

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

УДК 331.101.3

Берсуцький А. Я., Каменська О. О.

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Вивчення людського капіталу, його розвиток і реалізація не можливі без розуміння внутрішньої будови, аналізу структури й показників оцінки. Даній проблемі присвячено велику кількість робіт зарубіжних і вітчизняних авторів, аналіз яких показує різноманітність наявних підходів і методів.

Можна виділити наступні причини необхідності класифікації елементів людського капіталу:

- 1) структура людського капіталу є важливою ланкою у формуванні стратегії підприємства. Визначаючи й оцінюючи свої активи, підприємство тим самим формує для себе додаткові конкурентні переваги;
- 2) вимір окремих компонентів структури людського капіталу є необхідною умовою при формуванні ключових показників діяльності підприємства, які важливі для управлінського контролю над дотриманням корпоративної стратегії;
- 3) використовуючи показники структури нематеріальних активів і людського капіталу, зокрема, підприємство має можливість корегувати плани розвитку й мотивації персоналу;
- 4) показники структури людського капіталу є інструментом комунікації акціонерів і власників, за допомогою яких вони одержують інформацію про стан, обсяги й динаміку людських ресурсів підприємства.

Теоретичними питаннями формування структури людського капіталу промислових підприємств займалися вітчизняні та зарубіжні вчені: О. А. Грішнова [1], О. Л. Єськов [2], І. В. Ільїнський [3], Р. І. Капелюшников [4], С. М. Клімов [5], М. М. Критський [6], Е. М. Лібанова [7], К. Д. Цирєнова [8], Г. Беккер [9], Л. У. Стаут [10], Я. Фітценц [11], Х. Рамперсад [12], Л. Едвінсон [13], Т. Шульц [14].

У роботах вчених розглянуті різні аспекти класифікації структури людського капіталу окремих працівників і суспільства в цілому, але питання її використання, збереження й підвищення на рівні промислового підприємства вимагають подальшого дослідження.

Мета статті полягає у визначенні класифікації структури людського капіталу та побудові її моделі, яка створює передумови для формування механізму управління людським капіталом у системі нефінансової складової стратегічного розвитку підприємства та сприяє підвищенню ефективності його діяльності.

Узагальнення зарубіжного та вітчизняного теоретичного надбання та практичного досвіду, формування методичних підходів до визначення оцінки робітника свідчить про те, що вони вимагають удосконалення в напрямі врахування стратегічних цілей підприємства при класифікації компонентів людського капіталу.

Особливу цінність теорії людського капіталу надає дослідження внутрішньої структури людського капіталу. І. В. Ільїнський виділяє наступні складові людського капіталу: капітал освіти, капітал здоров'я й капітал культури [3].

Капітал освіти – запас знань, навичок, якими володіє працівник, здатний приносити дохід у тій або іншій формі.

Капітал здоров'я – є несучою конструкцією, основою для людського капіталу взагалі.

Капітал культури – рівень цивільної свідомості й соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відносин до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби в сфері праці.

На думку О. А. Грішнкової, в основу класифікації елементів людського капіталу покладені відмінності за інтелектуальною, фізичною й психологічною ознаками [1, с. 12].

Інтелектуальна ознака передбачає обсяг, глибину й різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність працівника до праці певного змісту й складності (відповідає капіталу освіти людського капіталу (у роботі І. В. Ільїнського)).

Фізична ознака являє собою стан здоров'я людини, працездатність, витривалість, тип нервової системи й т. п. (аналогічно капіталу здоров'я (у роботі І. В. Ільїнського)).

Психологічна ознака – це здібності й схильності людини, що обумовлюють вибір та оволодіння конкретними видами професій.

Серед учених дотепер не сформувалося єдиної думки про внутрішню структуру людського капіталу.

Аналіз наведених поглядів на структуру людського капіталу дозволяє виділити наступні основні компоненти людського капіталу:

- 1) психофізіологічні характеристики;
- 2) кваліфікаційно-трудова характеристика;
- 3) соціально-статусні;
- 4) цінносно-орієнтаційні.

Про важливість обліку психофізіологічних здатностей працівників, які він використовує в трудовому процесі, говориться в статті Е. Карпенко: «... сутність розглянутого феномена як джерела потенціалу виробничої системи дозволяє використовувати для оцінки величини породжуваних можливостей оцінку безпосередніх характеристик фізіологічного потенціалу працівників як ресурсу, що перебуває в розпорядженні виробничої системи, у їхній специфічній якійсній формі, тому що ці оцінки в максимальному ступені наближені до якісної сутності оцінюваного феномена й забезпечують, таким чином, мінімальний рівень викривлень одержуваних оцінок рівня породжуваних можливостей» [15].

Психофізіологічні характеристики включають стать, вік, особливі фізичні й психологічні здатності, властиві конкретним професіям, стан здоров'я, рівень інтелекту й т. п. Основна функція психофізіологічних характеристик людського капіталу полягає в забезпеченні існування самого людського капіталу.

