

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кропотова Н.В. Социокультурные аспекты формирования национальной инновационной системы // Развитие инновационной культуры общества: проблемы и перспективы / Материалы научно-практической конференции. – Симферополь: Издательский центр Крымского института бизнеса, 2006. – 200 с.
2. Марк Девис. «Думая о будущем Украины, я испытываю умеренный оптимизм»// «Бизнес» №28 (703), 10.07.2006 г.
3. Михаил Згуровский. Научно-технологическое развитие Украины в условиях мировой глобализации // Зеркало недели № 12 (336) Суббота, 24 - 30 марта 2001 года.
4. Лисин Б.К. Инновационный шанс России // Инновации №9, 2005г.
5. Наталья Ткаченко. Бизнес и наука сегодня не видят друг друга // Зеркало недели № 23 (551) Суббота, 8 – 14 июня 2005 года.
6. Мартякова Е.В., Зубенко В.В. Кадровые проблемы коммерциализации интеллектуальной собственности // Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні / Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. – К.: Інст. Інтелектуальної власності і права, 2006. -272 с.
7. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М., 1999.
8. Поскряков А.А Инновационная культура <<http://lib.druzya.org/innovatica/poskrjakov/view-poskrjakov-inn-kult.txt.full.html>>
9. «Культура и экономика» по материалам Washington ProFile - International News & Information Agency <[www.washprofile.org](http://www.washprofile.org)>
10. Тарасова В.В. Європейський досвід формування інноваційно-сприятливого бізнес-середовища // Развитие инновационной культуры общества: проблемы и перспективы / Материалы научно-практической конференции. – Симферополь: Издательский центр Крымского института бизнеса, 2006. – 200 с.
11. Характерные особенности инновационной культуры пост-советского менеджмента // Инновации в постсоветской промышленности / под редакцией В.И. Кабиной. Часть 1. Сыктывкар: изд-во Сыктывкарского ун-та, 2000. с. 259. <[www.warwick.ac.uk/russia/innovation.html](http://www.warwick.ac.uk/russia/innovation.html)> 18.07.2006 г.
12. Кристофер Бон, Кент Э. Нойперт Культура и национальные условия создания предпринимательских структур // Проблемы теории и практики управления № 2, 2004 г. стр. 98-103.

*Надійшла до редакції 15.02.2007 р.*

УДК 338.34.009.12

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА У СВІТЛІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

*В.В.Кавецький, Вінницький національний технічний університет*

### **Вступ**

Проблеми конкуренції і конкурентоспроможності завжди були в центрі уваги економічної науки і практики. Пошуки нових факторів конкурентоспроможності займали і фінікійських купців, і венеційських неогоціантів, і власників ліонських ткацьких

фабрик, і плантаторів Нового Орлеану [1]. Незважаючи на це, питання конкурентоспроможності і сьогодні є центральним в сучасній теорії діяльності підприємств.

Тільки постійне вдосконалення, пошук нового, використання новітніх технологій і методів організації виробництва та управління допоможуть підприємствам досягти й утримати стійке положення на конкурентному ринку.

Проблеми конкурентоспроможності набули широкого розвитку в роботах багатьох вчених, а саме: Г.Азоева, О.Градова, В.Марченко, Т.Мостенської, О.Гудзинського, Л.Смоляр, Р.Фатхутдінова, А.Юданова та ін. Для досягнення конкурентоспроможності підприємству потрібно мати переваги не тільки за рахунок лідирування за витратами або за ціною, але й за впровадженням нових ідей, як у виробничу сферу так і в управління, стратегічний розвиток.

В умовах постіндустріального суспільства особливої ваги набувають саме внутрішні аспекти діяльності підприємства. Основним принципом управління підприємством стає «командна робота» – новий вид діяльності, який сприяє ефективному використанню інтелектуального потенціалу працівників. В зв'язку з цим, для формування нових конкурентних переваг і забезпечення конкурентоспроможності особливе значення мають людські ресурси і людський капітал підприємства.

Економічна наука протягом декількох десятиків років приділяла увагу виявленню ролі людського капіталу в забезпеченні ефективного функціонування економічної системи, її інтенсивного розвитку і підвищенні якісного рівня виробничих процесів. Частково проблеми людського капіталу розглядали А.Сміт, В.Петті, Д.Рікардо, Дж.С. Мілль, Е.Енгель, Т.Вітстейн, Дж.Маккулох, І.Фішер та ін. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу оформилась лише на межі 50-60 років ХХ сторіччя. Заслуга її висування належить американському економісту, лауреату Нобелівської премії 1979 року Т.Шульцу, а базова модель була розроблена лауреатом Нобелівської премії 1992 року Г.Беккером. Загалом теорія людського капіталу сформувалась завдяки роботам Дж. Мінцера, Б.Вейсброта, М. Блауга, С.Боулса, Й.Бен-Порета, Дж. Псахаропулоса, Ф.Уелча, Б.Чізвіка і ін.

