

УДК 338.34.009.12

В. В. Кавецький

КЛАСИФІКАЦІЯ КОМПОНЕНТІВ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Запропоновано класифікацію компонентів людського капіталу на різних інституційних рівнях з використанням нових термінів: «антропорівень», «соціорівень», «ноорівень». Визначено три основні групи складових людського капіталу підприємства та подано їх трактування. Наведено можливу структуру інвестицій підприємства в людський капітал згідно з їх цільовою спрямованістю. Виділено окремі шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства, вказано їх переваги та ризики застосування.

Вступ

В сучасних умовах саме людський капітал набуває пріоритетності щодо матеріальних факторів виробництва в забезпеченні конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності діяльності промислового підприємства [1]. Сучасна концепція людського капіталу має свої історичні джерела, особливі та загальні закономірності виникнення, розвитку наукових результатів.

В основному формування сучасної теорії людського капіталу та її виділення в якості самостійної течії світової економічної думки відбувалось в кінці 50-х—початку 60-х років ХХ сторіччя завдяки роботам Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Мінцера, Л. Туроу, М. Блауга, Дж. Кендріка та ін.

В українській економічній науці зацікавленість до теорії людського капіталу проявилась в кінці 90-х років ХХ сторіччя. Це роботи Д. Богині, В. Геєця, А. Чухно, О. Грішної, П. Цибулевої та ін. З роками кількість досліджень проблем та особливостей функціонування людського капіталу та його теоретичних аспектів невпинно зростає.

Людський капітал — явище складне та мінливе. Дослідники людського капіталу акцентують увагу на різних його аспектах, що зумовлює розбіжності в підходах та у визначенні його сутності та змісту [2, 3].

Постановка завдання

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 української економіки, незважаючи на постійне підвищення уваги як в теорії, так і в практиці господарювання. Відсутність однозначного трактування категорії «людський капітал», чіткої класифікації компонентів, їх взаємозв'язків та потреба у розробці ефективних шляхів підвищення рівня людського капіталу підприємства зумовлює необхідність наукового вирішення описаних проблем та доводить актуальність цього дослідження.

Результати дослідження

Про складність та невизначеність категорії «людський капітал» свідчить не тільки відсутність єдиної загальноприйнятої дефініції поняття, а також і суперечливість класифікації компонентів людського капіталу. Дослідники неоднозначно підходять до визначення і розподілу компонентів людського капіталу, часто використовуючи при цьому однаковий понятійний апарат.

Смірнов В. Т., Скоблякова І. В., [4] Ажажа М. А. [5] пропонують класифікацію, засновану на виділенні в структурі людського капіталу видів, які можуть відчувуватись від особи працівника. Такий підхід дозволяє виділяти, розглядати і оцінювати людський капітал на рівні: окремої людини (мікрорівень — індивідуальний людський капітал); окремого підприємства або групи підпри-

емств (мезорівень — людський капітал фірми) і держави в цілому (макрорівень — національний людський капітал).

Грішнова О. А. [6] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями: на особистісному рівні — як знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям; на мікроекономічному рівні — як сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на макроекономічному рівні — як накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка, вся сума людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Окремі автори [7, 8] пропонують виділяти чотири рівні складових людського капіталу: особистісний (нанорівень) — людський капітал окремих осіб; мікрорівень — людський капітал підприємств, фірм; мезорівень — людський капітал регіонів і галузей або групи підприємств; макрорівень — сукупний людський капітал країни.

Аналізуючи наведені дослідження, можна помітити розбіжності в трактуванні поняття людського капіталу на «мікрорівні», який в одному випадку трактується як людський капітал окремої особи (індивідуальний людський капітал), а в іншому — як людський капітал підприємства або фірми. Такі ж проблеми проявляються і в понятті людського капіталу на «мезорівні», який в одному випадку представляється як «людський капітал фірми», в іншому — «людський капітал групи підприємств або регіону».

На думку автора, можна запропонувати класифікацію компонентів людського капіталу на різних інституційних рівнях:

- на *антропорівні* (людський капітал особи, індивідуальний людський капітал);
- на *соціорівні* (людський капітал організації, підприємства, іншого соціального утворення або колективу);
- на *ноорівні* (людський капітал суспільства, держави, нації).

