

Лю Сяосюн

Київський національний університет технологій та дизайну

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджено теоретичні аспекти людського капіталу підприємства. Розглянуто основні чинники формування людського капіталу підприємства. Проаналізовано основні підходи до оцінки якості людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал; формування; чинники; підприємство; оцінка якості.

Liu Siao siun

Kyiv National University of Technologies and Design

THEORETICAL ASPECTS OF HUMAN CAPITAL FORMATION OF THE ENTERPRISE

Abstract. The article examines the theoretical aspects of human capital of the enterprise. The main factors of formation of human capital of the enterprise are considered. The main approaches to assessing the quality of human capital of the enterprise are analyzed.

Keywords: human capital; formation; factors; enterprise; quality assessment.

Постановка проблеми. Більшість підприємств в епоху інформаційної економіки відчувають потребу підвищення вимог щодо якості людського капіталу. В основі цього лежать основні запити, що ставить перед товаровиробниками розвиток економіки знань та розповсюдження процесів глобалізації, а саме: підвищення якості та сервісу обслуговування продукції, застосування у виробництві більш складних систем, технічні та технологічні інновації тощо. Це розширює межі та склад вимог щодо працівників і вимагає нових підходів до підвищення ключових компетенцій будь-якого працівника.

Необхідні комплексні та системні зусилля на рівні держави, щоб подолати технологічну та організаційну відсталість більшості підприємств. Постанова та вирішення цих завдань вимагає новітнього інструментарію формування людського капіталу в стратегічному управлінні розвитком підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концентрація уваги науковців щодо формування людського капіталу підприємств відтворилась у роботах провідних авторів: Н. Байдала, Дж. Барні, Б. Вернерфельта, Р. Гранта. Засновники теорії людського капіталу Т. Шульц та Г. Беккер визначили людський капітал як сукупний запас знань і здібностей, що формується за рахунок інвестицій у людину. Однак, деякі аспекти інноваційного розвитку і формування людського капіталу не отримали належного причинно-системного висвітлення.

Метою дослідження є провести аналіз чинників формування людського капіталу в контексті економічного розвитку в цілому і на рівні процесів економічної діяльності підприємства для визначення основних підходів до оцінки та підвищення якості людського капіталу підприємства.

Результати дослідження. Найважливішим чинником конкурентної підприємства інноваційний розвиток людського капіталу при ефективному управлінні підприємством.

Сучасні економісти-науковці вважають, що модернізація економіки полягає у кардинальній зміні характеру функціонування економічної системи в цілому, при збереженні динаміки нарощування її інноваційного потенціалу, що потребує узгодженості та єдності стратегій розвитку підприємства з технологічними і

комунікаційними процесами. При формується людський капітал, здатний сприймати, створювати і реалізовувати нові технології, комунікаційні програми – нові установки та моделі поведінки, зокрема екологічного характеру.

Дослідження показують, що в Україні відсутній комплексний підхід до рішення питання забезпечення кадрами підприємств у єдності з основними стратегічними напрямками діяльності. Для рішення стратегічних проблем управління людським капіталом необхідно:

- формування зацікавленості персоналу у досягненні високих показників діяльності шляхом впровадження інновацій у систему заохочення й соціальних гарантій;
- створення для персоналу підприємств соціально-побутових умов;
- формування системи підготовки/перепідготовки кадрів за рахунок підприємств або держави;
- гарантування працівникам, які пройшли підвищення кваліфікації професійне зростання та подальший розвиток кар'єри.

Складовою людського капіталу є інтелектуальний потенціал, який складається з людських та інтелектуальних ресурсів. Інтелектуальний потенціал – це ресурс з висококваліфікованих фахівців з високими моральними якостями, здатних знаходити та впроваджувати новітні технології. Такий людський ресурс створює інтелектуальний продукт у натуральному вимірі, іншими словами продукт творчих колективних зусиль, результат розумової, інтелектуальної праці та інтелектуальної інноваційної діяльності [1].

Цінність людського капіталу полягає у його відповідності до стратегічних цілей підприємства. Стратегічна відповідність й інтеграція забезпечують концептуальну основу формування цілей людського капіталу як одного з компонентів нематеріальних активів в системі управління розвитком підприємства. Під людським капіталом розуміється сукупність усіх продуктивних якостей працівника, а саме: придбані знання, навички, мотивація і енергія, що використовуються для виробництва економічних благ. До основних форм «інвестицій у людину» відносять: освіту, виховання, охорону здоров'я, витрати, пов'язані з підготовкою людини до виробництва, пошуку необхідної інформації, міграційний пошук зайнятості. Таким чином, інвестиції в людський капітал стають важливим чинником і активом, що забезпечує більш високий дохід підприємства. Природа людського капіталу як ключового ресурсу сучасної економіки така, що він органічно поєднує в собі мету, засоби і пріоритети економічного зростання.