Питання функціонування та використання людського капіталу на підприємствах та в організаціях Росії і України розглядають Р. Капелюшников, О. Коріцький, С. Дятлов, А. Добринін, М. Критський, Т. Разумова, В. Щетинін, І. Скоблякова, Н. Шаш, О. Грішнова, В. Денесюк, І. Каленюк, П. Крайнев, П. Цибулев, А. Чухно і ін.

Для сучасного промислового підприємства проявляється необхідність в проведенні економічного дослідження комплексу елементів з управління персоналом і виявлення місця та ролі людини в умовах сучасного виробництва. Дана теза і визначає необхідність аналізу сутності та можливості застосування в економіці України основних засад теорії людського капіталу як компоненту і фактору конкурентоспроможності підприємства.

Незважаючи на активний вплив людського ресурсу на результати діяльності підприємства і його загальне визнання, людський капітал на сьогодні залишається однією з найбільш мінливих і невизначених економічних категорій. Формування, розвиток і використання людського капіталу, ефективність інвестицій в людину поки що залишається маловивченою та актуальною проблемою.

В проведених науковцями дослідженнях поки що недостатньо повно враховуються специфічні особливості становлення людського капіталу вітчизняних підприємств, його оцінка і роль в підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

Метою даного дослідження є визначення сутності поняття «людський капітал» як суттєвого фактору конкурентоспроможності підприємства, а також розгляд особливостей його формування, розвитку і оцінювання в сучасних умовах.

### **Конкурентоспроможність сучасного підприємства**

Конкурентоспроможність – це наявність внутрішніх та зовнішніх факторів, які відображають відповідність підприємства вимогам конкурентного середовища та можливість збуту його продукції.

Підприємство буде конкурентоспроможним, якщо буде використовувати кореневі компетенції, тобто ініціативний і інтелектуальний потенціал своїх працівників. Керівництво підприємства повинно постійно шукати нові шляхи та заходи боротьби з конкурентами. Процес пошуку нових ідей, шляхів, які можуть перерости в конкурентні переваги, повинен бути безперервним.

Конкурентоспроможність підприємства розкривається завдяки його здатності забезпечувати свою діяльність таким чином, щоб представити на ринок товар або послугу більш привабливу для споживача, ніж інші учасники конкурентних відносин. Ця здатність забезпечується умілим використанням організаційно-управлінських, науково-технічних, економічних, маркетингових і інших засобів ведення ефективної господарської діяльності. При цьому відповідну вагу і вплив мають не тільки задіяні ресурси, але і створення умов для використання прихованих, потенційних можливостей підприємства. Конкурентоспроможність – поняття відносне, і не є безпосередньою власною якісною характеристикою підприємства, а це означає, що конкурентоспроможність може бути оцінена тільки в рамках групи підприємств, які відносяться до однієї галузі, або які випускають аналогічні товари.

Фактори, що визначають конкурентоспроможність підприємства, досить багаточисельні та різноманітні, що вимагає необхідності їх класифікації. Традиційно фактори, які визначають конкурентні можливості підприємства, поділяють на зовнішні, прояви яких мало залежать від підприємства, і внутрішні, які в основному визначаються керівництвом підприємства.

На думку ряду авторів [2, 3, 4] до числа внутрішніх факторів конкурентоспроможності підприємства відносять: конкурентоспроможність результату виробництва (за споживчими та вартісними параметрами); виробничі можливості підприємства, які обумовлені техніко-організаційним рівнем розвитку підприємства; якість управління; фінансово-економічний стан підприємства; ризики господарської діяльності; характеристики кадрового складу.

Загалом, на нашу думку, можна виділити деякі загальні ознаки, на основі яких здійснюється групування факторів конкурентоспроможності підприємства:

- фінансово-економічний стан підприємства;
- техніко-організаційний рівень розвитку підприємства;
- характеристика процесу просування і реалізації продукції;
- кадрове забезпечення;
- людський капітал (або рівень інвестування в людський капітал);
- інтелектуальний капітал (або ступінь використання інтелектуального капіталу підприємства).

