

УДК 005.95/.96:005.342

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-6-29>**Леміш К.М.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Бердянського державного педагогічного університету***Черемісіна Т.В.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Бердянського державного педагогічного університету***Буланкіна О.Ю.***студентка магістратури
Бердянського державного педагогічного університету***Lemish Kateryna***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Associate Professor at Department of Management and Administration
Berdyansk State Pedagogical University***Cheremisina Tetiana***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Associate Professor at Department of Management and Administration
Berdyansk State Pedagogical University***Bulankina Oleksandra***Master's Student
Berdyansk State Pedagogical University*

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

IMPROVEMENT OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT ORGANIZATION

АНОТАЦІЯ

У новій економіці більш успішними виявляються підприємства з високим і стійким інтелектуальним капіталом, а не з виробничими потужностями. З огляду на те, що більшість ринків сьогодні знаходиться на тій стадії розвитку, де висока конкуренція за зниженого споживчого попиту, де вже не працюють агресивні маркетингові стратегії, актуальним стає сервіс і персональний підхід до споживача. Соціально-економічний розвиток сприяв формуванню уявлення про людину як про об'єкт найбільш ефективних вкладень та як про суб'єкт, який перетворює їх у сукупність знань та вмінь з метою їх подальшої реалізації. Цей факт зумовив появу поняття «людський капітал». На сучасному етапі на більшості підприємств виникає гостра необхідність удосконалення механізму формування та використання людського капіталу підприємства. Людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також базовим фактором економічного зростання. Інноваційна модель економічного розвитку, рушійними силами якого все більше стають нові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства, робить людський капітал стратегічним ресурсом конкурентної боротьби.

Ключові слова: людський капітал, інноваційна економіка, управління людським капіталом, інноваційний розвиток.

АННОТАЦИЯ

В новой экономике более успешными окажутся предприятия с высоким и устойчивым интеллектуальным капиталом, а не с производственными мощностями. Учитывая то, что большинство рынков сегодня находится на той стадии развития, где интенсивная конкуренция при пониженном потребительском спросе, где уже не работают агрессивные маркетинговые стратегии, актуальным становится сервис и персональный подход к потребителю. Социально-экономическое развитие способствовало формированию представления о человеке как об объекте наиболее эффективных вложений и как о суб-

екте, который превращает их в совокупность знаний и умений с целью их дальнейшей реализации. Данный факт обусловил появление понятия «человеческий капитал». На современном этапе на большинстве предприятий возникает острая необходимость совершенствования механизма формирования и использования человеческого капитала. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также базовым фактором экономического роста. Инновационная модель экономического развития, движущими силами которого все больше становятся новые знания, творческий и интеллектуальный потенциал человека и общества, делает человеческий капитал стратегическим ресурсом конкурентной борьбы.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, управление человеческим капиталом, инновационное развитие.

ANNOTATION

In the new economy, enterprises with high and stable intellectual capital, rather than with production capacities, will be more successful. Given that most markets today are at a stage of development where there is high competition with reduced consumer demand, where aggressive marketing strategies are no longer working, service and a personal approach to the consumer are becoming relevant. Socio-economic development contributed to the formation of the idea of a person as an object of the most effective investments and as a subject that turns them into a set of knowledge and skills for the purpose of their further implementation. This fact led to the emergence of the concept of «human capital». Human capital is a combination of natural abilities, acquired knowledge, skills, skills in the process of production activities, as well as mobility, motivation and physical state of man. In other words, human capital is a set of competences that is expedient to be used by a person in one or another area of social reproduction and contributes to the growth of labor productivity and production efficiency. Analyzing the importance of human capital, we can conclude that it is the main value of

society, a determinant of sustainable development, economic and innovative growth, because the competitive advantages of economic systems are largely achieved not through natural resources, but through knowledge, information, innovation, the source of which is the person. At the present stage in most enterprises there is an urgent need to improve the mechanism of formation and use of human capital. The mechanism of human capital management in the organization is considered. The concept of human capital management in the conditions of innovative development is investigated. The feasibility of investing in human capital development is substantiated. The method of calculating the efficiency of using human capital in the tourism enterprise is considered. Human capital is the main value of modern society, as well as the basic factor of economic growth. An innovative model of economic development, the driving forces of which are increasingly becoming new knowledge, the creative and intellectual potential of man and society, makes human capital a strategic resource for competition.

Key words: human capital, innovative economy, management of human capital, innovative development.