Антропорівень (від грецьк. *anthropos* — людина) — рівень особи, тобто здоров'я, знання, вміння, навички та інші нематеріальні елементи, застосування яких конкретною людиною забезпечують їй дохід та відповідний рівень життя — індивідуальний людський капітал, або людський капітал особи.

Соціорівень (від лат. *societas* — суспільство, колектив) — рівень взаємодії організації та людини, в межах якої відбувається діяльність цієї організації на основі знань, вмінь, навичок, компетенції кожного її члена — людський капітал підприємства чи організації.

Людський капітал соціорівня (людський капітал організації) можна поділити на три основних групи:

— *особистий* — це людський капітал організації, який належить тільки працівникові, однак може бути застосований цим працівником тільки в межах конкретної організації або підприємства, одночасно забезпечуючи дохід як власнику капіталу, так і організації, в якій він застосовується;

— *відчужуваний* — це людський капітал організації, який сформований працівником на основі його знань, вмінь, професійних навичок та відчужений від працівника на користь організації у вигляді інтелектуальної власності або нематеріальних активів, для забезпечення прибуткової діяльності організації;

— *колективний* — це людський капітал організації, сформований працівниками на основі елементів корпоративної культури, соціально-психологічного клімату, взаємодопомоги та неформальних знань, який забезпечує додатковий дохід організації при взаємодії її працівників.

Ноорівень (від давньогрецьк. *noos* — розум) — рівень взаємодії суспільства та людини, в межах якого відбувається активний розвиток суспільства на основі розумової діяльності, знань, вмінь, навичок, здоров'я, компетенції кожного члена суспільства, які формують багатство цього суспільства або окремої нації — людський капітал суспільства.

Схема розподілу компонентів людського капіталу показана на рисунку.

В цілому, формування людського капіталу відбувається шляхом інвестицій в людину у вигляді витрат на освіту, підготовку робочої сили на підприємстві, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність і пошук економічно значимої інформації тощо.

Отже, виходячи з наведеної класифікації компонентів людського капіталу на соціорівні, можна запропонувати таку структуру інвестицій в людський капітал підприємства згідно з їх цільовою спрямованістю:

- *інвестиції в особистий людський капітал* (в професійне здоров'я, спеціальну освіту, професійні знання, навички тощо);
- *інвестиції в відчужуваний людський капітал* (в раціоналізаторську діяльність, патенти, програмне забезпечення, технології, ноу-хау, формування баз даних тощо);
- *інвестиції в колективний людський капітал* (в розвиток соціальної взаємодії колективу, корпоративну культуру, психологічний клімат в колективі тощо).