Кваліфікаційно-трудова характеристика людського капіталу відбивають кваліфікацію, стаж за фахом, кількість суміжних спеціальностей, рівень продуктивності і якості праці, накопичений досвід і знання, культуру виробництва.

Соціально-статусні характеристики обумовлені рівнем освіти, родинним станом, соціальним статусом, заробітком, участю в суспільних або партійних організаціях і т. п.

Цінносно-орієнтаційні характеристики людського капіталу забезпечують створення й розвиток стереотипів трудової поведінки. Вони містять у собі ціннісні орієнтації працівників, мотиви й спрямованість поведінки, установки й цінності корпоративної культури фірми, суспільно-прийнятні цінності, віросповідання й т. п.

Проведений аналіз структури показав, що при оптимізації використання й підвищення людського капіталу необхідно враховувати кількісні і якісні людського капіталу, мінливість людського капіталу в часі, його здатність до розвитку, здатність впливати на якість і ефективність праці, можливість реалізації саме в трудовій поведінці працівника.

В авторській інтерпретації людський капітал містить у собі наступні складові:

- біофізичний капітал;
- інтелектуальний;
- соціальний капітал.

Саме ці три види капіталів у сукупності найбільш повно відбивають внутрішню структуру людського капіталу.

На рис. 1. представлено модель структури людського капіталу.

Біофізичний капітал являє собою життєво – важливі ресурси людини, його фізичний і психологічний потенціал, розглянуті в контексті здібності створення вартості [5, с. 21–22].

Іншим важливим компонентом людського капіталу є інтелектуальний капітал – це сформовані в процесі формального, неформального й інформального навчання знання, інформация й креативні здібності людини [5, с. 21–22].

Характеризуючи властивості інтелектуального капіталу людини, насамперед необхідно відзначити ті, які властиві людському капіталу [16].

По – перше, людський капітал не відчужуємий, він не може існувати окремо від людини.