Постановка проблеми у загальному вигляді. На всіх етапах існування підприємству необхідно мати персонал, який буде в змозі впоратися із його поточним завданнями. Проте із розвитком провідних країн світу та формуванням нової економіки – економіки знань, інновацій, нових технологій та інформаційних систем, виникає гостра потреба в наявності висококваліфікованого трудового персоналу, який буде здатен впоратися із завданнями будь-якої складності. Саме тому питання навчання спеціалістів, створення необхідних умов для формування людського капіталу є ключовими в діяльності будь-якої організації. Адже персонал є її рушійною силою та робить неможливим оптимальне використання та функціонування інших компонентів господарської системи своєї відсутністю.

Наразі за часи виникнення інформаційної революції відбувається зміна співвідношення між фізичним та людським капіталом. Фізичний капітал здебільшого втрачає свої лідерські позиції серед конкурентних переваг підприємства та галузі. А людський – стає головним та важливим фактором розвитку, завдяки його здібності перетворення інформації в знання. Внаслідок розвитку наукової думки та зміни ролі людини в процесі виробництва, виникає потреба розвитку та удосконалення людських здібностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам управління, розвитку та ефективного використання людського капіталу присвячені праці багатьох учених, таких як Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас, які зробили значний внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте огляд публікацій з цього питання свідчить про недостатність розкриття сутності та напрямів удосконалення управління людським капіталом в сучасних умовах господарювання. Маловивченими залишаються питання розвитку та удосконалення управління людським капіталом в умовах інноваційної економіки.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є визначення та обґрунтування напрямів удосконалення управління людським капіталом у системі управління організацією в умовах інноваційного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах переходу до інноваційної економіки роль людського капіталу все більше активізується та стає основоположною в цьому процесі. Оскільки відбувається активне та систематичне оновлення науки та техніки, зростає необхідність наявності відповідних знань, навичок та вмінь, творчого підходу, готовність приймати рішення в нестандартних умовах. Незалежно від рівню розвитку держави, її економіки та науково-технічного прогресу, існування будь-яких процесів було б неможливим без головного елемента – людини.

У сучасному суспільстві визначальними засобами праці стали інформація і знання. Тому інтелектуальні ресурси стали об'єктом дослідження в економічних теоріях з метою пошуку найбільш ефективного чинника інноваційного розвитку.

На відміну від природних фізичних можливостей, які є обмеженими, людина володіє ще інтелектуальними, які є необмеженими та потребують постійного розвитку. Згідно з теорією творчості, яка має ще другу назву – теорія винахідницьких задач, будь-яка технічна система являє собою сукупність елементів: робочого органу, двигуна та органу управління.

Історія виникнення поняття людського капіталу бере свій початок у розвитку історії економічної думки. Одне із перших його формувань було виявлено в «Політичній арифметиці» У. Петті [1], пізніше воно було відображено в «Багатстві народів» А. Сміта [2], «Принципах» А. Маршалла [3], і роботах багатьох інших вчених. Формування теорії людського капіталу як самостійного розділу економічного аналізу відбулося в другій половині ХХ століття [4]. Одним із її засновників був відомий американський економіст Т. Шульц, який зробив дуже значний внесок у становлення, розвиток та популяризацію теорії наукового капіталу у суспільстві [5]. Т. Шульц найбільше значення надавав інвестиціям в людину, адже вважав їх основними результатами накопичення здібностей людини до праці, їх ефективну творчу діяльність в суспільстві, підтримання здоров'я і т.п. Також Т. Шульц зазначав, що людський капітал має здатність накопичуватися та відтворюватися.

Людський капітал – це сукупність знань, навичок та вмінь людини, які вона використовує для задоволення власних потреб та суспільства в цілому.

У сучасних умовах підприємствам необхідно мати працівників, що володіють необхідними знаннями, вміннями, навичками, які дозволять пристосовуватися до умов господарювання, що динамічно змінюються, застосовувати інноваційні підходи до вирішення широкого комплексу

економічних завдань. Потенціал розвитку працівника характеризується можливою динамікою збільшення його індивідуального людського капіталу, який впливає на швидкість освоєння інновацій. Важливо відзначити, що потенціал розвитку працівників розкривається тільки при реалізації конкретних інновацій, які можуть по-різному відповідати цілям стратегічного розвитку підприємства. Інноваційна поведінка працівників значною мірою зумовлює результати здійснення інновацій, темп інноваційного розвитку групи, підрозділів, підприємства, компанії, регіону, суспільства і держави [6].

