

СУТНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА¹

Теоретичною основою започаткованих в Україні реформ можуть стати здобутки теорії людського капіталу як наукової бази розвитку економіки України. Інформаційно-інноваційна економіка, ґрунтуючись переважно на використанні розумових здібностей, а не фізичних умінь і навичок, на застосуванні технологій, а не переробці сировини або експлуатації дешевої робочої сили, змінює потреби ринку праці. В індустріально розвинених країнах, де впроваджуються нові технології, зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, що зумовлює швидке зростання інвестиційних витрат на розвиток людського капіталу.

У сфері забезпечення ефективності праці в Україні існує нагальна проблема: недостатній розвиток людського капіталу знижує інноваційний потенціал підприємств і, як наслідок, стримує зростання їх конкурентоспроможності на ринках. Недостатній рівень кваліфікації працівників стає стримуючим фактором при впровадженні нової техніки, реконструкції та оновленні виробництва, призводить до значного матеріального збитку внаслідок зниження продуктивності праці, наявності непродуктивних витрат і втрат робочого часу, погіршення якості продукції та експлуатації устаткування. Унаслідок цього реальні інвестиції не дають бажаної віддачі та стримують розвиток виробництва [12].

¹ Дослідження виконано в рамках НДР ІЕП НАН України “Методи розвитку та забезпечення капіталізації промислових підприємств в умовах інституціональних змін” (2012-2015 рр., номер держреєстрації 0112U006882).

При цьому низька інвестиційно-інноваційна активність промислових підприємств, а також низький рівень оплати праці, обумовлений її низькою продуктивністю, стримує розвиток людського капіталу, не стимулює людей до його активного нарощення під час набуття освіти та підвищення її рівня протягом життя. Потрапивши у так зване «замкнене коло»: недостатній розвиток людського капіталу – низький інноваційний потенціал підприємств – низький рівень мотивації до нарощування людського капіталу, Україна ризикує залишитися обабіч глобальної економіки, побудованої на знаннях. Щоб розв'язати цю проблему, необхідно проводити комплексні фундаментальні зміни в освітній, економічній та інвестиційній політиці.

Дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців стосуються різних аспектів інвестування в людину. В.С. Гойло [8], Р.І. Капелюшников [13], В.І. Марцинкевич [15] досліджували проблеми відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації людського капіталу, у тому числі за рахунок інвестування з позиції концепції відтворення робочої сили. У роботах О.І. Добриніна, С.О. Дятлова, О.Д. Циренової [10] визначено особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці. Мотиваційні аспекти інвестування в розвиток людського капіталу досліджені в роботах Д.П. Богині [4], І.П. Булеєва [6], М.В. Семикіної [17]. В.П. Антонюк [2], О.А. Грішнов [9] визначають процеси формування, оцінки та розвитку людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки. Інституціональні чинники розвитку людського капіталу підприємств розглядаються Н.Ю. Брюховецькою та О.А. Чорною [5].

Метою статті є визначення сутності людського капіталу підприємств.

У багатьох вивчених наукових роботах з теорії людського капіталу та практичних аспектів її застосування проведена значна робота по систематизації існуючих трактувань поняття «людський капітал підприємства» та його конкретизації (див. таблицю). Розглянуті трактування переважно ґрунтуються

Визначення категорії «людський капітал підприємства»

