

УДК 331.5:005.05:95.331.2

Маказан Є.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності
Запорізького національного університету*

Маркова С.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності
Запорізького національного університету*

Закерничний П.І.

*магістр
Запорізького національного університету*

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті автори розглядають особливості управління людським капіталом в умовах сучасної економіки. Вказано, що управління людським капіталом має декілька рівнів (мезо-, макро- і мікро), кожен з яких має особливості. Автори перераховують проблеми, які стримують формування людського капіталу. Визначено, що формування та управління людським капіталом неможливо здійснювати без інвестиційної підтримки.

Ключові слова: людський капітал, кадри, інвестиції, освіта, оплата праці.

Маказан Е.В., Маркова С.В., Закерничный П.И. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье авторы рассматривают особенности управления человеческим капиталом в условиях современной экономики. В статье указано, что управление человеческим капиталом имеет несколько уровней (мезо-, макро- и микро), каждый из которых имеет свои особенности. Авторы перечисляют проблемы, сдерживающие формирование человеческого капитала. Определено, что формирование и управление человеческим капиталом невозможно осуществлять без инвестиционной поддержки.

Ключевые слова: человеческий капитал, кадры, инвестиции, образование, оплата труда.

Makazan E.V., Markova S.V., Zakernichnyy P.I. THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

The authors examine the characteristics of human capital management in today's economy. The article pointed out that human capital management has several levels (meso, macro and micro), each of which has its own characteristics. The authors list the problems hindering the formation of human capital. It was determined that the formation and management of human capital can not be achieved without investment support.

Keywords: human capital, human resources, investment, education, wages.

Постановка проблеми. Становлення та активізація глобалізаційної економіки вимагає створення інноваційно-високотехнологічного суспільства. Цей складний процес супроводжується кардинальною зміною змісту і характеру сучасної трудової діяльності. У все більшій мірі основну роль рушійної сили набуває творчий характер праці, знання як безпосередня продуктивна сила, інформація як виробничий ресурс. Людський капітал – це імпульс розвитку конкурентоспроможності у світі, де активно посилюється ринкова боротьба за ресурси та споживачів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасних наукових колах об'єктом досліджень і розробок є питання щодо формування концепції управління людським капіталом. Різні її аспекти висвітлені у працях класиків економічної науки: А. Сміта, В. Каразіна, К. Маркса, А. Маршала, М. Вебера та ін. Вчена думка українських дослідників-економістів щодо аналізу теорії людського капіталу відображається в роботах таких авторів, як: В. Антонюк [1], В. Геєць, Н. Маркова, Г. Назарова [2], Т. Норкіна [3], В. Осецький [4], О. Подра [5], Г. Прошак, Х. Скоп [6], Н. Степаненко, Н. Тарханова та ін.

Незважаючи на наявність великого обсягу досліджень, присвячених особливостям розвитку, процесу становлення людського капіталу, недостатньо вирішеним залишається питання формування концепції його ефективного управління.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Формування концепції управління людським капіталом з визначенням рівнів управління та основних проблем щодо розвитку людського капіталу на кожному з них.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасне зовнішнє середовище стало революційним з точки зору теорії управління та економічного розвитку. Вчені прийшли до популярної теорії людського капіталу, яка органічно вписалася в концепцію управління людськими ресурсами. У 60–70-х роках вона була модернізована. Менеджери великих підприємств зробили з теорії практику, забезпечивши більш ефективну роботу організацій. Це стало можливим завдяки двом передовим вченим із США – Т. Шульцу та Г. Беккеру, які отримали у 1979 р. Нобелівську премію в області економіки за теорію людського капіталу, яка стала рушієм у розвитку вільного економічного ринку. В. Петті першим висловив ідею про те, що людський капітал з його виробничими здібностями являє собою певне надбання. Потім з'явилися так звані альтернативні ідеї людського капіталу. Тут на перший план виходить концепція І. Фішера. Він прямо стверджував, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід: «Людина так само матеріальна, як матеріальні кінь чи бик. Людина може належати іншій особі (у випадку рабства) або ж самій собі. І в тому і в іншому випадках вона корисна своєму власникові» [5, с. 244–245].

Т. Павленко стверджує, що саме на базі концепцій І. Фішера й сформувались новітні альтернативні ідеї людського капіталу: «Їх автори включають у поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їхню здатність до праці, але і фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості і здібності людей. Для них людським капіталом є, наприклад, такі якості, як фізична сила і зовнішня привабливість, вміння встановлювати і підтримувати необхідні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організувати свою діяльність, підтримувати дисципліну праці, вірно поводитися тощо» [4].