Основними сутнісними характеристиками людського капіталу є:

а) певний запас знань, навичок та інших продуктивних якостей і здібностей людини, що є результатом інвестицій в людину;

б) цей запас знань людини існує потенційно і реалізується в тій чи іншій сфері суспільного відтворення шляхом його включення в процес суспільної праці. Накопичений запас знань є основою зростання продуктивності праці і виробництва, основою економічного зростання країни;

в) доцільно використовуючи накопичений запас знань, працівник отримує відповідний дохід у вигляді заробітної плати, а суспільство – у вигляді національного доходу. Чим ефективніше використовується людський капітал, тим більше повинні зростати доходи працівника і суспільства в цілому;

г) підвищення доходів працівника і суспільства має стимулювати їх до подальшого накопичення нових запасів знань, навичок і досвіду, шляхом інвестування в людський капітал.

Класифікація людського капіталу являє собою три рівні його існування: мікрорівень – індивідуальний людський капітал, який представляє собою капітал конкретної людини, мезорівень – капітал підприємства, який дозволяє оцінити людський капітал в межах окремого підприємства або організації, а також макрорівень – національний людський капітал, що визначається у межах держави в цілому.

У вузькому сенсі вартість індивідуального людського капіталу можна описати через формулу 1:

$$LK_i = Z_i + B_i + D_i + I_i, \quad (1)$$

де Z_i – знання людини;

B_i – вміння людини;

D_i – досвід людини;

I_i – ініціативи людини.

Людський капітал організації можна представити як суму індивідуального капіталу всіх працівників підприємства (формула 2):

$$LK_o = \sum_{i=1}^n LK_i, \quad (2)$$

І.В. Іллінський виділяє в складі людського капіталу «капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури» [6, с. 187].

О.В. Ванкевич виділяє «освіту і професійну підготовку, інформованість; фізіологічні характеристики особистості і стан здоров'я; профе-

сійну і географічну мобільність; психологічні характеристики особистості, рушійні потреби, мотивацію, цінності» [7, с. 17].

Ф.Л. Нойманн до основних складових частин людського капіталу відносить комбінацію таких чотирьох компонентів, як: культурно-етнічні особливості; загальна освіта; професійна освіта; ключові кваліфікаційні якості [8, с. 98].

Найбільш узагальненим підходом до визначення складових людського капіталу є підхід Ю.Г. Биченко, згідно з яким структурно людський капітал виглядає таким чином [9]:

– біологічний людський капітал – ціннісний рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення;

– культурний людський капітал – сукупність інтелектуальних здібностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються або можуть бути використані в трудовій діяльності і узаконюють володіння статусом і владою.

Поняття управління людським капіталом спочатку було лише одним з напрямків загального управління всіма ресурсами підприємства, на відміну від питань найму персоналу та максимізації продуктивності праці, які були пріоритетними. Згодом людський капітал став сприйматися, як фактор інноваційного розвитку, збільшення ефективності діяльності, який включає в себе спеціальні знання, професійні вміння та навички учасників (господарюючих суб'єктів) даної системи, інструмент управління такою та інтелектуальною праці, середовище трудової діяльності працівників, які в сукупності призводять до ефективного та раціонального функціонування людського капіталу [10].

Людський капітал є також інструментом та засобом вирішення багатьох проблем розвитку підприємства. Завдяки постійному застосуванню нових підходів до його управління, формування та розвитку людського капіталу збагачує механізм управління та дає можливість підприємству успішно вирішувати багато проблем науково-технічного прогресу, підвищення конкурентоздатності підприємства, використання нових сучасних технологій, підвищення ефективності й продуктивності.

Одним із напрямків розширення та поглиблення розуміння сутності людського капіталу є значення та вплив інвестицій в людину [1]. Серед найважливіших аспектів, що потребують інвестицій та витрат, слід виокремити:

– освіту, підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві;

– науку, включаючи витрати на дослідження і розробки;

– інноваційні витрати, в тому числі на технологічні інновації, стимулювання інноваційної діяльності та створення інтелектуальної власності;

– здоров'я, включаючи витрати на охорону здоров'я, екологію і фізичну культуру;

– мобільність і культуру.

У сучасних умовах розвитку ринку все більшого значення набуває інноваційна діяльність підприємств. Це викликано тим, що вище керівництво прагне до освоєння нових технологій виробництва і тенденцій управління для того, щоб модернізувати і вдосконалити діяльність фірми в цілому. На перший план висувається творчий потенціал людини, її знання та професіоналізм, людський капітал стає головним фактором інноваційного виробництва, без якого його технічний і економічний прогрес неможливий незалежно від того, які обсяги коштів інвестовані у виробниче обладнання й технологію.

Інноваційний розвиток стає неможливим без використання людських ресурсів підприємства, однак багато з них не завжди мають необхідну організаційну структуру для здійснення ефективного управління та розвитку.