Автор	Визначення категорії
Антонюк В.П.[3]	Людський капітал підприємства можна визначити як сукупність всіх працівників підприємства з притаманними їм загальними та професійними знаннями, вміннями, досвідом, мотивацією та енергією, культурою праці.
Булєєв І.П., Брюховецька Н.Ю., Хромов М.І. [21]	Людський капітал – динамічна соціально-економічна категорія, це – створений у результаті цілеспрямованих інвестицій, втілений у людській особистості запас продуктивних здібностей, це – капіталізований у результаті економічної (господарської, інтелектуальної) діяльності трудовий потенціал людини, який приносить додану вартість (доход) працівнику, роботодавцю і державі
Волошина С.В. [7]	Людський капітал підприємства вбирає в себе сукупність знань, досвіду, навичок і здібностей фізичних осіб, що беруть участь в діяльності підприємства задля отримання економічних і соціальних вигод
Спішкін І.А. [11]	Людський капітал в організації – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас компетенцій, знань, особистісних навичок, які доцільно використовуються як фактор виробництва в організації
Коркіна Т.А. [14]	Людський капітал підприємства – це невідчутний актив, що включає сукупність особистісних якостей людини та інституційних умов підприємства, яка зумовлює розвиток здібностей працівників
Ревуцький Л.Д. [16]	Людський капітал підприємства представляється у вигляді вартості річного обсягу фізичної та інтелектуальної живої праці його основних і допоміжних робітників, службовців, його адміністративно-управлінського персоналу в нормальних умовах виробничої діяльності при повному завантаженні його нормативно-розрахункової потужності
Феськова Т.Ю. [19]	Під людським капіталом розуміють сукупність знань, компетенцій та зв'язків, які мають працівники організації
Чорна О.А. [20]	Людський капітал підприємства – сукупність якісних характеристик співробітників: здібностей, трудових навичок, знань, мотивацій, освітнього і культурного розвитку, здоров'я, що формуються в процесі їх життєдіяльності шляхом інвестування і використовуються підприємством у господарській діяльності

на визначенні людського капіталу на рівні окремого індивіда, широко представленого в роботах вітчизняних та зарубіжних експертів цієї галузі. Одним із таких визначень є, наприклад, визначення О.А. Грішнкової: «Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [9].

Хоча підприємство, в силу неможливості відчуження людського капіталу від його власника, формально і не може бути власником людського капіталу окремих працівників, однак така сукупність «сформованих і розвинених ... продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів» використовуються в економічній діяльності підприємств задля отримання прибутків. При цьому, визначаючи категорію «людський капітал підприємства», С.В. Волошина, І.А. Єпішкін, Т.Ю. Феськова, О.А. Чорна наголошують саме на сукупності сформованих і розвинених продуктивних здібностей всіх працівників підприємства, маючи при цьому на увазі, напевно, синергетичні ефекти, які виникають при їх спільному використанні.

Під дещо іншим кутом зору розглядає відносини між підприємством і працівниками, власниками людського капіталу Т.А.Коркіна, яка у складі людського капіталу підприємства виділяє не лише сформовані продуктивні здібності членів трудового колективу, а і «здобутки підприємства у справі ефективно організації праці та розвитку персоналу та певні інституційні умови підприємств» [14].

Ревуцький Л.Д. пропонує визначати людський капітал підприємства як вартість річного обсягу фізичної та інтелектуальної живої праці персоналу в нормальних умовах виробничої діяльності при повному завантаженні його нормативно-

розрахункової потужності, вважаючи таку вартість «елементом суми його оборотних засобів». При цьому пропонується враховувати не лише вартість обсягу праці поточного періоду, а і вартість праці всіх працівників підприємства, які брали участь у його (людського капіталу) формуванні в минулому. Цікавим у такому підході є те, що автор відокремлює в людському капіталі підприємства складову, що належить саме підприємству, а не працівникам, які входять до його трудового колективу.

Спираючись на результати досліджень сутності людського капіталу відомих експертів цієї галузі, в тому числі результати, отримані в Інституті економіки промисловості НАН України, під людським капіталом підприємства розуміємо сукупність якісних характеристик співробітників: здібностей, трудових навичок, знань, мотивацій, освітнього і культурного розвитку, здоров'я, що формуються в процесі їх життєдіяльності шляхом інвестування і використовуються підприємством у господарській діяльності, а також створених на підприємстві умов ефективного використання та розвитку таких характеристик. Як економічна категорія «людський капітал» виражає відносини між людьми щодо формування і розвитку продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку [9], так і категорія «людський капітал підприємства» виражає відносини на рівні «підприємство – члени трудового колективу» щодо формування і розвитку якісних характеристик співробітників підприємства. Накопичена сукупність таких якісних характеристик окремого індивіда стає його людським капіталом, коли він бере участь в економічній діяльності, тобто працює і отримує доходи. Якісні характеристики працівників стають людським капіталом підприємства, коли воно здійснює діяльність і отримує доходи або очікує їх отримувати.

