

УДК 330.123.71

Н.В. Сорока, аспірант, асистент кафедри економіки підприємств  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
ім. Вадима Гетьмана»

## **ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТУ УПРАВЛІННЯ**

У статті досліджено десять ключових характеристик, які розкривають сутність категорії «людський капітал підприємства» і обумовлюють специфіку управління ним.

**Ключові слова:** капітал, людський капітал підприємства, специфіка, капіталовіддача, рента на людський капітал, об'єкт управління

N. Soroka

## **CHARACTERISTICS OF COMPANIES HUMAN CAPITAL AS FACILITY MANAGEMENT**

The article examines ten key characteristics that reveal the essence of the category "human capital of company" and cause specific management.

**Keywords:** capital, human capital company, specificity, capital productivity, rent on human capital, management object

Н.В. Сорока

## **ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ**

В публикации исследованы ключевые характеристики, раскрывающие сущность категории «человеческий капитал предприятия» и обуславливающие специфику управления им.

**Ключевые слова:** капитал, человеческий капитал предприятия, специфика, капиталовоотдача, рента на человеческий капитал, объект управления

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Проблематичність управління невідчутними активами підприємства взагалі, і людським капіталом зокрема, має глибинне підґрунтя, зумовлене не стільки їх нематеріальною формою, як прогалинами в розумінні їх сутності. Щодо управління людським капіталом підприємства, проблема посилюється ще й нечітким

розмежуванням рівнів людського капіталу (особистого, національного та людського капіталу підприємств) та їх взаємопереплетінням. Особистісний потенціал стає капіталом тільки тоді, коли реалізується в межах підприємства (чи приватного підприємництва) і в сукупній своїй продуктивній здатності формує національний людський капітал.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Започаткував аналіз людського капіталу на мікрорівні Г. Беккер в середині 60-х рр. минулого століття [1]. Його послідовники зосередилися на дослідженні складових людського капіталу особи та держави. Досить детально вивчене також питання інвестиційного забезпечення розвитку його елементів, існують численні спроби поширити математичний інструментарій оцінювання реальних інвестицій щодо такого нематеріального активу.

Грунтовно досліджували управління людським капіталом підприємства вітчизняні вчені І. В. Журавльова, А. В. Кудлай [6], Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова [9]. Глибокий аналіз окремих процесів управління людським капіталом підприємства містять праці Чухно А. А. [11], Коровського А.В. Нову хвилю дослідження прикладних аспектів формування і використання людського капіталу на рівні підприємства можна спостерігати в працях молодих дослідників останнього десятиріччя (О.В. Шкурупій, О. П.Королева, О. Н.Мельников, С. В. Попов, О.Є. Соловійова, И.В. Брежнева, Акимочкина Т.А., Бондаренко В.А., Васильева А.Н., Ревуцкий Л.Д. та ін. [1-11])

**Цілі статті.** Автор мав на меті з’ясувати сутність категорії «людський капітал підприємства», виділивши характерні риси, які зумовлюють специфіку управління даним нематеріальним активом.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Сутність загальної категорії «капітал підприємства» як об’єкту управління розкривається через такі його основні характеристики [4, с. 208-216]: 1) капітал як об’єкт економічного управління; 2) капітал як накопичена цінність; 3) капітал як виробничий ресурс (чинник виробництва); 4) капітал як інвестиційний ресурс; 5) капітал як джерело доходу; 6) капітал як об’єкт часової переваги; 7) капітал як об’єкт купівлі-продажу (об’єкт ринкового обігу); 8) капітал як

об'єкт власності і розпорядження; 9) капітал як носій фактору ризику; 10) капітал як носій фактору ліквідності.

По аналогії із наведеним вище підходом визначимо характеристики часткової категорії «людський капітал підприємства» (рис. 1). Їх сутність зводиться до наступного.

1. Виступаючи носієм економічних характеристик, людський капітал являється об'єктом економічного управління як на макро-,



так і на мікрорівні, тобто будь-яких економічних систем.

Джерело: адаптовано автором на основі схеми Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк. - К. : Ника-Центр : Эльга, 2003. – С. 209

Рис. 1. Сутнісні характеристики людського капіталу як об'єкту управління

Суб'єктом управління формуванням і розвитком людського капіталу підприємства виступають держава; керівники всіх служб і підрозділів підприємства, співробітники відділу персоналу (управління інтелектуальними активами в зарубіжних підприємствах), а також вище керівництво підприємства; сама особа.

2. Людський капітал у формі знань, навичок, здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися.