В Україні відомою стала концепція людського капіталу, яку запропонував американський економіст Дж. Кендрік у роботі «Сукупний капітал США і його формування». На думку цього дослідника, капітал – це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу». Виходячи з такого визначення капіталу, вчений поділяє його на дві основні складові – речовий і неречовий капітал, а кожна з цих частин, у свою чергу, поділяється на капітал втілений і не втілений у людях. Тож можна стверджувати: чіткого визначення «людського капіталу немає», однак є загальноприйняті класичні твердження. Одним з них є таке: «Людський капітал – це сформовані в результаті інвестицій і накопичені людиною певний запас здоров'я, знання, навички, здібності, мотивації, які ведуть до зростання кваліфікації працівника, доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності та якості його праці і тим самим ведуть до зростання заробітків даної людини» [1].

А. Лазарева зазначає: «Функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить фази відтворення: формування, розподілення, використання та розвитку. Цикли відтворення пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовного складу особистості, набуття необхідного підприємству спеціального професійного знання, пошуку та запрошення фахівців на роботу, інвестування батьків в освіту, здоров'я і духовність дітей, використання сучасних засобів зв'язку, набуття ділових зв'язків, відрядження, відвідування концертів, виставок» [3]. Ці всі аспекти мають бути включені на всіх рівнях управління людським капіталом. Взагалі існують такі рівні управління людським капіталом (рис. 1):

На ефективність управління людським капіталом на макрорівні впливають наступні характеристики: професійно-кваліфікаційна структура сукупної робочої сили, кількість зайнятих і безробітних (у тому числі за професіями і рівнем кваліфікації), очікувана тривалість трудо-

вого життя; суспільна продуктивність праці, обсяг і частка витрат на підготовку та перепідготовку працівників; втрати від неучасті безробітних в економічній діяльності і т. д. – вартісні показники [2]. Тобто якість освіти, рівень кваліфікації впливають на створення конкурентоспроможної продукції в країні та сприяють підвищенню «вартості працівника» взагалі.

Статистика стверджує, що розвинуті країни витрачають на освіту власної нації значні кошти. Наприклад, витрати Японії на одного студента на рік становили \$16445, США – \$26021; Російської Федерації – \$7424; Ізраїлю – \$11553. В Україні такі витрати у 2011 р. склали 11705 грн. (\$2341) [7] (рис. 2).

Аналіз рис. 2 наглядно демонструє кризову ситуацію щодо зменшення кількості майбутніх абітурієнтів, яка пов'язана виключно з демографічною ситуацією в Україні. Починаючи з 1991 р. народжуваність скоротилася майже вдвічі (від 657 тис. дітей 1990 р. до 377 тис. у 2001 р.). Оскільки у 2008 р. закінчили школу ті, хто народилися у 1991 р., то починаючи від цього року у вітчизняних ВНЗ почали

