептуальні положення розвитку і використання людського капіталу в Україні / Н. А. Мякотина // Экономика Крыма. – 2013. – №1(42). – С. 126–130.
20. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України / О. В. Стефанишин – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.
21. Schultz Th. W. Investment in Human Capital // NY, London. 1971. P. 73, 129.
22. Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик // Вопросы экономики. – 1976. – № 11.

Эннанова Г.

УДК 338.48:658

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Аннотация.* В статье рассмотрены основные теоретические и организационные аспекты стратегического управления предприятием в туристической индустрии: сущность и понятие стратегического управления, процесс стратегического управления, а также алгоритм установления стратегии и целей туристической фирмы.

*Ключевые слова:* стратегическое управление, миссия, цель, конкурентоспособность, внешняя среда.

*Анотация.* У статті розглянуто основні теоретичні та організаційні аспекти стратегічного управління підприємством в туристичній індустрії: сутність та поняття стратегічного управління, процес стратегічного управління, а також алгоритм встановлення стратегії і цілей туристичної фірми.

*Ключові слова:* стратегічне управління, місія, мета, конкурентоспроможність, зовнішнє середовище.