

3. Человеческий фактор корпоративной культуры // *Персонал-Микс*. – СПб: ООО «Римус», 2004. – №3. – С. 50-53.
4. Маркс К. *Собрание сочинений*. Т. 46. / К. Маркс, Ф. Энгельс // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://libelli.ru/marxism/me\\_ss2.htm](http://libelli.ru/marxism/me_ss2.htm).
5. Stewart T. A. / *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations* / T. A. Stewart. – N.Y.: Crown Business. – 2008. – 320 p.
6. Леонтьев Б. Б. / *Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе* / Б. Б. Леонтьев. – М.: Издательский центр «Акционер». – 2002. – 200 с.
7. Viedma J. M. In Search of an Intellectual Capital Comprehensive Theory / J. M. Viedma // *The Electronic Journal of Knowledge Management*. – UK: ACPIL, 2007. – vol. 5. – no. 2. – pp. 245 – 256.
8. Прихач А. Ю. Выделение задач и принципов управления интеллектуальным капиталом в региональном аспекте / А. Ю. Прихач, В. Д. Кыркалов, Н. В. Попова // *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. – Пенза: ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет», 2014. – Т. 1. – № 2(18). – С. 191-197.
9. Pulic A. / *The Principles of Intellectual Capital Efficiency – A Brief Description* / A. Pulic // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cik-hr.com/data/principles\\_2008.pdf](http://www.cik-hr.com/data/principles_2008.pdf)
10. World Bank Open Data // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org>.
11. Татаркин А. И. Интеллектуальный ресурс общества и его роль в воспроизводственном процессе / А. И. Татаркин // *Экономика региона*. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2010. – № 3. – С. 20–32.
12. Савина М. В. Креативный класс в российской экономике / М. В. Савина // *Материалы межвузовской научно-практической конференции «Интеллектуальный капитал современной организации: сущность, функциональные формы и эффективность использования»*. – М: РГСУ; Дашков и К, 2007. – С. 26.

Стаття надійшла: 20.11.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горюнов Д.А.

Рецензент: д.е.н., проф. Ачкасов А.С. (Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова)

УДК 331.101.262

JEL E24

## УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Воронков А.О., аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**Анотація.** Сучасна демографічна криза в країні, зменшення питомої ваги працездатного населення, нестача кваліфікованих робітників на підприємствах змушують сучасних вчених-економістів звернути увагу на стан людських ресурсів, які є наявними на кожному промисловому підприємстві.

Метою статті є розкриття сутності поняття людський капітал та аналіз методів з управління ним. Узагальнення літературних джерел показало, що у якості людського капіталу, за звичай, розуміється втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій. Його формування, подібно накопиченню матеріального або фінансового капіталу, вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради одержання додаткових доходів у майбутньому. Проте аналогію між людським і матеріальним або фінансовим капіталом не можна вважати повною.

Людський капітал – багаторівнева категорія. По суті людський капітал являє собою резерв кваліфікації персоналу, що використовує підприємство з метою свого безпосереднього, а також опосередкованого технічного управління, організації і керівництва для підтримки необхідного рівня якості майнового капіталу з метою одержання прибутку. Управління людським капіталом становить більш прогресивну стадію роботи з персоналом ніж традиційна практика, бо складається з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їхнім управлінням.

Під час управління людським капіталом слід приділити більшу увагу саме тим методам, які направлені на покращення кваліфікації персоналу, розкриття здібностей і талантів кожного. В цьому випадку слід застосовувати методи впливу, групового оцінювання колективу та інші. Слід також зазначити, що на підприємстві має бути створено людський капітал, який є доволі сильним та професіональним, але він не відокремлений від підприємства, а, завдяки керівництву, є складовою частиною механізму діяльності.

**Ключові слова:** людський капітал, промислове підприємство, персонал, зайняті особи, мотивація.

## HUMAN CAPITAL MANAGING AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Anton Voronkov, Graduate Student

Kharkiv National Automobile and Highway University

*Summary.* The current demographic crisis in the country, the reduction in the proportion of the able-bodied population, the shortage of skilled workers in enterprises, make modern economists to pay attention to the state of human resources available at each industrial enterprise.