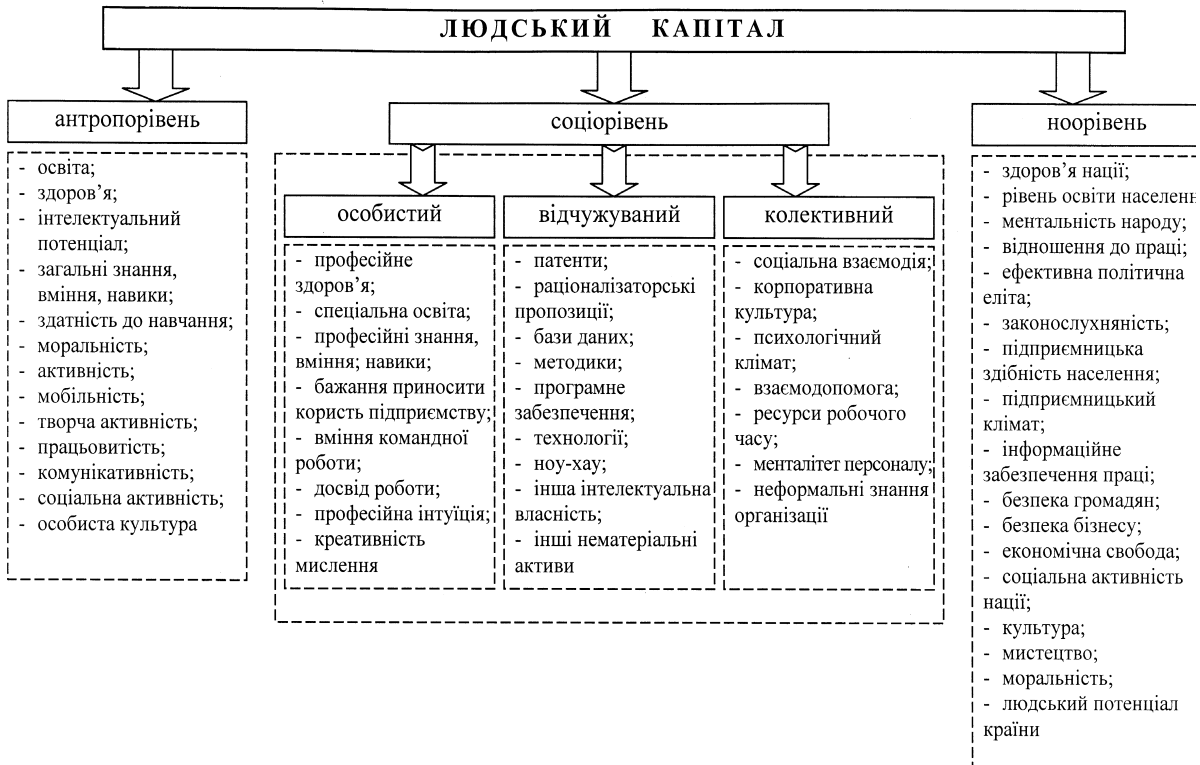


Схема розподілу компонентів людського капіталу за різними інституційними рівнями

Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, в навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати складніші виробничі проблеми, будуть активніше здійснювати пошук та частіше знаходити оптимальні відповіді на складні питання, ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання виробничих задач, в них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отримані професійні знання та навички.

Інвестуючи кошти в відчужуваний людський капітал, підприємство сприяє розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, які можуть бути втілені як в матеріальній, так і в нематеріальній формах (патенти, нова продукція, ноу-хау, інтелектуальні моделі тощо).

Інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудових відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними. Соціально-трудові відносини в цьому випадку розглядаються як частина різноманітних соціальних зв'язків між робочими групами і підрозділами організації, а також між окремими працівниками всередині цих груп, які безпосередньо стосуються трудової діяльності. Розвиток ефективної соціально-трудової взаємодії дозволяє сформувати відповідну психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп в процесі виконання своїх функцій.

Неможливо очікувати, що взаєморозуміння та партнерство в організації розвинеться без достатнього обсягу інформації, вільний доступ до якої забезпечений для всіх працівників. Недоліками такого підходу може бути використання співробітниками фінансових даних для вимог підвищення розміру оплати праці у сприятливі роки, розкриття комерційних таємниць та передача їх конкурентам тощо.

Однак переваги політики відкритості та чесності значно переважають її недоліки. Організація, яка не забезпечує доступ до інформації у сприятливі періоди, за умов кризи втрачає право розраховувати на взаємодопомогу та розуміння співробітників.

Одним з активних способів мотивації працівників організації є розподіл прибутку серед співробітників. Такі підходи часто гарантують швидке вирішення проблеми незацікавленої та немотивованої робочої сили. Однак, обмежуючи персонал в інформації стосовно того, як були отримані ті чи інші суми, система може втратити свою результативність і перестати працювати.

Отже, для забезпечення дієвості цієї системи участі працівників у прибутках організації необхідно створити умови здійснення широкої та комплексної програми участі співробітників в діяльності організації. Управлінські рішення стосовно розподілу прибутків повинні приймати безпосередні учасники цієї системи.

Загалом, на думку автора, програма участі в прибутках організації може бути сформована таким чином. Кожен квартал підраховується прибуток, отриманий від кожного автономного підрозділу організації, і до 25 % цієї суми передається співробітникам підрозділу. Перевішивши відповідні кошти керівництво не повинно втручатися в процес їх розподілу. Співробітники самостійно вирішують, хто і скільки отримає, або шляхом голосування, або з урахуванням стажу роботи в організації, рівня заробітної плати чи інших критеріїв. Також працівники можуть не розподіляти відповідні кошти, а використати їх з іншою метою, наприклад, у вигляді кредитів на придбання нерухомості. Однак, яке б рішення не було прийняте, воно стосується тільки поточної щоквартальної виплати. Стосовно наступного кварталу працівникам необхідно приймати знову відповідне рішення.