Нагромадження (капіталізація) людського капіталу здійснюється в процесі накопичення працівником виробничого досвіду. Якщо цей процес відбувається безупинно, то в міру використання людського капіталу його якісна і кількісна характеристики покращуються й збільшуються.

За рахунок накопичення людського капіталу його прибутковість підвищується до певного рівня, обмеженого верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується.

Збагачення людського капіталу за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій веде до того, що зношування людського капіталу відбувається (за правильного його використання) значно повільніше від матеріального капіталу [5, с. 33].

3. Специфічність і обмеженість людського капіталу як виробничого ресурсу полягає в тому, що саме цей вид знань, вмінь та досвіду працівників може застосовуватись у певному місці у визначений час, тобто в певній сфері, у певній організації. Специфічність людського капіталу оцінюється винагородою за його застосування.

Капіталізована вартість персоналу піддається фізичному та моральному зносу, а також здатна накопичуватися і збільшуватися. Знос людського капіталу визначається, по-перше, ступенем природного зносу (старіння) людського організму і властивих йому психофізичних функцій, а по-друге, ступенем морального зносу (старіння) знань. Людський капітал підлягає технологічному чи моральному зносу, так само як і матеріальні активи.

4. Людський капітал як інвестиційний ресурс аналогічно речовому капіталу, створюється та накопичуються завдяки капіталовкладенням, що потребують від інвесторів значних витрат, відволікання значних коштів від поточного споживання. При цьому людський капітал формується, головним чином, як результат певних інвестицій у людину (в людей) і, крім інвестиційних витрат, потребує доброї волі і чималих зусиль самого «об'єкта інвестування».

Інвестиціями в людський капітал є будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, і тим самим продуктивність праці людей [8, с. 171], а також дії, що опосередковано збільшують

продуктивність праці завдяки створенню сприятливіших умов для роботи. Отже, інвестиції у людський капітал мають дві основні складові: інвестиції в розвиток конкретного співробітника та в розвиток робочого середовища загалом у рамках організації.

До інвестицій у людський капітал підприємства можна віднести витрати на підтримку здоров'я, отримання загальної та спеціальної освіти за його рахунок, витрати, на підвищення кваліфікації, пов'язані з професійною підготовкою на виробництві, трудовою міграцією, народженням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни та рівень заробітку [2, с. 31]. До інвестицій у людський капітал належать також втрачені заробітки громадян під час професійного навчання у навчальних закладах, втрати роботодавця в обсягах випуску продукції під час перебування працівників на навчанні, недоодержаний валовий внутрішній продукт та національний дохід унаслідок відволікання частини працездатного населення на навчання та ін. Інвестиції організації в розвиток персоналу, як носія людського капіталу, окрім витрат на професійне навчання, охоплюють витрати на виробничу адаптацію персоналу, його атестацію, професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри, формування резерву керівників та ін. [9, с. 83].

У кінцевому підсумку завдяки інвестуванню економічні здібності людей накопичуються, що дає змогу отримувати більші доходи як підприємству, так і самим працівникам. Інвестиції в ЛК дозволяють створити нову, технічно удосконалену продукцію і нові виробничі процеси, що підвищує економічну ефективність і може бути настільки ж значущим для економічного росту підприємства, як і приріст фізичного капіталу.

Види ефектів капіталовіддачі ілюструє рис. 2.

Інвестування в людський капітал дає тривалий час значний економічний ефект, пов'язаний з зростанням продуктивності праці і в остаточному підсумку забезпечує зниження загальних витрат і збільшення прибутку для підприємства. Це, в свою чергу, призводить до зростання заробітної плати (за нормальної траєкторії розвитку підприємства), що стимулює подальші інвестиції в людський капітал, як самих працівників, так і підприємців.

Підвищення якості людського капіталу на основі управління його структурою (детальніше буде розглянуто в п. 1.3) формує

можливість вилучення економічної ренти (рис. 3). Різноманітність людського капіталу створює умови для вилучення диференціальної ренти.