При цьому необхідно відмітити, що підходи до оцінки фінансово-економічного стану, техніко-організаційного рівня розвитку підприємства, характеристик процесу просування і реалізації продукції у відповідному наборі показників є достатньо опрацьованими. Однак показники які пов'язані з кадровим забезпеченням не повністю характеризують стан підприємства в даному напрямку, а показники таких факторів як рівень інвестування в людський капітал і ступінь використання інтелектуального капіталу підприємства поки що взагалі чітко не виділені і не опрацьовані.

Конкурентоспроможність підприємства визначається не тільки здатністю виробника планувати, виготовляти і продавати продукцію, яка більш приваблива за своєю

ціною і іншими характеристиками, ніж аналогічна продукція конкурентів. Це також можливість підприємства швидко реагувати на потреби ринку, яка обумовлюється наявністю внутрішніх резервів і знань. Ще на початку 70-х років минулого століття в економічній літературі відмічалась необхідність мати резервні виробничі потужності як умова надійності роботи підприємства [5]. Тому вважається, що гнучкість підприємства, а значить, і його конкурентоспроможність забезпечується надлишками за всіма видами ресурсів. Однак конкурентоспроможність підприємства визначається не тільки надлишковістю за всіма видами ресурсів, але і в значній мірі залежить від такої характеристики працівників підприємства, як здатність швидко адаптуватися до нових умов виробництва, яка обумовлена наявністю у працівників підприємства професійно-кваліфікаційного потенціалу і знань, що за певних умов надасть можливість сформувати інтелектуальний капітал підприємства.

Більша частина внутрішніх факторів (корпоративна культура, ефективність менеджменту, технологія тощо) є інтелектуальними ресурсами підприємства, які формують конкурентні переваги підприємства і забезпечують його конкурентоспроможність на ринку.

С. Клімов визначає інтелектуальні ресурси, як один з видів економічних ресурсів, основою формування якого є інформація і знання [6]. Основна особливість інтелектуальних ресурсів полягає в здатності до самозростання, або капіталізації. Це означає, що при збільшенні обсягів виготовлення продукції з використанням інтелектуальних ресурсів їх вартість зростає, а не амортизується.

Проблематика інтелектуальних ресурсів розглядається різними напрямками економічної науки. Існуючі теорії, як правило, виділяють окремі види інтелектуальних ресурсів: науково-технічний прогрес, людський капітал, соціальний капітал, інтелектуальний капітал, інформацію, знання, нематеріальні ресурси. Стійкість підприємства на ринку також є показником економічної ефективності інтелектуальних ресурсів. Кількісно цей показник може бути представлений як частка ринку, яку займає підприємство. Ті ресурси, що сприяють збільшенню частки ринку, формують конкурентну перевагу підприємства, яке є основою конкурентоспроможності підприємства.

Сучасна теорія конкурентних переваг Г. Хамела і К. Прахалада, стверджує, що конкурентоспроможність підприємств XXI століття буде визначатися їх інтелектуальним лідерством, яке полягає в першості не на сьогоднішніх, а на майбутніх ринках. Такі ринки ще не існують сьогодні, але їх необхідно формувати. Найважливішою умовою інтелектуального лідерства ці ж автори називають вміле використання кореневих компетенцій підприємства. Використовуючи нові концепції конкурентоспроможності, автори не ігнорують значення деяких традиційних факторів конкурентоспроможності. Важливими факторами є розміри підприємства, асортиментна політика, цінова диференціація тощо. Однак особливе значення мають такі фактори як ключові компетенції, цінність торгової марки, репутація, тобто ресурси які прийнято називати інтелектуальними [7].

Д. Барней припускав, що стійких конкурентних переваг можна досягнути тоді, коли у фірми є запас людських ресурсів, яких не може бути у її конкурентів [8].

Враховуючи, що на сьогоднішній день, серед внутрішніх факторів які здійснюють вплив на формування конкурентоспроможності підприємства виділяють такі малодосліджені як людський капітал (або рівень інвестицій в людський капітал) і інтелектуальний капітал (або інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси), було б доцільно розглянути їх детальніше.

#### **Людський капітал підприємства**

В сучасних умовах конкурентні переваги підприємств, можливість їх модернізації, напряму визначаються накопиченим та задіяним людським капіталом. Це пов'язано з тим, що останнім часом відбулися суттєві зміни, по-перше, в структурі і характерис-

тиках організаційного капіталу, по-друге, в уявленнях про значення для підприємства працівників, які зайняті високоінтелектуальною працею. Всі ці обставини привели до того, що підприємства, які бажають досягнути успіху на ринку, повинні постійно інвестувати в розвиток знань і інтелектуальних навиків своїх працівників.