Також можна надати працівникам можливість вибору специфічної системи «демпфування ризиків» в заробітній платі. Працівникам пропонується піти на скорочення оплати праці на 25 % як максимум, а потім отримувати додаткову плату, збільшивши свою винагороду на 50 % в порівнянні зі звичайною, якщо у підприємства був вдалий фінансовий рік. В іншому випадку, якщо справи підприємства не зовсім вдалі, працівники залишаються зі своїми 75 % від заробітної плати. Ця система забезпечить винагороду працівникам, які погодились взяти на себе такий ризик, і дозволить підприємству змінювати витрати на оплату праці пропорційно до прибутків та збитків.

Такий підхід формує в інформованих працівників довіру до організації, забезпечує активну мотивацію праці та участь в управлінні, формуючи новий рівень колективного людського капіталу організації, який з часом трансформується в організаційний капітал як складову частину інтелектуального капіталу.

Для забезпечення швидкого переведення індивідуального людського капіталу в людський капітал організації, а в подальшому і в інтелектуальний капітал у вигляді організаційного та споживчого капіталів можна запропонувати систему ротації кадрів в організації.

Підхід у створенні системи ротації кадрів базується на положенні, що людина є індивідом, який прагне до постійного розвитку. Дослідженнями встановлено [9], що в різні періоди часу ефективність праці спеціалістів та керівників середнього рівня в організації неоднакова, і після тенденції до зростання в перші роки діяльності на відповідній посаді, ефективність праці має стійку тенденцію до зниження. Ця тенденція характеризується визначеними закономірностями. Ефективність праці керівників середнього рівня управління та спеціалістів окремих відділів, основного виробництва, зростає протягом перших 3—4 років роботи їх на цій посаді і досягає визначеного максимуму, а в наступні роки, знижуючись до відповідного рівня, стабілізується і, в подальшому, лише незначно змінюється, коливаючись в одну або іншу сторону від досягнутого рівня в процесі подальшої роботи на відповідній посаді.

Головними причинами зниження ефективності праці працівників, в основному, є втрата інтересу до роботи, втрата відчуття новизни в підході до вирішення виробничих проблем та відсутність кар'єрних стимулів або кар'єрного зростання.

Тривале перебування на одному місці приводить до зниження мотивації та продуктивності праці, тому рекомендується перебування на відповідній посаді, або роботі, від двох до п'яти років. Всі, хто бажав би залишитися на триваліший термін, можуть це зробити за умови, що будуть ставити перед собою нові задачі. В умовах такої ротації працівники повинні мати можливість самостійно планувати свою роботу на рік наперед, для визначення, якою справою бажали б займатись та для вивчення майбутніх обов'язків. За необхідності організація може надати можливість перепідготовки або навчання за обраним напрямком майбутньої роботи.

В такому вигляді ротація кадрів може принести велику користь як самим працівникам, так і ро-

ботодавцям. Ця система дозволить людям отримати нові навички, що забезпечить зростання людського капіталу на соціорівні. Також вона перешкоджає створенню корпоративної імперії, бо працівники не можуть підтримувати її жорстку структуру, якщо кожних декілька років змінюють посаду та напрямок роботи. Вона дозволить працівникам отримати більше узагальненої інформації про організацію, в якій вони працюють.

Ротація кадрів змушує організацію готувати одразу декілька спеціалістів для визначеного роду робіт. Це дозволяє створити якісну організаційну структуру та надає додаткові можливості для тих, хто міг би виявитися в середині піраміди управління, практично без перспектив зростання. Така ротація розподіляє по організації особистості з різноманітним світоглядом, досвідом та технічними навичками, дає можливість максимально використовувати їх свіжий погляд на ситуацію. Переведення деперсоналізують організацію, бо клієнти та постачальники мають стосунки з організацією в цілому, а не з конкретними менеджерами. Застосування системи ротації кадрів стимулює працівників і організацію формалізувати накопичені працівниками організаційні знання, оформлюючи їх у вигляді відповідної методичної, технологічної або організаційної документації, схем взаємодії, програмних комплексів та ін., що забезпечує накопичення відчуженого людського капіталу організації і, в подальшому, зростання інтелектуального капіталу.