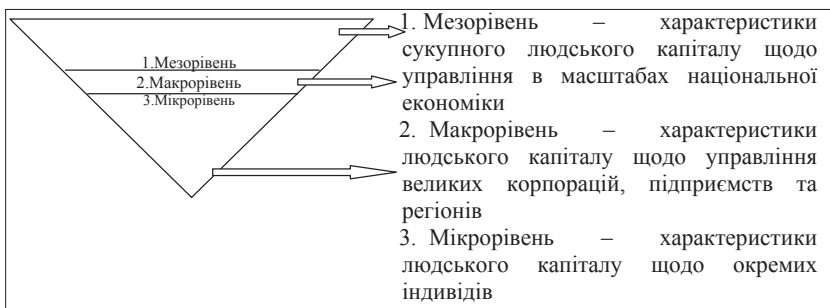


Рис. 1. Рівні управління людським капіталом

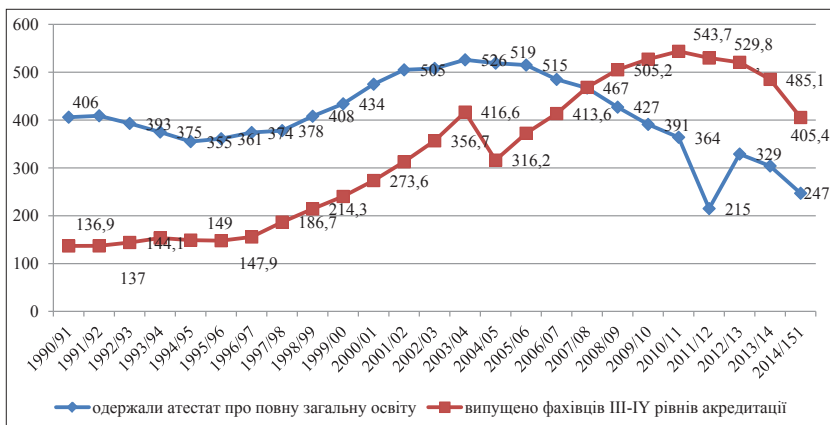


Рис. 2. Кількість потенційних абітурієнтів та фахівців, що здобули вищу освіту

Допомога в придбанні та утриманні необхідної кваліфікованої і вмотивованої робочої сили	Інвестиції
Формування організаційної культури, що сприяє становленню ефективних і гармонічних партнерських відносин між менеджерами та їх підлеглими, розвитку механізмів командної роботи, а також прихильність працівників цілям і цінностям організації	
Максимізація і розвиток внутрішніх здібностей працівників шляхом створення можливостей для їх безперервного навчання і розвитку	
Створення умов для оцінки та винагороди людей за результатами їх дій і досягнень та ін.	

Рис. 3. Основні проблеми управління людським капіталом на макрорівні

виникати проблеми з нестачею абітурієнтів (майбутніх студентів). Результатом цього стало те, що вища освіта в Україні втрачає призначення, а набуває статусу обов'язкового атрибуту і не свідчить про наявність висококваліфікованих фахових знань у випускників ВНЗ. Отже, основна проблема, що заважає створенню ефективної концепції управління персоналом – це неможливість застосування теоретичних знань (набутих під час навчання) на практиці.

На рівні підприємства (макрорівень) для формування ефективної концепції людського капіталу можна використовувати наступні показники: чисельність персоналу підприємства, його професійно-кваліфікаційний склад, кількість відпрацьованого часу за рік, якість продукції; витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, приріст прибутку в результаті перепідготовки кадрів, продуктивність праці робітників. Основні проблеми управління людським капіталом, які потрібно вирішити, зазначено на рис. 3.

Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності, подолання кризових явищ та досягнення високих темпів економічного зростання. Людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі й розумові здібності людей, їхні моральні цінності, культура праці) і відіграє особливу роль при проведенні інновацій та будь-якого відновлення. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей виступають чинниками формування якісного людського капіталу, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, мультиплікативний макроекономічний ефект. О. Грішнова визначає людський капітал як

сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [8].

Формування якісно-кількісного складу підприємства на мікрорівні – головна функція топ-менеджера (HR-менеджера), щодо створення ефективної, спрямованої на позитивний результат бізнес-одиниці. На думку П. Голубева, оцінюючи рівень (мікро) окремого працівника, можуть бути використані: кваліфікація, компетентність, виробничий стаж (досвід), час зайнятості протягом року, тривалість навчання на робочому місці – натуральні показники; особисті витрати на придбання професії та кваліфікації, приріст заробітків у результаті підготовки на виробництві та перепідготовки. Реалії сьогодення демонструють, що низькі доходи населення не надають можливості придбати матеріальні і нематеріальні ресурси для розвитку людського капіталу у необхідній кількості та якості, що істотно впливає на інтелектуальне відтворення та загальний рівень якості життя людей. Також більше 60% населення України заробітки дозволяють задовольняти лише первинні потреби (табл. 1).

В Україні співвідношення мінімальних доходів у розрахунку на одну особу тільки на 18% більше до прожиткового мінімуму в середньому на одну особу у 2014 р. При цьому норми харчування, закладені в законодавчо установлений прожитковий мінімум, нижчі за медичні на 23%, до того ж набір непродовольчих товарів не забезпечує багатьох потреб сучасної людини (наприклад, відвідування театру або різ-

Таблиця 1

Основні макроекономічні показники, що впливають на якісний рівень життя населення

Період	Мінімальна заробітна плата, грн.	Абс. зростання мінімальної заробітної плати, грн.	Прожитковий мінімум, грн.	Індекс інфляції, %
01.01.2005	262	-	376	110,3
01.01.2006	350	88	400-418	111,6
01.01.2007	400	55	434-470	116,6
01.01.2008	515	115	526-557	122,3
01.01.2009	605	90	632	112,3
01.01.2010	869	264	755-799	109,1
01.01.2011	941	72	874	104,6
01.01.2012	1004	63	893-961	99,8
01.01.2013	1147	143	972	100,5
01.01.2014	1218	71	1032	124,9
01.12.2015	1378	160	1378	110,8*

*На 01.03.2015 р.