В останні десятиріччя частка і роль людського капіталу постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях. «Людський капітал – найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство ... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності» [9].

Поняття людського капіталу, на сучасному етапі, базується на трьох постулатах:

- вартість виховання та освіти людини формують реальні затрати;
- праця освіченої людини продуктивніша порівняно з працею малоосвіченої;
- витрати на освіту і професійне навчання сприяють, завдяки зростанню продуктивності праці, збільшенню національного багатства.

В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак в своїй сукупності вони можуть бути зведені до такого: людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [10].

В теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

- на особистісному рівні (індивідуальний людський капітал);
- на мікроекономічному рівні (людський капітал організації);
- на макроекономічному рівні (людський капітал суспільства);

Розглядаючи питання конкурентоспроможності підприємств найбільш доцільним є акцентування уваги на двох рівнях людського капіталу – на людському капіталі організації і індивідуальному людському капіталі, як невід'ємному компоненті людського капіталу організації.

На нашу думку, до складу індивідуального людського капіталу можна віднести:

- капітал здоров'я (сформований завдяки спадковості, особистим надбанням тощо);
- базову загальну освіту;
- комунікативність;
- інтелектуальний потенціал особи;
- загальні індивідуальні навички та особисті інтуїтивні знання.

За відповідних умов компоненти людського капіталу стануть капіталом тільки включившись в процес матеріального або нематеріального виробництва забезпечуючи в результаті використання дохід або прибуток особі.

Інвестиції в індивідуальний людський капітал підвищують індивідуальні властивості людини сприяючи розвитку компонентів людського капіталу, які можуть як перетворитись на капітал, так і залишитись на рівні потенційних можливостей.

До складу людського капіталу організації можна віднести:

- капітал здоров'я (сформований завдяки інвестиціям організації);
- спеціальну освіту та практичні навички (характерні для даної організації);
- комунікативні зв'язки (в межах організації або сформовані і підтримані завдяки організації);

- інтелектуальний потенціал організації (як сукупність інтелектуального потенціалу працівників організації чи їх сукупне знання);
- трудовий потенціал працівників організації.

Враховуючи наведені компоненти можна запропонувати таке визначення поняття «людського капіталу організації». Людський капітал організації – це запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі спеціального навчання і практичної діяльності), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або продуктів (послуг) чи дозволяє підвищити ефективність функціонування організації, приносячи організації дохід у вигляді прибутку і є базовим компонентом при формуванні структурного і споживчого капіталу, спільно з якими формує інтелектуальний капітал організації.

Внутрішні протиріччя людського капіталу організації проявляються в тому, що, з однієї сторони, його власником є людина, а з іншої, - результати (в тому числі і в речовій формі) і значна частина доходів від його використання – переходять у власність організації. Тому закономірно, що результатом розв'язання даного протиріччя є формування таких видів людського капіталу як ринкового, структурного, споживчого [11].

Інвестиції в людський капітал організації розвивають одночасно індивідуальний людський капітал і людський капітал організації. Причому саме організація повинна визначати, які компоненти капіталу є корисними саме для діяльності працівника в даній організації, враховуючи, що капіталовкладення в персонал організації, формують лише його здатність до праці, не створюючи нову вартість і навіть не зберігаючи наявну.

Людський капітал організації можна поділити на загальний (який з часом трансформується в індивідуальний людський капітал) та специфічний.

Даний розподіл виникає завдяки тому, що особа може застосовувати свої знання, вміння, навички на різних робочих місцях, в різних організаціях чи самостійно в рамках власного підприємницького проекту (загальний), або тільки на визначеному робочому місці чи тільки в конкретній організації (специфічний).

Особливі властивості людського капіталу організації проявляються в тому, що він є вагомим фактором виробництва нових товарів та послуг, дозволяє оптимізувати всі бізнес-процеси, вносить важливий вклад у збільшення організаційного знання; може втілюватися як в матеріальній формі (бази даних, системи управління знаннями) так і в нематеріальній (бренди, норми поведінки в організації, організаційні комунікації); має конкретне грошове вираження; доповнює фізичний капітал організації.

Людський капітал організації втілює в собі знання, які проявляються в матеріальних і нематеріальних формах. На підприємстві він підкріплюється системою сертифікатів, дипломів, патентів, які свідчать про отримання знань та навичок. Фактичний стан людського капіталу організації може бути формалізований у вигляді об'єктів інтелектуальної власності і прав на них, а також технологій.