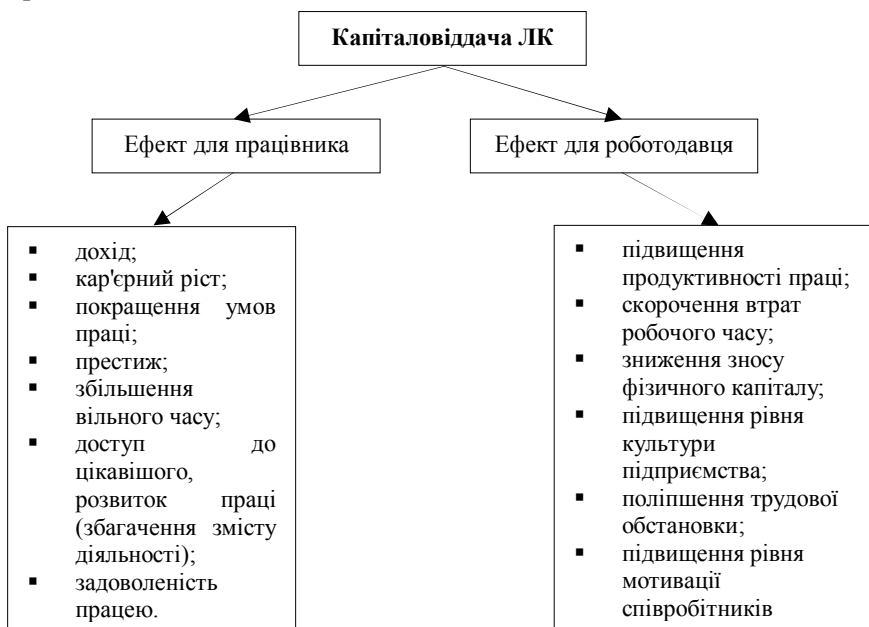


Рис. 1. Види капіталовіддачі людського капіталу

Носій людського капіталу (працівник) в залежності від вибору місця працевлаштування може отримати вигоду в заробітній платі (абсолютну ренту) тільки за рахунок того, що в даного роботодавця більш лояльна політика оплати праці (вищий рівень заробітних плат порівняно з середнім по ринку праці або в регіоні проживання працівника у випадку його трудової міграції). Абсолютна рента має місце тільки для носія людського капіталу.

У випадку більш продуктивної праці, зумовленої застосуванням специфічних знань, інтенсивності чи інших трудових характеристик, зумовлених відмінностями у рівнях освіти, здоров'я, ступенях працездатності, навченості, професійної підготовки т.д. працівників, роботодавець віддає частину його додаткового доходу у вигляді преміального фонду або змінної частини заробітної плати

– «оплати за результатами», шляхом його збагачення може варіювати як обсяг, так і період часу, протягом якого він зможе отримувати ренту.