Таблиця 2

Класифікація інвестицій в людський капітал

Витрати на освіту	Витрати на охорону здоров'я: фізичне і психічне здоров'я людини	Витрати на мобільність
Вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи	Витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов	Витрати на міграцію людини з місця з низькою продуктивністю праці в місце з відносно високою, долається безробіття

Таблиця 3

Порівняльна таблиця окладів, грн., у доларовому еквіваленті (середня за рік)

Рік	2000	2002	2003	2004	2005	2013	2014	2015
Оклад доцента (грн.)	260	391	517	654	932	2715	2914	3200
Курс долару (грн.)	5,44	5,36	5,33	5,32	5,30	8,00	12,50	25,00
Оклад у доларовому еквіваленті	48\$	73\$	97\$	123\$	176\$	339\$	233\$	128\$

них культурно-масових заходів – один раз на рік). Низькі доходи населення практично не дають можливості створювати і «наповнювати» якісними знаннями та вміннями людський капітал, оскільки працівник (мікрорівень) має змогу робити вибір щодо використання коштів тільки на споживчі витрати.

Людський капітал, як сукупний запас знань, навичок, досвіду, який використовується в різних сферах суспільної діяльності і сприяє зростанню ефективності праці працівників та прибутків для підприємства. Тобто, для працівника його індивідуальні особливості виступають як товар, а для підприємця – це капіталізований показник авансованої вартості капіталу, яку витратили на наймання або вдосконалення працівника. Аби даний ресурс почав приносити дохід, замало просто володіти ним, в капітал необхідно інвестувати. Отже, створення ефективної концепції управління людським капіталом для кожного рівня має ряд проблем, вирішення яких потребує інвестиційних ресурсів. Найчастіше інвестиції в людський капітал поділяють на три основні групи (табл. 2).

Якщо подивитися на українські реалії, то можна стверджувати про недостатні обсяги інвестування. Це особливо стосується здоров'я, житлових умов, низької мобільності та освіти. Остання взагалі надається часто так, що в результаті маємо недостатньо кваліфікованих спеціалістів, або ж таких, що не відповідають вимогам роботодавців. Керівникові у такій ситуації залишається взяти інвестиційні обов'язки на себе. В той же час якість здобутої освіти залежить від рівня викладання професійних дисциплін (табл. 3).

Отже, з 2013–2015 рр. купівельна спроможність («винагороди за працю») викладача ВНЗ зменшується, що не підвищує його рівень життя та не дає можливість якісно виконувати обов'язки (придбання фахової літератури, вартість наукових публікацій та участь у конференціях та ін.). Для порівняння: американські фахівці-викладачі отримують близько \$2500 на місяць, а досвідчені викладачі технічних спеціальностей в Америці отримують більше \$3000, що у рази більше, ніж мають їхні українські колеги [6].

На цьому етапі постає інше питання: наскільки взагалі в Україні реалізується ось така важлива

інвестиційна тенденція? Якщо кожен з рівнів формується за допомогою інвестицій як від підприємства, самого індивіда, так і від держави. Так формується конкурентоспроможність людського капіталу. Якщо немає інвестицій, на всіх цих рівнях створюється прогалина як в формуванні, так і в управлінні.

Висновки з даного дослідження. Основа формування концепції ефективного управління людським капіталом – це постійний зв'язок та інвестиційна підтримка між мезо-, макро-, мікрорівнями, а відсутність матеріального забезпечення або збої в одному з рівнів призводить до негативних наслідків як для держави, підприємства, так і самої людини. Інакше – будемо отримувати значні економічні та соціальні ускладнення, що підтверджують вітчизняні реалії сьогодення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В.П. Антонюк // НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : [наукове видання] / [Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
3. Норкіна Т.П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу / [Т.П. Норкіна, З.О. Скарбун, Н.О. Тарханова] // Економіка будівництва і міського господарства. – 2008. – № 4. – Т. 4. – С. 211–218.
4. Осецький В.Л. Поступ системи мотивації праці: від матеріалізації до пост матеріалістичних цінностей / В.Л. Осецький, І.Л. Татомир // Економічна теорія. – 2011. – № 2. – С. 47–57.
5. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства / О.П. Подра // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія» : зб. наук. праць Луц. нац. техн. ун-ту. – Луцьк, 2010. – Вип. 7(28). – Ч. 2.
6. Скоп Х.І. Структуризація інтелектуального капіталу / Х.І. Скоп // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 3(57). – С. 371–379.
7. Портрет українського викладача: високі навантаження, маленька зарплата і міжнародна ізоляція [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/articles/1706.html>.
8. Самые образованные страны [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rate1.com.ua/obshchestvo/obrazovanie/3062/>.
9. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [підруч.] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.