Значення важливості впливу людського капіталу на діяльність підприємства загально визнане, і тому особливий інтерес викликають методи визначення вартості цього капіталу. Причини цього такі:

- людський капітал організації є ключовим елементом ринкової вартості підприємства, а це означає, що його ціна повинна бути внесена до розрахунку як показник для інвесторів або інших зацікавлених осіб;
- визначення критеріїв оцінки, збір і аналіз відповідної інформації буде звертати увагу підприємства до того, що необхідно зробити, щоб знайти, зберегти, розвинути і ефективно використовувати його людський капітал;

- вимірювання вартості людського капіталу організації може слугувати основою для розробки спеціальних стратегій, які пов'язані з розвитком ключових для підприємства знань та навичок;
  - результати вимірювань можна використовувати для контролю наближення до стратегічних цілей і для оцінки ефективності використання трудових ресурсів в цілому.
- Н. Бонтіс наводить три типи моделей обліку людських ресурсів:
- 1) затратні моделі, які враховують початкову вартість, вартість придбання, заміщення або альтернативні витрати на людські активи;
  - 2) моделі цінності людських ресурсів, які об'єднують моделі немонетарної цінності поведінки з моделями монетарної економічної вартості;
  - 3) монетарні моделі, які попередньо розраховують майбутні доходи [8].

Можна відмітити також підхід Ю. Маленкова до оцінки величини вартості людського капіталу промислового підприємства. Ним пропонуються такі методи розрахунку вартості людського капіталу підприємства в системі сучасного менеджменту:

- 1) Метод розрахунку прямих затрат на персонал. Найбільш простий спосіб для менеджерів підприємства розрахувати загальні економічні затрати, які здійснює підприємство на свій персонал, включаючи оцінку затрат на оплату праці, пов'язані з цим податки, охорону, покращення умов праці, витрати на навчання і підвищення кваліфікації. Перевагою даного методу є його простота, недоліком – неповна оцінка реальної величини людського капіталу.
- 2) Метод конкурентної оцінки вартості людського капіталу. Даний метод базується на сумі оцінки затрат і потенційних збитків, які виникають при можливому звільненні працівника. При використанні методу враховуються такі компоненти: повні витрати на персонал, які здійснює ведучий конкурент; індивідуальні премії кожному працівнику підприємства, які могло б виплатити підприємство конкурент за перехід працівника до нього; додаткові витрати підприємства на пошук еквівалентної заміни працівнику у випадку переходу його до іншого підприємства; економічні збитки, які матиме підприємство в період пошуку заміни; втрата унікальних інтелектуальних продуктів, навичок, потенціалу, які працівник забере з собою до підприємства конкурента; можливі втрати від зменшення частки ринку, зростання обсягу продажу продукції конкурента тощо.
- 3) Метод перспективної вартості людського капіталу. Враховує в доповнення до методу конкурентної оцінки вартості оцінку динаміки вартості людського капіталу в перспективі на 3, 5, 10 і 25 років. Такий підхід дає змогу враховувати часто нерівномірні зміни величини людського капіталу високоінтелектуальних працівників, які зайняті розробкою вартісних довгострокових проектів (вартість людського капіталу може різко зрости при наближенні до завершення розробок) [12].

Оцінка і облік людського капіталу підприємства сьогодні активно обговорюються з пропозиціями таких підходів:

- 1) Амортизаційна оцінка (роботи М. Крітського, Л. Сімкіної). Величина людського капіталу підприємства (*ЛКП*) розраховується за такою формулою

$$ЛКП = \sum_{i=1}^K A_i \cdot T_i \cdot K_i, \quad (1)$$

де  $A_i$  – річна сума амортизаційних інвестицій в людський капітал підприємства;  $T_i$  – термін амортизації даного виду інвестицій;  $K_i$  – кількість об'єктів, які амортизуються.

- 2) Інвестиційна оцінка (роботи С. Дятлова, І. Ільїнського). Величина людського капіталу підприємства (*ЛКП*) розраховується за такою формулою

$$ЛКП = \sum_{i=1}^{\Pi} ЛК_i + \sum_{i=1}^K IB_i + \sum_{i=1}^T У_{ДЛК} \cdot T_i, \quad (2)$$

де  $ЛК_i$  – індивідуальний людський капітал працівника підприємства ( $\Pi$  – кількість працівників);  $IB_i$  – інтелектуальна власність за об'єктами, які вкладені в капітал ( $K$  – кількість об'єктів);  $У_{ДЛК}$  – додаткові інвестиції в людський капітал за рік;  $T_i$  – трудовий стаж працівника, років ( $T$  – виробничий стаж).