The purpose of this article is disclosing the essence of the human capital concept, the definition of factors, which influence its development, the analysis of methods for managing it. A generalization of literary sources has shown that, as a human capital, the ability, knowledge, skills and motivations embodied in a person usually can be realized. Its formation, like the accumulation of material or financial capital, requires the diversion of funds from current consumption in order to generate additional revenues in the future. However, the analogy between human and material or financial capital can not be considered complete.

Human capital is a multi-level category. Essentially, human capital is a reserve of personnel qualification using the enterprise for the purpose of its direct, as well as proxy management, organization and management to maintain the necessary level of quality of property capital for profit. Managing human capital is a more progressive stage of working with the staff than traditional practice, as it consists of planning activities, setting specific production tasks and controlling their management.

While managing the human capital, more attention should be given to those methods that are aimed at improving the skills of personnel, disclosing the talents and abilities of everyone. In this you should apply methods of influence, group evaluation of the team and others. It should also be noted that the enterprise must create human capital, which is quite strong and professional, but it is not separated from the enterprise, but thanks to leadership, it is an integral part of the mechanism of activity.

**Keywords:** human capital, industrial enterprise, personnel, employed persons, motivation.

**Постанова проблеми.** Сучасна демографічна криза в країні, зменшення питомої ваги працездатного населення, нестача кваліфікованих робітників на підприємствах змушують сучасних вчених-економістів звернути увагу на стан людських ресурсів, які є наявними на кожному промисловому підприємстві. Посилення ролі людини у функціонуванні та розвитку підприємства призводить до того, що його вже не можна розглядати лише як суто економічну систему, адже управління людьми (персоналом підприємства) передбачає, в першу чергу, застосування і соціальних заходів.

Проте на сучасних промислових підприємствах Харківщини панує суто економічний підхід, згідно з яким майже все управління персоналом підприємства зводиться лише до винайдення та застосування засобів матеріального та нематеріального стимулювання праці робітників. Такий підхід до людини у виробничій організації обмежує можливості введення в дію інтелектуальних, емоційних, духовних резервів, які перетворюються нині в критичні. Адже кожен окремий працівник є носієм певних знань, які він віддає підприємству. Тому персонал постає ресурсом, який має вартість, а отже його слід розглядати як благо, яким володіє підприємство, тобто як капітал. Сукупність таких накопчених знань усіх робітників і формує людський капітал підприємства.

На сьогодні у розвинутих країнах концепція людського капіталу як певної складової сукупного капіталу підприємства не лише дістала певного розвитку, але й стала передумовою значних державних та приватних інвестицій саме в людський потенціал підприємств, економічним підґрунтям концепції розвитку людини. Проте в Україні довгий час концепція людського капіталу не знаходила розуміння через несприйняття вченими-економістами поняття "капітал" щодо вітчизняних умов виробництва [1]. Хоча прийняття цієї концепції зараз на всіх рівнях управління підприємствами могло б стати передумовою покращення стану людських ресурсів на виробництві і, як наслідок, швидкого соціально-економічного відродження країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Узагальнення літературних джерел показало, що у якості людського капіталу, за звичай, розуміється втілений

у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій [2]. Його формування, подібно накопиченню матеріального або фінансового капіталу, вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради одержання додаткових доходів у майбутньому. Проте аналогію між людським і матеріальним або фінансовим капіталом не можна вважати повною:

1) у сучасному суспільстві людина не може бути предметом купівлі-продажу (на відміну від матеріальних або фінансових активів), тому на ринку встановлюються тільки ціни за “оренду” людського капіталу у вигляді ставок заробітної плати. Проте показник “ціна людського капіталу” повинен охоплювати не лише заробітну плату робітників, преміальні виплати (тобто, просте відтворення), а й елементи розширеного відтворення, і навіть пенсійного забезпечення, виплат по безробіттю та податків на заробітну плату [3];

2) інвестиції у людський капітал здійснюються зовсім не так, як у матеріальний. Основними способами збільшення людського капіталу є: освіта, підготовка у виробництві, міграція, інформаційний пошук, народження і виховання дітей тощо [4];

3) людський капітал здатний приносити доход як у грошовій, так і у негрошовій формі [5].