У 192 країнах світу людський капітал входить до складу національного багатства країни. За розрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять всього 19%, а людський капітал – 76%.

Доцільно розглядати причину низьких економічних показників в країні, що полягає не в нестачі іноземного капіталу, а у недовикористанні трудових ресурсів. Персонал, не зацікавлений у своїй праці, мало вмотивований. Отже, і на загальнодержавному рівні, і в межах окремого підприємства, необхідно вирішувати проблему інвестування коштів у людський капітал з урахуванням його особливостей [2].

Необхідною умовою для вирішення такої проблематики є ефективний розвиток безпосередніх зв'язків інтелектуальних осередків (науково-технічних, культурно-освітніх) із владними структурами і громадсько-політичними організаціями.

На розвиток людського капіталу впливають складові: інвестиційна та інноваційна, організаційно-правова, вони трансформують інтелектуальну власність в

інноваційний продукт через здійснення інноваційного процесу від генерування нової ідеї масового споживання [2].

Проблема оцінки людського капіталу у вартості підприємств здобуває все більшу актуальність. Велику кількість робіт закордонних науковців присвячено проблемі розмаїтості наявних підходів і методів до оцінки людського капіталу.

Підприємства поступово усвідомлюють важливий зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами, зв'язок, що не здатні врахувати традиційні бухгалтерські методи: «Ефективна оцінка персоналу дозволяє грамотно організувати систему мотивації й навчання персоналу, сформувати кадровий резерв, сприяє поліпшенню комунікативних зв'язків, що в остаточному підсумку впливає на виробничі успіхи працівників» [3].

Дослідження показують, що можна виділити такі проблеми в оцінці людського капіталу:

1) оцінка людського капіталу дає можливість сформулювати стратегію підприємства. Оцінюючи активи підприємства, можливо сформувати додаткові конкурентні переваги;

2) необхідною умовою при формуванні ключових показників економічної діяльності підприємства є вимір людського капіталу, що важливо для управлінського контролю за дотриманням стратегії розвитку підприємства;

3) використовуючи показники нематеріальних активів і людського капіталу, зокрема, підприємство може коригувати плани розвитку й мотивації персоналу;

4) показники людського капіталу є інструментом комунікації акціонерів і власників, за допомогою яких вони одержують інформацію про стан, обсяги й динаміку людських ресурсів підприємства;

5) за умови точного виміру людського капіталу керівництво здатне усунути розрив між ринковою й балансовою вартістю підприємства;

6) підприємство, здатне оцінити свій людський капітал, підвищує свою репутацію на ринку [3].

Незважаючи на вищевказані проблеми оцінки людського капіталу, стандартна бухгалтерія не враховує показники такого нематеріального активу, розглядаючи його як частину витрат підприємства. Це обумовлено двома причинами: по-перше, основна мета бухгалтерського обліку – зберегти майно підприємства; по-друге, ретроспективний характер бухгалтерського обліку.

Формування людського капіталу підприємства відбувається як на рівні окремого співробітника, так і на рівні підприємства в цілому. На рівні співробітника людський капітал це знання, особистісні якості, здібності, професійні навички, таланти, а на рівні підприємства це інфраструктура, відносини в колективі.

З метою вирішення проблем використання людського капіталу можна визначити наступні трансформаційні процеси, які варто розробити як на макрорівні так і на рівні підприємства, а саме:

- визначення системи та механізму підвищення якості людського капіталу на рівні державного, місцевого самоврядування та інших суб'єктів, які безпосередньо впливають на формування, підготовку та перепідготовку людського потенціалу країни;

- розробка методичних підходів щодо оцінки вартості людського капіталу як складової національного багатства країни;

- розробка методів чисельного виміру вартості людських ресурсів для прийняття корпоративних рішень.

- підвищення мотивації керівництва щодо визначення людського капіталу як активів, які необхідно оптимізувати з точки зору якості.

Досліджуючи мікрорівень, визначаємо, що він характеризує вартість витрат за навчання і розвиток людського капіталу підприємства, макрорівень враховує соціальні трансферти, надавані населенню державою як у натуральній, так й у грошовій формі [4].