3) Оцінка за доходами (роботи В. Смірнова і ін.). Величина людського капіталу підприємства ( $ЛКП$ ) розраховується за такою формулою

$$ЛКП = \frac{E_{КЗ} + E_{ТК} + E_{ІК} + E_{ОПК} + E_{КК}}{N_{ЕІНВ}}, \quad (3)$$

де  $E_{КЗ}$  – річний ефект капіталу здоров'я;  $E_{ТК}$  – річний ефект трудового капіталу;  $E_{ІК}$  – річний ефект інтелектуального капіталу;  $E_{ОПК}$  – річний ефект організаційно-підприємницького капіталу;  $E_{КК}$  – річний ефект клієнтського капіталу (ділова репутація);  $N_{ЕІНВ}$  – норматив ефективності інвестицій, коефіцієнт від 0,15 до 0,25.

Враховуючи, що люди в організаціях створюють додану вартість, на нашу думку, є доцільним прийняти основою для оцінки людського капіталу організації додану вартість, яка створюється в процесі його використання. Такий підхід припускає оцінку вартості або вкладу в успішність комерційної діяльності людських ресурсів в цілому, а не просто визначення ціни людського капіталу. Мета полягає в тому, щоб виміряти, наскільки ефективно підприємство використовує свій людський капітал.

Одним з таких методів може бути метод «оцінки людського капіталу» запропонований А. Андерсеном, в якому розглядаються три ключових фактора: доцільність, витрати і цінність. Фактор «доцільність» вимірює відповідність управління людськими ресурсами генеральним цілям підприємства. Фактор «витрати» вимірює реальні витрати на людські ресурси, включаючи витрати на підбір персоналу, заробітну плату і функціонування людського ресурсу. Фактор «цінність» вимірює кінцевий дохід, який приносять людські ресурси. Даний підхід охоплює п'ять секторів людського капіталу: підбір, утримання та звільнення; управління винагородами та показниками праці; розвиток кар'єри і професійне навчання; організаційна структура; різноманітність адміністративних систем [8].

Запропонований підхід можна розширити додавши ще один сектор людського капіталу організації – систему формальних сертифікатів, дипломів, патентів, які свідчать про отримання знань та навичок, бази даних, локальні мережі, ноу-хау. Всі показники повинні бути підібрані таким чином, щоб за їх допомогою можна було зрозуміти, в якій мірі наявні нематеріальні активи сприяють досягненню генеральних цілей підприємства.

В результаті підприємство отримує інформацію про дійсно ключові фактори людських ресурсів і має можливість моделювання їх змін, що позитивно відгукується на процесі обґрунтування «придатності ресурсів» в стратегічному управлінні людським ресурсом і дозволяє аналізувати придбання, розвиток і утримання людського капіталу організації для досягнення конкурентної переваги.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається та збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи тощо. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і більш продуктивними. Велике значення мають також витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність і пошук економічно значимої інформації.



На наш погляд, даний перелік інвестицій можна розширити додавши групу інвестицій, мета яких – цільова орієнтація на формування у працівника почуття відданості організації. Відданість працівника організації має для організації цілий ряд переваг і позитивних сторін. По-перше, член організації поділяє і робить своїми власними цілі організації та її цінності. По-друге, член організації намагається залишитися на підприємстві і зберігає це намагання навіть тоді, коли це може бути для нього не вигідно. По-третє, член організації готовий не тільки працювати на неї, але, якщо це потрібно, пожертвувати власними інтересами. Відданість організації – особисте бажання людини. Тому організація повинна розвивати цю відданість за допомогою різних прийомів.

Найбільш простий і доступний спосіб (до того ж активно використовуваний в менеджменті підприємства) це інвестиції в розвиток організаційної культури – сукупності норм, цінностей, традицій, поглядів, які часто не підлягають формулюванню і бездоказово приймаються і поділяються всіма членами колективу. Вона забезпечує гармонізацію колективних і індивідуальних інтересів працівників, мобілізує їх ініціативу, виховує відданість організації, поліпшує комунікаційні процеси, морально-психологічний клімат. До основних складових організаційної культури відносять: філософію існування організації та її ставлення до співробітників і клієнтів; домінуючі цінності, на яких ґрунтується організація і які стосуються мети її існування і засобів досягнення цієї мети; правила за якими ведеться «гра» в організації; психологічний клімат в організації, який виявляється у характері стосунків між працівниками та при контактах із зовнішнім середовищем; поведінкові ритуали тощо.