Звичайно, переведення на іншу посаду необхідно здійснювати обережно, щоб не втратити спеціалістів там де вони дійсно необхідні. Також серйозною проблемою є необхідність одночасної підготовки декількох експертів в різних галузях діяльності.

Необхідно також пам'ятати, що нарощування людського капіталу підприємством в формі підвищення кваліфікації працівників іноді пов'язано з ризиком опортуністичної поведінки. Працівник, отримавши корисні знання та досвід, може перейти на нове місце роботи в іншій організації з вищим рівнем заробітної плати, а підприємство, яке оплатило його освіту, не встигне отримати компенсацію у вигляді зростаючої продуктивності праці. В таких випадках доцільно оформляти контракти, які передбачають визначені санкції. Наприклад, оплата навчання може бути оформлена у вигляді позики, і якщо працівник забажає звільнитися раніше обумовленого терміну, від нього можна вимагати її погашення.

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.

Висновки

Для вирішення проблеми трактування складових людського капіталу можна запропонувати класифікацію компонентів людського капіталу на різних рівнях: антропорівень (людський капітал особи, індивідуальний людський капітал); соціорівень (людський капітал організації, підприємства, іншого соціального утворення або колективу); ноорівень (людський капітал суспільства, держави, нації). В свою чергу людський капітал соціорівня (людський капітал організації) можна поділити на три основних групи: особистий, відчужуваний та колективний.

Формування людського капіталу підприємства здійснюється шляхом інвестицій в людину за такими напрямками: інвестиції в особистий людський капітал (в професійне здоров'я, спеціальну освіту, професійні знання, навички тощо); інвестиції в відчужуваний людський капітал (в раціоналізаторську діяльність, патенти, програмне забезпечення, технології, ноу-хау, формування баз даних тощо); інвестиції в колективний людський капітал (в розвиток соціальної взаємодії колективу, корпоративну культуру, психологічний клімат в колективі тощо).

Розвиток людського капіталу підприємства надає суттєве підвищення якості трудового життя, оскільки в результаті відбувається максимальний розвиток трудового і інтелектуального потенціалу персоналу, суттєво підвищується рівень продуктивності праці, що дає можливість покращити фінансові показники діяльності підприємства в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність і людський капітал промислового підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2008. — № 3. — Т. 3. — С. 54—61.
2. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення / Л. І. Гальків // Науковий вісник

НЛТУ України. — 2008. — Вип. 18.9. — С. 187—191.

3. Мочерна О. С. Діалектика концепції людського капіталу за умов транснаціоналізації / О. С. Мочерна // Бізнес-навігатор. — 2009. — № 1. — С. 15—21.

4. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : моног. / [Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В.]; под ред. д. э. н., проф. В. Т. Смирнова. — М. : Машиностроение-1, Орел : Орел ГТУ, 2005. — 513 с.

5. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Марина Андріївна Ажажа; Харків. регіон. ін-т. держ. управл. НАДУ при Президентіві України. — Харків, 2008. — 17 с.

6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2004. — 535 с. — ISBN 966-346-001-6.

7. Замалетдинова Э. Н. Развитие институтов накопления человеческого капитала в современной российской экономике : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Эльмира Наваилевна Замалетдинова; ЧОУ ВПО «Институт экономики, управления и права (г. Казань)» — Казань, 2010. — 23 с.

8. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Н. П. Марущак. — Режим доступу до статті : http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm.

9. Гонтарь В. В. Формирование кадров управления на промышленных предприятиях: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Влада Валерьевна Гонтарь; ГОУ ВПО «Волжская государственная инженерно-педагогическая академия» — Н.-Новгород, 2004. — 24 с.

Рекомендована кафедрою економіки промисловості та організації виробництва

Стаття надійшла до редакції 21.09.10

Рекомендована до друку 25.10.10

Кавецький В'ячеслав Валерійович — старший викладач кафедри економіки промисловості та організації виробництва.

Вінницький національний технічний університет, Вінниця