У книзі Дж. Прокопенко визначено автором набір якостей, якими повинен володіти сучасний працівник: це висока освіченість (у тому числі компетентність в інформаційних технологіях); висока гнучкість; добре відношення до роботи; висока сприйнятливість і здатність сприймати зміни [4].

Однак, вказані якості не будуть ефективним інструментом створення вартості людського капіталу без безпосередньої орієнтації на стратегію підприємства. Креативне мислення й професійні навички працівників повинні бути приведені в повну відповідність зі стратегічними цілями підприємства, якщо це не відбувається, то спостерігається лише короткострокове досягнення фінансових цілей. Зацікавити співробітників у збільшенні вартості підприємства можна декількома шляхами [5]:

1) виділення самостійних центрів фінансової відповідальності – наділення співробітників повноваженнями персонального управління фінансами свого підрозділу, відповідальністю за результат і повноправне володіння цим самим результатом у фінансовому вираженні (мотивуючий фактор);

2) психологічний контракт, умовно укладений між співробітником і підприємством. Психологічний контракт – це угода, що припускає ряд взаємних очікувань і задоволення потреб, що виникають у результаті відносин «організація – люди». При докладному обумовленні взаємних обов'язків, зобов'язань і прав будуть оперативніше обговорюватися невідповідності первісного контракту, буде більша лояльність персоналу до компанії і бажання кожного зі співробітників працювати на досягнення спільної мети;

3) система мотивації – основна складова, на яку спирається механізм управління людським капіталом.

Характеризуючи властивості людського капіталу варто зазначити, що, по-перше, людський капітал не піддається відчуженню, не може існувати окремо від людини, по-друге, людський капітал не підлягає збережуваності, існує тільки в той час, протягом якого його використовують, по-третє, у процесі формування людського капіталу задіяні як уроджені, так і сформовані в процесі виховання здібності людини.

Специфічними проблемами для людського капіталу можна визначити старіння знань та співвідношення наявних і прихованих знань в структурі людського капіталу.

Знання персоналу як диференційованого чинника зачіпають всі аспекти управління, у тому числі стратегічну ефективність, інвестиції, маркетинг, та організаційну структуру підприємства. Кожний з чинників, безпосередньо або опосередковано, але завжди істотно, залежить від розуміння здатності людей справлятися з непередбаченими, глобальними й стрімкими змінами [6].

Сучасні методи оцінки людського капіталу можна розділити на дві групи:

1) методи індивідуальної оцінки, які засновані на дослідженні індивідуальних якостей працівника (метод оцінки людського капіталу на основі капіталізації, метод оцінки людського капіталу за аналогією з фізичним, витратний підхід, дохідний підхід, оцінка людського капіталу на основі моделей компетенцій й ін.);

2) методи групової оцінки, які засновані на порівнянні ефективності працівників (класифікація, порівняння параметрів, метод заданого розподілу).

Висновки. Таким чином, проведений аналіз чинників, що впливають на формування людського капіталу підприємства дозволив сформулювати стратегію підприємства, уникати несприятливих наслідків при здійсненні інноваційної діяльності

як основного інструменту одержання конкурентних переваг. Досліджені у роботі підходи до оцінки показників людського капіталу спрямовано на виявлення різних складових людського капіталу, необхідних для вибору методів оцінки з урахуванням стратегії підприємства і категорії людського ресурсу. Оцінка направлена на своєчасне виявлення невідповідності елементів людського капіталу параметрам стратегії для проведення коригування виявлених дисбалансів. Реалізація запропонованих підходів сприятиме активізації інноваційної діяльності підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу, що направлено на підвищення конкурентоспроможності підприємств та покращення результатів їх фінансово-господарської діяльності.

Список використаної літератури

1. Барни Дж. Б. Может ли ресурсная концепция принести пользы исследованиям в области стратегического управления. *Российский журнал менеджмента*. 2009. Т. 7, № 2. С. 71–92.
2. Shultz T. *Investment in Human Capital*. N.Y.; L. 1971. 270 p.
3. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. N.Y. 1964. 360 p.
4. Prokopenko J. *Competition: an agenda for the 21st century*. Geneva, International labour office. 2000. 221 p.
5. Wiig K. *Comprehensive knowledge management*. Working Paper KRI #1999-4 Revision 2, Knowledge Research Institute, Inc. 1999.
6. Дейнеко Г. Економічна сутність інтелектуального капіталу та процесу його накоплення. *Вісник ВГУ, Серія "Економіка та управління"*. 2004. No. 1. С. 5–9.