Окрім розвитку організаційної культури можна також інвестувати в розвиток соціально-психологічних методів управління підприємством, які є системою засобів та важелів впливу на соціально-психологічний клімат в колективі, на трудову і соціальну активність колективу і його працівників. Розвиток і активне використання соціального прогнозування, нормування, регулювання і планування, а також психологічних методів формування і розвитку колективу, гуманізації стосунків дозволяють підтримувати соціальну справедливість в колективі, врегульовувати взаємні зобов'язання, підтримувати особисту ініціативу працівника, створити відповідну культуру управління і забезпечити оптимальні відносини між керівником і підлеглим, що безперечно вплине на відданість працівника організації і в результаті підвищить людський капітал організації.

Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Якщо підприємство проводить загальну підготовку, тим самим підвищуючи «цінність» працівника для всього ринку праці, і при цьому виплачує заробітну плату у відповідному розмірі, то отримавши кваліфікацію, робітник може звільнитися, не відшкодувавши підприємству чисті витрати ( $B$ )

$$B = W_0^* + Z - MP_0, \quad (4)$$

де  $W_0^*$  – відповідно, заробітна плата під час навчання;  $Z$  – прямі витрати підприємства при підборі і навчанні працівника;  $MP_0$  – граничний продукт праці під час навчання.

Тому підприємство або відмовляється від оплати загальної освіти, або примушує працівника оплачувати її самостійно, тобто підприємство буде платити заробітну плату значно нижчу його граничного продукту  $MP_0$ .

Якщо підприємство забезпечує спеціальну освіту, то «цінність» працівника збільшується тільки для самого підприємства, тому для ринку його продуктивність залишається на тому ж рівні (без освіти). Однак підприємство виплачує заробітну плату

вищу ринкової, бо воно зацікавлене в продуктивному працівникові.

Оскільки і роботодавець, і працівник зацікавлені в зростанні граничного продукту і заробітної плати, то обидві сторони можуть домовитися про спільне здійснення інвестицій в спеціальну освіту і отриманні віддачі від неї. Фактично така угода означає згоду працівника отримувати в процесі навчання заробітну плату меншу альтернативної, пропорційно його частці в розподілі витрат і доходів від підготовки [13].

Отже підприємства повинні самостійно здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безперервно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії (коли працівник тримається за робоче місце, бо його підготовка відповідає тільки конкретному робочому місцю, а підприємство утримує працівника, бо на ринку праці відсутній такий специфічний ресурс). В процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навиків, знань, підвищення кваліфікації, просування по службі. Відтворюються фактори, які дозволяють не тільки збільшити людський капітал, але і закріпити працівника в колективі конкретного підприємства.

В. Лукашевич вказує, що процес інвестування в людський капітал організації можна поділити на такі етапи:

- витрати на профорієнтацію;
- витрати на пошук і найм персоналу;
- витрати на персонал в період адаптації;
- витрати на персонал в період накопичення потенціалу;
- витрати на персонал в період досягнення професіоналізму;
- витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації;
- витрати на персонал в період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації;
- витрати на персонал в період зниження і «морального старіння» професіоналізму [14].

Загалом найбільш вагомою статтею витрат на персонал є інвестиції в підвищення кваліфікації працівників, в їх розвиток і просування за службовими сходами. Зростання інформації, змінні технології виробництва, жорсткі умови ринку, конкуренція, - все це чинники, які спонукають підприємства, охочі утриматися на «хвилі успіху», постійно удосконалювати знання і навички своїх працівників.

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. Тому виникає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Як правило, дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати-вигоди» [10]. При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх зисків, порівнявши їх із поточними витратами. Для розрахунку зисків від вкладень в людський капітал з плином часу необхідно провести прогресивне дисконтування вигід, очікуваних у майбутньому. Різниця між дисконтованими величинами витрат і вигід – «чиста приведена вартість» (*NPV*) – і вважається найточнішим критерієм доцільності будь-якого інвестиційного проекту

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (5)$$

де  $B_t$  – дохід від інвестицій в людський капітал у період  $t$ ;  $C_t$  – величина витрат у період  $t$ ;  $n$  – кількість періодів часу;  $r$  – індекс ставки відсотка, або ставка дисконтування.