Механізм управління людським капіталом можна представити, як послідовність управлінських впливів, що складається з наступних етапів:

- оцінка зовнішніх факторів, розробка стратегії;
- планування та проектування трудових процесів;
- формування, накопичення та відтворення людського капіталу;
- оцінка ефективності та результативності інвестицій в людський капітал.

Етап формування, накопичення та відтворення людського капіталу є найбільш тривалим. Відповідно до цього можна виокремити наступні методи та технології управління:

- об'єднання цілей окремих працівників із загальним цілями організації;
- створення умов для особистісного росту кожного з працівників для успіху спільної роботи;
- створення відповідної системи навчання, підвищення кваліфікації та стимулювання інноваційної діяльності працівників;
- створення капіталу здоров'я та його постійне підтримання, завдяки інвестиціям в нього;
- використання мотивуючих факторів в роботі, створення та підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату та творчого настрою в колективі;
- формування корпоративної культури, цінностей та позитивного іміджу підприємства;
- розроблення критеріїв оцінки та виплата відповідної їй винагороди, стимулююча персональний розвиток, інноваційну активність та примноження досвіду роботи.

Ефективність використання людського капіталу організації можна визначити на основі низки параметрів:

- обсяг і завантаженість робочого часу;
- обсяг і якість виконаної роботи;
- узгодженість дій співробітника з діями інших робітників.

Їх можна визначити іншими параметрами, такими як:

- наявність оптимального обсягу знань і оптимальних навичок виконання певних дій;
- оптимальний рівень енергії (нагхнення), матеріальне і нематеріальне стимулювання, якість життя співробітника (здоров'я спосіб життя, правильне харчування, вміння відпочивати і т.п.), а також умови роботи.

Номінальну річну величину людського капіталу підприємства можна визначити за вартістю праці всього персоналу на базі нормативної чисельності за формулою 3:

$$K_n = \mathcal{C}_n * (\Phi_o + \Phi_m + B_p + B_n) / \mathcal{C}_\phi, \quad (3)$$

де K_n – номінальна величина людського капіталу;

- \mathcal{C}_n – нормативна чисельність працівників;
- Φ_o – фактичне або планове значення річного фонду оплати праці персоналу підприємства;
- Φ_m – фактичне значення річного фонду матеріального заохочення праці працівників підприємства, якщо він передбачений в окремому вигляді;
- B_p – річні витрати на оплату та заохочення праці працівників підприємства з інших джерел фінансування;
- B_n – річні витрати на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації всіх категорій працівників на підприємстві;
- \mathcal{C}_ϕ – фактична сумарна середньорічна чисельність всіх категорій персоналу підприємства. Завідомо передбачається, що фонди Φ_o і Φ_m протягом звітного року витрачаються повністю.

В таблиці 1 представлені річні витрати на оплату праці підприємства ТОВ «Глобус», на основі яких визначено номінальну річну величину людського капіталу з урахуванням вартості праці всього персоналу.

В таблиці 1 представлені річні витрати на оплату праці підприємства ТОВ «Глобус», на основі яких визначено номінальну річну величину людського капіталу з урахуванням вартості праці всього персоналу.

$$K_n = 5 \times (338400 + 145020 + 38678) / 5 = 522098 \text{ грн./рік.}$$

Водночас поточний людський капітал одного працівника ТОВ «Глобус», виходячи із середньої заробітної плати за конкретний проміжок часу, було визначено за формулою 4.

$$ПЛК = W_1/(1+r) + W_2/(1+r)^2 + W_n/(1+r)^n, \quad (4)$$

де W_1 – середня заробітна плата на підприємстві за рік;

n – розрахунковий період ($n = 2$);

r – ставка дисконтування ($r = 26$).

Таблиця 1

Річні витрати на оплату праці на підприємстві ТОВ «Глобус»

Нормативна чисельність працівників	Фактична середньорічна чисельність персоналу	Фактичне значення річного фонду оплати праці	Річні витрати на заохочення праці співробітників	Річні витрати на навчання, перепідготовку працівників
5	5	338400	145020	38678

$$\begin{aligned}
 ПЛК &= 80844 / (1 + 0,26) + 96696 / \\
 &/ (1 + 0,26)^2 = 80844 / 1,26 + 96696 / 1,59 = \\
 &= 64162 + 60815 = 124977 \text{ грн.}
 \end{aligned}$$

Результати кількісного визначення людського капіталу ТОВ «Глобус» за кожним працівником окремо – менше показника поточного людського капіталу. Це свідчить про необхідність подальшого активного розвитку працівників та використання сучасних методів управління з метою підвищення та примноження їх людського капіталу.