У промисловості України наявні диспропорції в динаміці продуктивності праці та реальної заробітної плати (рис. 1).

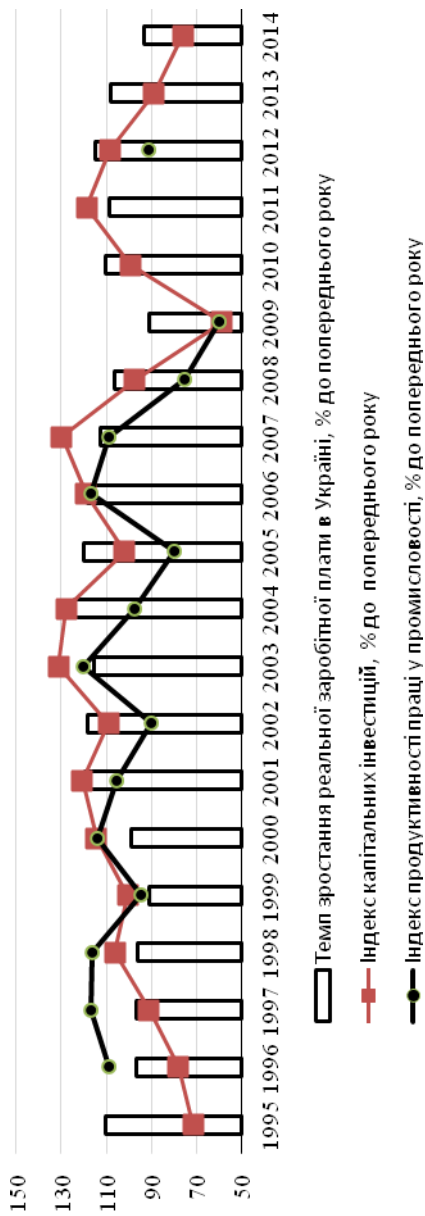


Рис. 1. Темп зростання реальної заробітної плати, індекс капітальних інвестицій, індекс продуктивності праці у промисловості України в 1995-2014 рр., у % до попереднього року

Традиційним є відставання річних індексів зростання продуктивності праці у промисловості від темпів зростання реальної заробітної плати та індексів капітальних інвестицій, починаючи з 2001 р. Винятком став лише 2003 р., коли на 5,3 в.п. індекс продуктивності праці був більшим за темп зростання реальної заробітної плати¹.

Така динаміка вказує на неефективність та недостатній рівень інвестиційних вкладень у розвиток людського капіталу в Україні, оскільки зростаюча реальна заробітна плата зайнятих у промисловості не забезпечує відповідного приросту віддачі від більш ефективного використання людського капіталу у промисловості.

За даними інформаційно-аналітичного агентства «Infolight», до знецінення гривні у 2014 р. мінімальна зарплата українців була на рівні 150 \$ (70 позиція з низу рейтингу), практично такий самий розмір оплати у працівників колишніх азійських пострадянських держав – Туркменістану чи Азербайджану. Та після різкого падіння гривні мінімальна зарплата в Україні встановилася на рівні 43\$ (19 позиція з низу рейтингу), а сусідами за показниками у нас стали африканські Ліберія, Ботсвана та Демократична Республіка Конго. При цьому за рівнем споживчих витрат у структурі сукупних витрат домогосподарств Україна займала перше місце порівняно з іншими країнами у Європі – 50,2 % (рис. 2). При цьому за даними Державної служби статистики України у структурі сукупних витрат домогосподарств витрати на освіту склали в 2013 р. 1,2 %, охорону здоров'я – 3,4, відпочинок і культуру – 2,1 %.