Загалом, інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигід (грошових та моральних) більша, або хоча б рівна витратам, тобто дотримується умова

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq C. \quad (6)$$

Якщо чиста приведена вартість проекту більша нуля, то проект можна вважати доцільним, тобто він повинен принести прибуток.

Дослідження науковців різних країн доводять високу ефективність інвестицій у людський капітал, яка нерідко перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал.

Людський капітал організації більш активно починає використовуватися для утримання споживачів і отримання більшого доходу за допомогою використання нестандартних підходів і рішень, і все більш ефективно використовується для забезпечення зростання організації та підтримання її конкурентоспроможності.

Незважаючи на активний вплив людського капіталу на результати діяльності підприємства і його загальне визнання, людський капітал і на сьогодні залишається однією з найбільш мінливих і невизначених економічних категорій. Формування, розвиток і використання людського капіталу, ефективність інвестицій в людину поки що залишається маловивченою та актуальною проблемою.

### Висновки

Наведене вище дозволяє зробити такі висновки:

- 1) Сучасний етап розвитку української економіки характеризується формуванням нових конкурентних переваг, які ґрунтуються на інформаційних ресурсах і елементах людського капіталу підприємства. Здатність підприємства мобілізувати і використовувати свої нематеріальні активи стала більш значимим фактором в порівнянні з традиційними.
- 2) Серед внутрішніх факторів конкурентоспроможності сьогодні доцільно виділяти людський капітал (або рівень інвестування в людський капітал) та інтелектуальний капітал (або ступінь використання інтелектуального капіталу підприємства).
- 3) Людський капітал організації – це запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі спеціального навчання і практичної діяльності), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або продуктів (послуг) чи дозволяє підвищити ефективність функціонування організації, приносячи організації дохід у вигляді прибутку і є базовим компонентом при формуванні структурного і споживчого капіталу, спільно з якими формує інтелектуальний капітал організації.
- 4) Людський капітал підприємства є однією з ведучих і основних конкурентних переваг сучасного підприємства, які мають за мету стабільний розвиток і закріплення позицій на ринку за рахунок підвищення своєї конкурентоспроможності, тому що його ефективне використання посилює інші конкурентні переваги і сприяє формуванню нових.
- 5) До таких видів інвестицій в людський капітал як витрати на освіту, охорону здоров'я, мобільність можна додати витрати на формування у працівника почуття відданості організації.
- 6) Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

При дослідженні питань конкурентоспроможності сучасного промислового підприємства доцільно в подальшому звернути увагу на особливості оцінювання величини людського капіталу та розробку методів і моделей визначення ефективності інвестицій

в людський капітал підприємства, а також є необхідність дослідити вплив інтелектуального капіталу на конкурентоспроможність підприємства.

## РЕЗЮМЕ

В данной статье рассмотрены основные факторы конкурентоспособности предприятия с выделением человеческого и интеллектуального капитала предприятия, проанализирована сущность понятия “человеческий капитал” и предложено авторское определение. Рассмотрены особенности инвестирования в человеческий капитал предприятия и выделены основные методы его оценки.

## SUMMARY

In this article the basic factors of competitiveness of enterprise are considered with the selection of human and intellectual capital of enterprise, essence of concept is analyzed “human capital” and author determination is offered. The features of investing are considered in the human capital of enterprise and the basic methods of his estimation are selected.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Балакшин В.В. Формирование конкурентоспособности современного предприятия. – М.: МАКС Пресс, 2002. – 100 с.
2. Еленева Ю.Я. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий. – М.: «Янус-К», 2001. – 296 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
4. Шевченко С.Ю. Инновационное развитие и конкурентоспособность: методология обоснования стратегических решений. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 193 с.
5. Кваша Я.Б. Резервные мощности. – М.: Наука, 1971. – 178 с.
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. – Спб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 168 с.
7. Хамел Г., Прахалад К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 288 с.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
9. Грейсон Дж., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. – 325 с.
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
11. Шаш Н.Н. Человеческий капитал компании: теория, развитие, управление / Шаш Н.Н.; Саратов: Изд-во СГК, 2006. – 185 с.
12. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании // «Образование и бизнес» №24 (48) 27 июня 2000 г. – 89 с.
13. Кавецкий В.В. Базові моделі теорії людського капіталу. // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Дни науки – 2007».- Том 1. Економічні науки. – Днепропетровск: Наука и образование, 2007. – С. 70-76.
14. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. Учебное пособие / В.В. Лукашевич – М.: КНОРУС, 2007. – 232 с.

*Надійшла до редакції 27.02.2007 р.*