Проте у головному людський капітал подібний матеріальному. Він являє собою благо тривалого користування, вимагає витрат на “ремонт” та “експлуатацію”, може “застарівати” ще до того, як відбудеться його фізичне зношення. Тому вкладання в людину повинні розглядатися як джерело економічного зростання, певні інвестиції, не менш важливі, ніж звичайні інвестиції в основні активи.

Так за розрахунками Е. Денісона [4] приріст промислового доходу в США протягом повоєнного періоду був на 15-30% обумовлений підвищенням освітнього рівня робочої сили. Досвід промислово розвинутих країн підтверджує, що ставка на інвестиції в освіту й охорону здоров'я є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку підприємств.

По суті людський капітал являє собою резерв кваліфікації персоналу, що використовує підприємство з метою свого безпосереднього, а також опосередкованого технічного управління, організації і керівництва для підтримки необхідного рівня якості майнового капіталу з метою одержання прибутку [6]. Проте людський капітал може і сам безпосередньо принести доход у майбутньому у вигляді заробітної плати, авторських гонорарів тощо.

Носіями людського капіталу є співробітники підприємства: робітники, майстри, фахівці й адміністрація. Людський капітал знаходиться в договірних відносинах із суб'єктом господарювання. Відносини між людським капіталом і суб'єктом господарювання регулюються законодавством. Джерелом людського капіталу є праця, що є очевидним, тому що для одержання необхідної кваліфікації потрібне вивчення відповідних дисциплін, а також безпосередній досвід роботи.

Людський капітал – багаторівнева категорія. Так, деякі автори пропонують розрізняти людський капітал, що існує на окремих рівнях:

1) особистісному рівні – для характеристики людського капіталу окремих осіб;

2) мікрорівні – для оцінки людського капіталу підприємств;

3) мезорівні – для характеристики людського капіталу галузей, великих корпорацій, регіонів;

4) макрорівні – для характеристики сукупного людського капіталу країни [4].

Найбільш повну характеристику людського капіталу на сьогодні, на наш погляд, дає С. Дятлов: “Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим

впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини. Людський капітал накопичується подібно до фізичного чи фінансового капіталу шляхом відволікання коштів від поточного споживання для одержання додаткових прибутків у майбутньому” [7].