¹Для аналізу темпів зростання реальної заробітної плати, індексів капітальних інвестицій була використана інформація Державної служби статистики України. Аналіз динаміки продуктивності праці був проведений за даними Світового банку. Рівень продуктивності праці був визначений за показником доданої вартості у промисловості у постійних цінах 2005 р., у дол. США (*Industry, valueadded (constant 2005 US\$)*) у розрахунку на одного зайнятого у промисловості (*Employmentinindustry*).

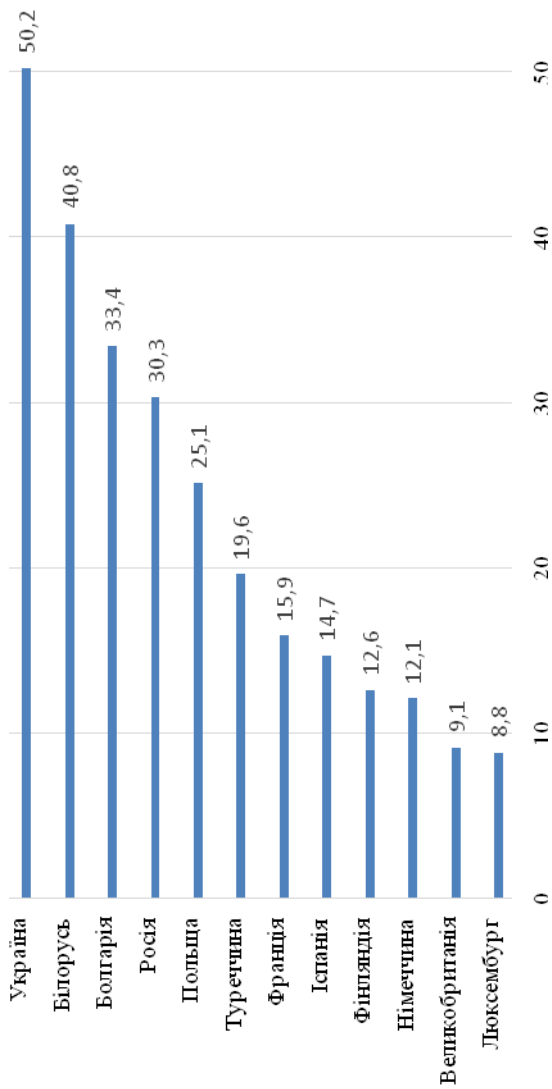


Рис. 2. Рівень витрат на продукти харчування у структурі сукупних витрат домогосподарств в Україні та інших країнах світу в 2013 р., % [18]

Структура сукупних споживчих витрат населення не сприяє розширеному відтворенню людського капіталу в Україні. Населення використовує доходи переважно для задоволення потреб у харчуванні, одязі, утриманні житла, тобто задоволенні первинних потреб, що прийнято вважати витратами на просте відтворення людського капіталу.

Для досягнення довгострокової конкурентоспроможності підприємства необхідне безперервне удосконалення якісних характеристик персоналу, що потребує відповідних інвестицій. Інвестиції в людський капітал представляють собою частину загальних витрат підприємства на персонал, метою здійснення яких є розвиток продуктивних здібностей членів трудового колективу та отримання довгострокового соціально-економічного ефекту від використання таких здібностей. До їх складу входять витрати на професійне навчання, підвищення кваліфікації, збереження здоров'я співробітників, а також витрати на утримання об'єктів соціально-культурного призначення, фінансування заходів формування та розвитку корпоративної культури підприємства.