На сучасному етапі існування прогресивних методів управління і розвитку персоналу спостерігається їх значний вплив на людський капітал, що сприяє більшій рентабельності інвестицій в нього. Такий вплив є більш значущим, ніж від нових технологій і розробок, конкурентної стратегії або ініціативи щодо підвищення якості роботи, що дозволяють успішно наймати і утримувати персонал тим компаніям, які виявляють гнучкість і використовують інновації у своїй PR-політиці.

Функціонування складових інтелектуального капіталу можливе лише у взаємозв'язку з людиною, оскільки їх застосування відбувається завдяки знанням та вмінням людини. В свою чергу неналежне інвестування в людський капітал, недооцінка роботи працівників мають негативний вплив та призводять до знецінення інтелектуального капіталу підприємства. Таким чином інтелектуальний капітал слід розглядати як суму соціального та індивідуального капіталів.

Найважливішими напрямками удосконалення формування людського капіталу на рівні підприємства є наступні: зміна ставлення до людських ресурсів як до найбільш цінних активів підприємства, що забезпечують формування його конкурентних переваг; витрати на розвиток персоналу – це перш за все довгострокові інвестиції в людський капітал, а не витрати; розвиток персоналу повинен відбуватись в межах обраної стратегії розвитку підприємства.

Цілеспрямоване формування і розвиток людського капіталу певного виду збагачує механізм управління і тим самим дозволяє успішно вирішувати багато проблем, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності фірми, використанням нових сучасних технологій, зростанням ефективності та продуктивності виробництва [8].

Висновки. Дослідження показало, що людський капітал, його розвиток та збагачення є головним напрямом роботи в діяльності будь-якої організації. Людський капітал являє собою певний набір компетенцій, які використовує людина для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва в будь-якій сфері її діяльності.

Встановлено, що вдосконаленню управління та розвитку людського капіталу повинна приділятися увага на будь-якому підприємстві, незалежно від його розмірів, організаційної структури, виду діяльності та галузі функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гловели Г.Д. История экономических учений : учеб. пособие для бакалавров. М. : Юрайт, 2013. 777 с.
2. Смит А. Исследование О природе и причинах богатства народов. М. : ЭКСМО, 2007. 960 с.
3. Маршалл А. Принципы экономической науки. М. : Издательская Группа «Прогресс», 1993. 594 с.
4. Гришнова О.А. Людський розвиток : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2006. 308 с.
5. Schultz T. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. March 1961. № 1. P. 38–56.
6. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб. : СПбУЭФ, 2006. 471 с.
7. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Мн.: БГЭУ, 2000. 312 с.
8. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. *Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире: междунар. науч.-практ. конф.* 2002. Мн. : АУП. С. 10–11.
9. Быченко Ю.Г. Важнейший показатель человеческого капитала. *Человеческие ресурсы*. 2001. № 3. С. 93–97.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2012. 848 с.

REFERENCES:

1. Gloveli, G.D. (2013) Istoriya ekonomicheskikh ucheniy: ucheb. posobie dlya bakalavrov [History of economic studies: textbook. allowance for bachelors]. Moscow: Yurayt. (in Russian)
2. Smit, A. (2007) Issledovanie O prirode i prichinakh bogatstva narodov [Research On the nature and causes of the wealth of peoples]. Moscow: EKSMO. (in Russian)
3. Marshall, A. (1993) Printsipy ekonomicheskoy nauki [Principles of Economic Science]. Moscow: Izdatel'skaya Gruppya «Progress». (in Russian)
4. Ghryshnova, O.A. (2006) Ljudsjkyj rozvytok: navch. posib. [Human Development: Textbook]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
5. Schultz, T. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, № 1, pp. 38–56. (in English)
6. Il'insky, I.V. (2006) Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve. [Investing in the future: education in innovative reproduction]. SPb. : SPbUEF. (in Russian)
7. Vankevich, V.E. (2000) Ekonomicheskie otnosheniya zanyatosti: zakonomernosti razvitiya i regulirovaniya. [Economic relations of employment: patterns of development and regulation]. Minsk: BGEU. (in Belarus)
8. Noymann, F. (2002) Metodika ekonomicheskoy otsenki chelovecheskogo kapitala [Methods of economic valuation of human capital]. *Gosudarstvennoe upravlenie: transformatsionnye protsessy v sovremennom mire: mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* Minsk: AUP, pp. 10–11. (in Belarus)
9. Bychenko, Yu.G. (2001) Vazhneyshiy pokazatel' chelovecheskogo kapitala [The most important indicator of human capital]. *Chelovecheskie resursy*, № 3, pp. 93–97.
10. Armstrong, M. (2012) Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. [Human Resource Management Practice]. SPb.: Piter. (in Russian)