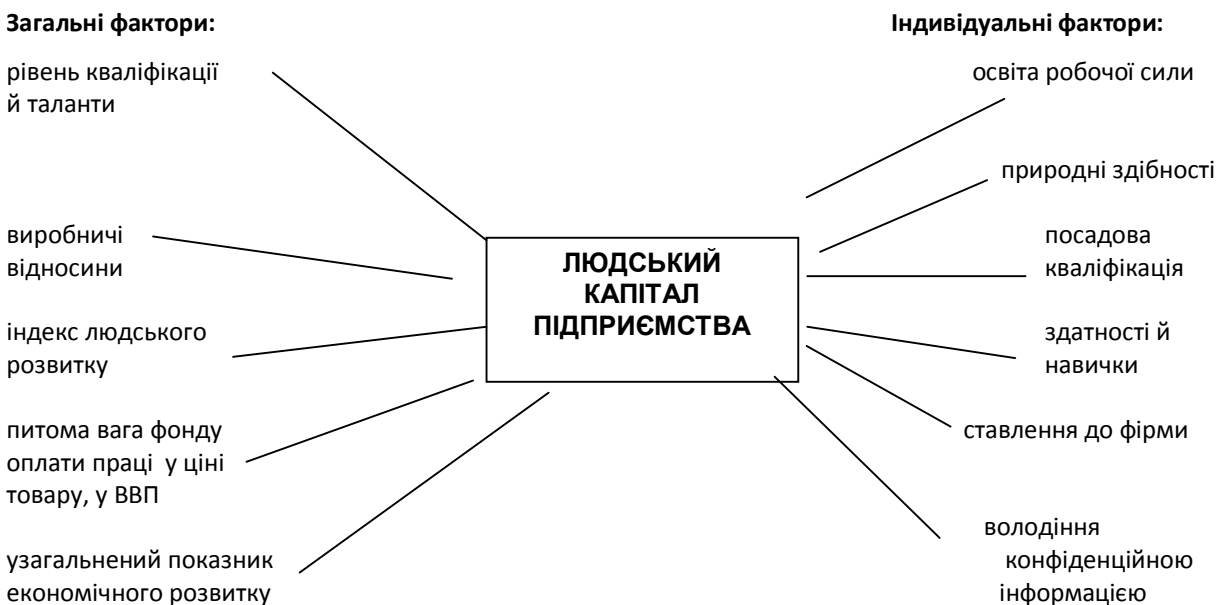
Доповнюючи людський капітал не тільки інтелектуальними, духовними, але і соціальними, психічними і фізіологічними характеристиками персоналу, О. Кендюхов стверджує, що вони є необхідними як для інтелектуальної, так і фізичної праці [8]. Розвиваючи думку даного автора можна стверджувати, що важливою базою для формування людського капіталу є інтелектуальні, інформаційні і соціальні ресурси.

**Формування цілей статті.** Метою статті є розкриття сутності поняття людський капітал, визначення факторів, що впливають на його розвиток, аналіз методів з управління ним.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, слід дотримуватися такого його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності їх праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. Таким чином, можна сказати, що людський капітал – це не просто сукупність знань і здібностей, які належать людині, а саме:

- здобутий запас знань, який доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що веде до зростання продуктивності праці та виробництва;
- використання даного запасу, що призводить до зростання заробітку або доходу певного працівника;
- збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника та подальше інвестування в людський капітал.

Узагальнюючі вищезазначене, можна виділити наступні фактори, які впливають безпосередньо на людський капітал (рис.1).



**Рисунок 1 – Фактори, що впливають на розвиток людського капіталу підприємства**

Загальні фактори обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює.

Загальна картина управління людським капіталом на підприємствах в умовах сьогодення виглядає в такий спосіб: кадрова політика, розвиток персоналу, інформування, мотивація персоналу, трудові відносини [4]. При цьому об'єктом управління людським капіталом є три взаємодіючі категорії: особистість, спільність (група) і безпосередньо підприємство як єдиний організм, сполучення матеріального і соціального. Ці об'єкти одночасно є і частиною соціальної системи. Проте означена ситуація не є простою, одночасно в ній можна виділити наступні аспекти: наукові, навчання і виховання, а також специфічні, пов'язані зі статусом і функціями суб'єкта, що здійснює управління людським капіталом. В процесі управління персоналом на підприємстві, якщо розглядати його саме як людський капітал, використовуються різноманітні методи управління, класифікація яких за групами наведена у табл. 1.

**Таблиця 1 – Класифікація методів, які можуть використовуватись для управління людським капіталом**

Методи управління людським капіталом		
Соціально-психологічні методи:	Психологічні методи:	Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань
впливу	самоспостереження	“гарної ідеї”
соціометрії	спостереження	“мозкового штурму”
групового оцінювання особистості	опитування	синектики
	експеримент	щоденників
		Дельфи
		“635”
		голосування “за – проти”
		утопічних ігор
		Дельбека

Соціально-психологічні методи базуються на використанні соціально-психологічних механізмів, які діють на підприємстві (тобто в групі людей, колективі). До таких механізмів за звичай відносять взаємини у формальних і неформальних групах, статусно-рольові умови реалізації особистості, соціальні потреби тощо [9]. Ця група методів, до якої належать методи впливу, метод соціометрії, метод групового оцінювання особистості, вирізняється своєю мотиваційною спрямованістю. Застосування цих методів в управлінні людським капіталом має за мету забезпечення зростаючих соціальних потреб учасників управлінського процесу, їх розвитку, підвищення управлінської активності особистості та ефективної діяльності підприємства.