Частка підприємств, які пропонують офіційні навчальні програми для своїх постійних, штатних співробітників (*Firms offering formal training (% offirms)*), в Україні є доволі низькою – 22,5 %. Від абсолютного лідера за цим показником у світі, Китаю, Україна відстає більше ніж утричі, значним є також відставання і від показників, досягнутих у Білорусі, – на 28,6 в.п., Російській Федерації – 28,6, Литві – 19,5, Польщі – 12,1, Молдові – 10,3, Туреччині – 5,9 в.п. На рис. 3 наведено значення частки фірм, які пропонують офіційні навчальні програми для своїх постійних, штатних співробітників в Україні та інших країнах світу.

Інвестиції в людський капітал підприємства доцільні за умови достатньо високого рівня окупності та рентабельності. Роботодавці, у своїй більшості, оцінюють освітній рівень молодих спеціалістів як необхідний, але недостатній фактор і власними силами займаються усуненням прогалин у знаннях молодих спеціалістів – випускників вітчизняних вузів. Для

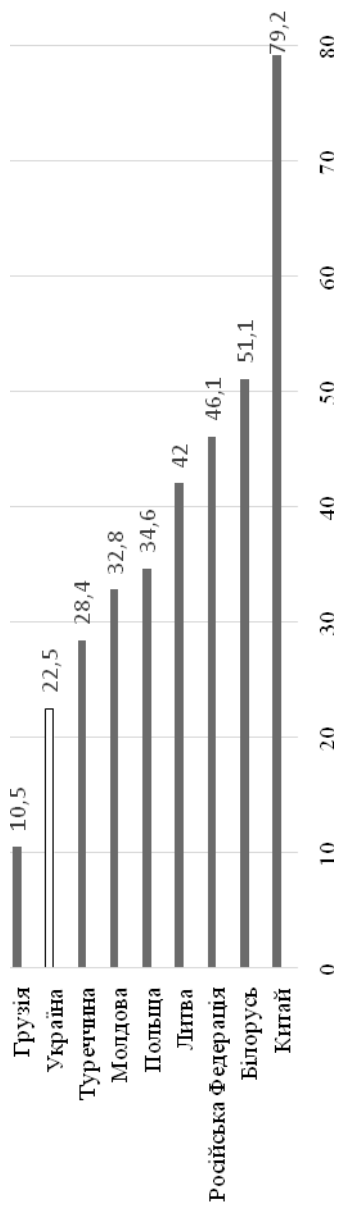


Рис. 3. Підприємства, які пропонують офіційні навчальні програми, % від кількості всіх підприємств (Firms offering formal training (% offirms)) в Україні та інших країнах світу (дані за 2010-2013 рр.)

комерційних підприємств гостро постає питання про ефективність програм розвитку персоналу, оскільки неефективні програми можуть стати не інвестиціями в людський капітал, а неефективними поточними витратами.

Потреби організацій у персоналі не є статичними у часі і можуть змінюватись під впливом багатьох внутрішніх та зовнішніх чинників. В умовах скорочення обсягів попиту на продукцію, припинення випуску окремих видів продукції, внаслідок впровадження нових технологій, реалізації заходів з інформатизації виробництва і управління потреба у персоналі окремих категорій скорочується. У цей період підприємства реалізують заходи, спрямовані на оптимізацію чисельності персоналу, приведення її у відповідність до реальних потреб підприємства у поточному періоді. Поряд із скороченням персоналу шляхом звільнення працівників підприємства припиняють прийом на роботу, що передбачає переведення на робочі місця, які вивільнюються внаслідок природної плинності кадрів, співробітників, чії посади підлягають скороченню. Це, як правило, супроводжується реалізацією програм перепідготовки персоналу.