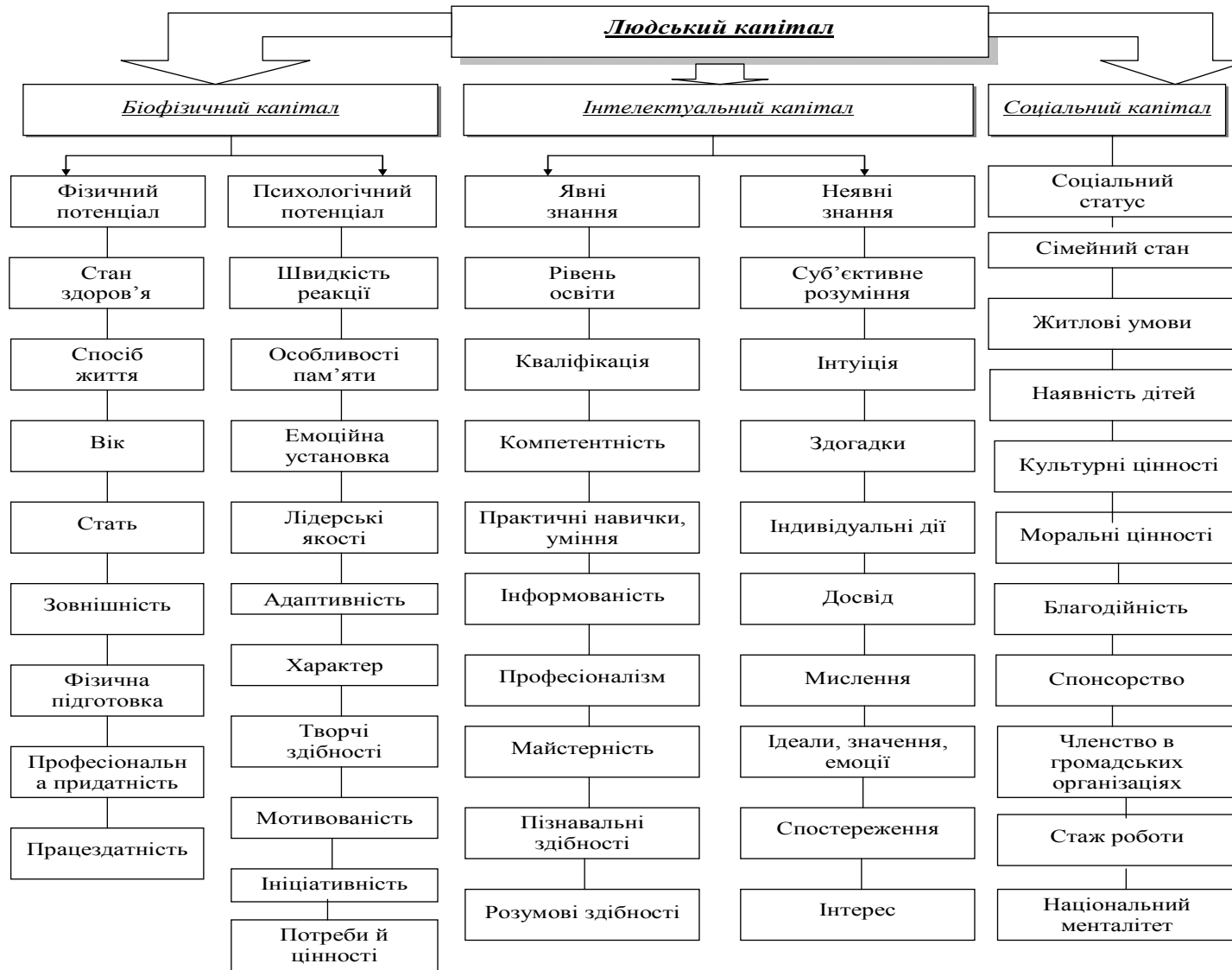


Рис. 1. Модель структури людського капіталу [авторська розробка]

По – друге, людський капітал не зберігається, він існує тільки в поточний час, і час, протягом якого він не використовувався, змарнований назавжди.

По – третє, у процесі формування людського капіталу задіяні як уроджені, так сформовані в процесі виховання здібності людини.

Специфічними проблемами для інтелектуального капіталу є:

1) старіння знань;

2) співвідношення явного й неявного знання в структурі інтелектуального капіталу.

Соціальний капітал у структурі людського капіталу відіграє важливу роль, розбудовуючи закладений у людині потенціал соціальної взаємодії.

## ВИСНОВКИ

На основі узагальнення літературних даних проведено класифікацію внутрішньої структури людського капіталу та побудовано її модель, яка включає біофізичний капітал (фізичний та психологічний), інтелектуальний (явні та неявні знання) та соціальний капітал. Кожна складова моделі структури людського капіталу має свої особливості.

Таким чином, найбільш повно характеризують компоненти структури людського капіталу підприємства в умовах стратегічного розвитку якісні характеристики людини, сформовані в результаті інвестицій, продуктивні здібності, знання, здоров'я, мотивація й мобільність, – які вона використовує в економічній діяльності для одержання доходу.

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що для формування та використання людського капіталу як елемента нефінансової складової збалансованої системи показників, перш за все, необхідна розробка методичних підходів до визначення його економічної ефективності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
2. Еськов А. Л. *Развитие механизма мотивации труда в системе производственного менеджмента крупного предприятия: диссертация на соискание степени доктора экономических наук.* – К., 2006. – 589 с.
3. Ильинский И. В. *Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве* / И. В. Ильинский. – СПб.: Изд. СПбУЭФ., 1996. – С. 30, 163.
4. Капелюшников Р. И. *Концепция человеческого капитала – критика современной буржуазной политэкономии* / Р. И. Капелюшников. – М.: Наука, 1977. – 287 с.
5. Климов С. М. *Интеллектуальные ресурсы организации* / С. М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 120 с.
6. Критский М. М. *Человеческий капитал* / М. М. Критский. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.
7. Лібанова Е. М. *Неформальний сектор ринку праці: визначення та методи оцінки* / Е. М. Лібанова, А. Л. Баланда // *Зайнятість та ринок праці: зб. наук. праць.* – Вип. 6. – К., 1998. – С. 245–257.
8. Цыренова Е. Д. *Совокупный человеческий капитал нации (формирование, функционирование его на макро-, мезо- и микроуровнях): учеб. пособ.* / Е. Д. Цыренова. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1996. – 148 с.
9. Беккер Г. *Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал* / Г. Беккер // *США: экономика, политика, идеология.* – 1993. – № 11. – С. 109–119.
10. Стаут Л. У. *Управление персоналом. Настольная книга менеджера: пер. с англ.* / Л. У. Стаут. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. – 536 с.
11. Фитценц Я. *Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала* / Я. Фитценц: пер. с англ.: [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
12. Рамперсад К. Хьюберт. *Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность: пер. с англ.* / Хьюберт К. Рамперсад. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 386 с.
13. Эдвинссон Л. *Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании* / Л. Эдвинссон, М. Мелоун // *Новая индустриальная волна на Западе.* – М.: Academia, 1999. – С. 442–443.
14. Shultz T. *Investment in Human Capital* / T. Shultz. – N. Y. – L., 1971. – 270 p.
15. Карпенко Е. *Оценка величины потенциала предприятия, порожденного его человеческими ресурсами* / Е. Карпенко // *Эковест.* – 2003. – № 3. – С. 314–326.
16. Wiig K. *Comprehensive knowledge management* / K. Wiig // *Working Paper, Knowledge Research Institute, Inc.* – 1999. – № 2. – P. 175–181.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2013 р.