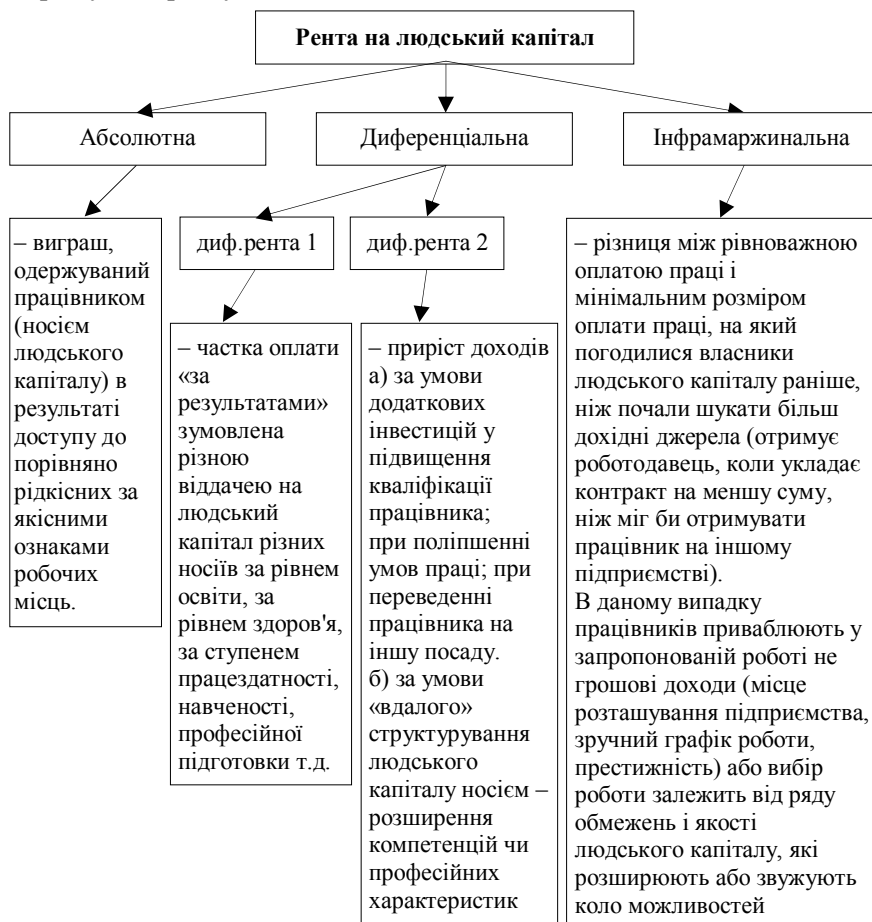


Рис. 2. Компоненти рентного доходу на людський капітал

Інвестиційний період окупності може бути як дуже коротким - при вкладанні коштів у професійне навчання конкретного співробітника, - так і значно довшим, ніж у фізичного - при розгляді інвестицій у персонал компанії загалом. Так, Р. Лайкерт зазначає, що середній період окупності інвестицій у персонал дорівнює 20—

25 рокам, причому через 10-15 років служби витрати та дохід від персоналу вирівнюються, а потім річний дохід починає перевищувати річні витрати, тобто з цього моменту інвестиції в персонал починають приносити прибуток [2].

5. Будь-який ресурс характеризується, в першу чергу, економічною ефективністю використання – реалізованою здатністю приносити дохід.

Проблема в оцінюванні дохідності такого ресурсу, як людський (капітал) пов'язана, скоріш за все, з шаблонами відображення активів: існуюча на даний момент система обліку не дозволяє розглядати персонал, як об'єкт для інвестицій. Так, витрати на придбання комп'ютера розглядаються як збільшення активів підприємства, а аналогічні витрати на пошук висококваліфікованого фахівця — як одноразові витрати, що знижують прибуток в звітному періоді.

Дослідниками ж доведено, що обидва типи вкладень (інвестиції і фізичний і людський капітал) дають тривалий за своїм характером продуктивний ефект, причому в останні десятиріччя частка і роль людського капіталу постійно збільшуються, внаслідок чого він перетворюється на один з головних факторів економічного зростання суб'єктів господарювання [11].

6. Дилема вибору, пов'язана також із використанням капіталу в часі. Підприємці пропонують різні сфери прикладання капіталу – в технологічно складних чи простих підприємствах (потрібен людський капітал різної якості), в підприємствах з різними сезонними перевагами (періоди максимального особистісного доходу) тощо. Створення капіталом доданої вартості також відбувається в часі і пов'язане з двома процесами (стадіями): формування та використання.

Стадія накопичення (акумулявання людського капіталу) пов'язана з тим, що індивіди можуть вибрати один з двох шляхів використання робочого часу: брати участь в поточному виробництві або накопичувати людський капітал. По суті, саме розподіл часу між даними альтернативними шляхами визначає темп зростання економічної системи. Зменшення часу, затрачуваного на виробництво товарів, веде до скорочення поточного випуску продукту, але в той же час при цьому прискорюються капіталовкладення в людину і у підсумку, таким чином,



збільшується випуск.

Для підприємства накопичення людського капіталу як самостійний процес може бути показником неефективного використання людського ресурсу.

7. Як об'єкт ринкового обігу, людський капітал формує особливий вид ринку, що характеризується попитом, пропозицією і ціною, а також певними суб'єктами ринкових відносин – специфічними атрибутами ринку праці.

Попит на людський капітал формують підприємці, які залучають його в економічний (трудовий) процес. Роботодавцеві потрібна не просто здатність до праці, а виконання певних операцій (функціональних обов'язків) на певному рівні якості – певна виробнича поведінка.

Пропозицію свого особистісного людського капіталу на ринку праці формують його носії – особи працездатного віку, які володіють необхідною кваліфікацією, запасом здоров'я для праці в режимі роботи підприємства, досвідом і пропонують частину своєї «накопиченої цінності» - здатності виконувати (пропозиції навчитися виконувати) саме ці функціональні обов'язки.

Ціна людського капіталу (товару «робоча сила») в момент його залучення формується як рівноважна між пропонованою ціною попиту та очікуваною ціною пропозиції, тобто відображає домінуючі економічні інтереси продавців і покупців. Кількісний вираз ціни людського капіталу – заробітна плата (чи вартість компенсаційного пакету).

Кон'юнктура ринку праці, як і будь-якого іншого ресурсу буде визначатися рідкістю специфічного товару: чим менше представників даної професії на ринку місцезнаходження підприємства, тим вищу ціну (розмір заробітної плати чи компенсаційного пакету) змушені пропонувати роботодавці для залучення працівника, і навпаки.