Висновки. Вихід із замкненого кола низької продуктивності праці, обумовленої низьким рівнем інвестиційної активності підприємств та низьким рівнем оплати праці в Україні можливий за умови реформування відносин у сфері формування і використання людського капіталу підприємств. Людський капітал підприємства – це сукупність якісних характеристик співробітників: здібностей, трудових навичок, знань, мотивацій, освітнього і культурного розвитку, здоров'я, що формуються у процесі їх життєдіяльності шляхом інвестування і використовуються підприємством у господарській діяльності, а також створених на підприємстві умов ефективного використання та розвитку таких характеристик.

Перед українськими підприємствами, які прагнуть підвищувати власні конкурентні переваги на ринку, отримувати вигоди від зростання людського капіталу працівників стоїть

задача компенсації недостатніх можливостей розширеного відтворення людського капіталу працівників. Низький рівень активності підприємств у сфері інвестування людського капіталу обумовлений тим, що витрати на персонал не розглядаються ними як ефективні інвестиції задля забезпечення прибутків у майбутньому, а лише як витрати періоду, у якому вони здійснюються. Зважаючи на це, перспективою подальших досліджень може стати класифікація, а також дослідження ефективності витрат підприємства на формування людського капіталу.

Література

1. GDP per capita, PPP (current international \$). World Bank, International Comparison Program database [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD>.

2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. /В.П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті.– Донецьк, 2007. – 348 с.

3. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития [Электронный ресурс] /В.П. Антонюк, И.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженик. – Режим доступа: http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/4407/st_26_27.pdf.

4. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.

5. Брюховецька Н.Ю. Інституціональні чинники розвитку людського капіталу підприємств / Н.Ю. Брюховецька, О.А. Чорна // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: зб. наук. праць. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2009. – С. 26-44.

6. Булеев И. П. Организационно-экономический механизм внедрения системы развития человеческого капитала предприятия / И. П. Булеев, Н. И. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. – 2011. – С. 3-16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/sim_2011_2011_3.pdf.

7. Волошина С.В. Видовий склад інвестицій у людський капітал підприємства [Електронний ресурс] / С.В. Волошина // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/97.pdf.

8. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы / В.С. Гойло. – М.: Наука, 1975. – 231 с.

9. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с. – С. 16-17.

10. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова / Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов.– СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

11. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие для бакалавров направления 080200 «Менеджмент» / И.А. Епишкин. – М.: МИИТ, 2013. – 157 с. – С. 19.

12. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. / О.В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с. – С. 7.

13. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ) / Р.И. Капелюшников. – М.: Наука, 1981. – 287 с.

14. Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий [Электронный ресурс]: Автореф. дис. ... докт. экон. наук : 08.00.05 / Т.А. Коркина. – Челябинск, 2010. – 20 с.

15. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 1991. – 240 с.

16. Ревуцкий Л.Д. К вопросу о результативности использования человеческого капитала предприятий и методах его определения [Электронный ресурс] / Л.Д. Ревуцкий // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – № 2. – Режим доступа: http://auditfin.com/fin/2010/2/10_08/10_08%20.pdf.

17. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5 (35). – С. 178-185.

18. У 2013 році серед європейських країн в Україні найбільше витратили на продукти харчування, а найменше на культуру / Інформаційно-аналітичне агентство «Infolight» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/u-2013-roci-sered-ievropeyskih-krayin-v-ukrayini-naybil-she-vitratili-na-produkti-harchuvannya-naumenshe-na-kulturu>.

19. Феськова Т.Ю. Интеллектуальный капитал: понятие и основные формы проявления [Электронный ресурс] / Т.Ю. Феськова. – Бизнес, менеджмент, право. – Режим доступа: http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=564.

20. Чорна О.А. Інституціональний механізм управління розвитком людського капіталу підприємств [Текст]: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / О.А. Чорна; ІЕП НАН України. – Донецьк, 2013. – 23 с.

21. Экономические и институциональные механизмы управления капитализацией предприятий: моногр. / И.П. Булеев, Н.Е. Брюховецкая, С.В. Богачев и др. / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2014. – 386 с.

Надійшла до редакції 27.11.2014 р.