Суто психологічні методи – це група методів, яка спрямована передусім на збір інформації щодо підбору і розподілу персоналу в організації, вивчення психологічних особливостей взаємин між людьми. Перевага цих методів полягає в тому, що психіка виявляється в природних умовах, тобто спостереження дає інформацію про дії індивідів незалежно від їх установок на бажану, схвалювану поведінку. Найпоширенішими його феноменами є включене спостереження (передбачає, що дослідник сам на певний час належить до групи – об'єкта дослідження) та невключене спостереження (спостереження “збоку”, тобто дослідник не є учасником групи) [9].

Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень, спрямовані на вибір альтернативи, що вимагає від учас-

ників управлінського процесу компетентності, творчості, активності, рішучості і передбачає застосування відповідних підходів [9].

Найважливішими з вищенаведених методів є соціально-психологічні, оскільки володіння методами вивчення психологічних особливостей людини та вміння використовувати їх на практиці є найважливішими умовами творчої роботи керівника й персоналу.

Управління людським капіталом становить більш прогресивну стадію роботи з персоналом ніж традиційна практика, бо складається з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їхнім управлінням [4]. Воно повинно органічно сполучатися з концепцією розвитку підприємства. Така політика орієнтована на тенденції і плани економічного розвитку підприємства, на досягнення основних його цілей, покликана враховувати довгостроковий розвиток підприємства, збереження його ринкової незалежності та ін. Під час управління людським капіталом слід приділити більшу увагу саме тим методам, які направлені на покращення кваліфікації персоналу, розкриття здібностей і талантів кожного. В цьому випадку слід застосовувати методи впливу, групового оцінювання колективу та інші. Слід також зазначити, що на підприємстві має бути створено людський капітал, який є доволі сильним та професіональним, але він не відокремлений від підприємства, а, завдяки керівництву, є складовою частиною механізму діяльності.

**Висновки.** Таким чином, цінність категорії людський капітал для соціально-економічного розвитку й наукового дослідження пояснюється такими причинами:

1) в концепції людського капіталу людина розглядається в єдності економічного, соціального і індивідуального аспектів;

2) погляд на людське здоров'я, знання та здібності як на капітал, доводить необхідність та економічну доцільність інвестицій в людину за різними напрямками і на всіх рівнях;

3) поняття людський капітал характеризує вільну особистість, яка є рівноправним агентом на ринку праці;

4) концепція людського капіталу є економічною основою загальногуманітарної концепції людського розвитку.

#### **Перелік посилань:**

1. Мищенко В.И. Экономический оборот и эффективность ресурсов агропромышленного комплекса. / В.И. Мищенко– Харьков: Вища школа, 1986. – 160 с.

2. Капелюшников Р. Теория человеческого капитала / Р. Капелюшников // Менеджмент и менеджеры. - 2004. - № 2. - С. 36-40.

3. Горовий Д.А. Ціноутворення на ринку трудових ресурсів. / Д.А. Горовий // Тези доповідей III міжнародної науково-практичної конференції "Маркетинг та логістика в системі менеджменту"– Львів: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2000. – с. 347-348.

4. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання./ І.В.Журавльова, А.В. Кудлай – Х.: Вид. ХНЕУ, 2004. - 284 с.

5. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.

6. Богатько А.Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта. / А.Н. Богатько– М.: Финансы и статистика, 2000. – 208 с.

7. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов– СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999. – 226 с.

8. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. - №4. – С. 28-33.

9. Обран-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. / Л.Е. Обран-Лембрик - К.: Академвидав, 2003. - 567 с.

Стаття надійшла: 27.11.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.е.н., проф. Горовий Д.А.