8. Фундаментальна особливість людського капіталу полягає в тому, що він не може бути власністю компанії. Людей можна найняти, але їх не можна придбати у власність. У зв'язку з цим, зазначають фахівці, «... людський капітал не може бути віднесений не тільки до власних засобів фірми, а й взагалі не може розглядатись як одна із статей її активів». Його можна вважати як тимчасово залучені засоби, які належать до пасивів подібно до

боргових зобов'язань та випущених акцій і внаслідок своєї невідчутності не можна піддати традиційним вартісним оцінкам. Людський капітал, будучи у повному розумінні невідчутними чинником, невіддільним і невідчужуваним капіталом, не може бути скопійованим або відтвореним у жодній іншій організації [8, т. 2, с. 276].

Носієм прав розпорядження капітал виступає в основному як інвестиційний ресурс і фактор виробництва. Як об'єкт власності і розпорядження капітал формує також пропорції його використання окремим суб'єктом господарювання. Для фізичного капіталу так встановлюються співвідношення між власним і позичковим капіталом (структура капіталу). Стосовно людського капіталу аналогом позичкового капіталу може бути така його форма, як лізинг персоналу.

Структура капіталу впливає на різні аспекти господарської діяльності підприємства і значною мірою визначає рівень його ринкової вартості.

Якщо говорити про вплив людського капіталу на вартість підприємства, то визначальним, на нашу думку, критерієм буде якість людського капіталу (ступінь інтегрованості індивідуальних людських капіталів співробітників в працездатний колектив).

За можливість використання цих якостей роботодавць виплачує винагороду. Знаючи суму винагороди і час, за який період ця сума виплачується, неважко кількісно визначити вихідну величину капіталу. Дана величина і буде являтися номінальною вартістю людського капіталу.

9. Ризики. Інші автори навпаки, вважають, в силу нелінійності та непередбачуваності розвитку суспільства будь-який вид капіталу може знецінитися самим непередбачуваним чином. Особливі ризики виникають при конвертації капіталу (перетворенні одного виду капіталу в інший), оскільки отримана форма може знецінити вкладений капітал. Людський капітал є найбільш стійким, оскільки він невіддільний від індивіда. Однак і він також може знецінитися в певних, кризових для індивіда ситуаціях [3].

10. З одного боку, дослідники людського капіталу говорять, що людський капітал – «найменш ліквідний у порівнянні з іншими формами капіталу», оскільки має довгий інвестиційний період. Фактором «неліквідності» може бути специфічна частина

людського капіталу підприємства. Але бурхливий розвиток таких напрямків, як хедхантинг (headhunting, дослівно – «полювання за головами») та бенчмаркінгові технології свідчить про зворотне.

**Висновки.** Цінність людського капіталу підприємства на різних етапах його розвитку (і підприємства, і окремого співробітника як носія людського капіталу підприємства) не однакова.

Оскільки власником людського капіталу підприємства є його персонал, а розпоряджається ним адміністрація підприємства – здатність до капіталізації організаційних знань підприємства як головної функції людського капіталу підприємства залежить не тільки від «жорстких складових» підприємства, таких як рівень матеріального забезпечення, фізичні умови праці (забезпеченість технікою, доступом до інформації), технологічні особливості виробництва і збуту та ін., а й «м’яких складових», як то моральний клімат в колективі, мотивація до продуктивної праці, навчання, засвоєння і передача нових знань, рівень лояльності і т.п.

Кожен із процесів управління людським капіталом підприємства (формування, використання та відтворення) повинен мати на меті оптимізацію капіталовіддачі як з позицій власника підприємства, так і з позицій носія людського капіталу.

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. 2d ed. New York: Columbia University Press for the NBER, 1975 [1964].

2. Likert Rensis. Human Organization: Its management and value. — New York. — 1967.

3. Брежнева И.В. Человеческий капитал организации в условиях общества риска: Автореф. дис... канд. экон. наук: 22.00.04 // И.В. Брежнева. — М., 2009. — 18 с. — рус.

4. Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк. - К.: Ника-Центр : Эльга, 2003. - 448 с.

5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

6. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства [Текст] : Наукове видання / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. - Х. : Вид-во Харк. нац. екон. ун-ту, 2004. - 283 с.

7. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 200 с.

8. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и

*Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”:* Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 9 (34). Частина 2. – Луцьк, 2012.

політика. — М.: Республіка, 1992. — Т. 2. — 400 с.

9. Назарова Г. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова – Харків. Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.

10. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

11. Чухно А. А. Твори у 3 т. // А. А. Чухно - К. : НДФІ. - Т. 3 : Становлення еволюційної парадигми економічної теорії. - 2007. - 712 с.