

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
Запорізький національний університет  
Кафедра «Підприємництва, менеджменту організацій та логістики»

## **Конспект лекцій**

з дисципліни «Управління людським капіталом»  
для студентів спеціальності 073 Менеджмент  
освітня програма Менеджмент організацій і адміністрування  
денної та заочної форм навчання

Запоріжжя

2018

Конспект лекцій з дисципліни «Управління людським капіталом»  
для студентів спеціальності 073 Менеджмент, освітня програма  
«Менеджмент організацій і адміністрування» денної та заочної форм навчання /  
Павлюк Т.С. – Запоріжжя: ЗНУ, 2018, 75 с.

Укладач: Т.С. Павлюк, старший викладач кафедри підприємництва,  
менеджменту організацій та логістики, ЗНУ

## ЗМІСТ

Тема 1. Інформаційна економіка та передумови розвитку теорії людського капіталу	4
Тема 2. Поняття та функціонування людського капіталу.	17
Тема 3. Оцінювання людського капіталу підприємства.	27
Тема 4. Моделі та компоненти управління людським капіталом.	44
Тема 5. Знання та інформація – головні складові людського капіталу.	
Тема 6. Управління розвитком людського капіталу	
Тема 7. Управління ефективністю людського капіталу	
Тема 8. Мотивація як ефективний механізм управління людським капіталом.	
Тема 9. Управління кар'єрою, як засіб формування та розвитку компетентностей.	
Тема 10. Концепція управління людським капіталом для забезпечення інноваційного розвитку підприємства.	
Тема 11. Закордонний досвід управління людським капіталом	

**Тема 1.**  
**ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ**  
**ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

1. Поняття та основна сутність інформаційної економіки.
2. Передумови виникнення та розвитку інформаційної економіки.
3. Еволюція економічних систем і поняття інформаційної економіки.
4. «Творча еволюція» за А. Бергсоном.
5. «Треття хвиля» Е. Тоффлера.
6. «Постіндустріальне суспільство» - ідеї Д. Белла.
7. «Ноосфера» за В. Вернадським.
8. «Індивідуалізоване суспільство» З. Баумана.
9. Інформація як головний чинник виробництва, у сучасній економіці.
10. Проблеми становлення інформаційної економіки України.

Провідною ознакою інформаційного суспільства є інформатизація.

**Інформатизація** — це сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, спрямованих на створення умов для задоволення інформаційних потреб, реалізації прав громадян і суспільства на основі створення, розвитку, використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, що ґрунтуються на застосуванні сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки.

Як показує досвід інших країн, інформатизація сприяє:

- забезпеченню національних інтересів,
- поліпшенню керованості економікою,
- розвитку наукомістких виробництв та високих технологій,
- зростанню продуктивності праці, вдосконаленню соціально-економічних відносин,
- збагаченню духовного життя та подальшій демократизації суспільства.

Вже в даний час інформація стала специфічним товаром. Така специфічність пов'язана з неподільністю інформації та її відносністю - навіть абсолютно достовірна інформація не у всіх умовах може бути використана, а володіння інформацією не обов'язково приносить прибуток.

У міру інформатизації суспільства інформація стає "вугіллям і сталлю" цього товариства, а такі поняття як капітал, багатство стануть майже синонімами володіння інформацією (у широкому плані). Економічна міць держави та її безпеку в значній мірі будуть визначатися "інформаційним капіталом".

Ця інтенсивна інформатизація діалектично пов'язана зі структуризацією середнього (мезо) ланки економіки на різних рівнях - від регіону до транснаціонального масштабу. В результаті такої мезоструктуризації утворюються корпорації (фінансово-промислові групи) різного рангу - від регіональних до транснаціональних. При цьому транснаціоналізація охопила, як

гігантські корпорації з обсягами угод, порівнянними з валовим внутрішнім продуктом (ВВП) середніх держав, так і фірми, в яких працює 100-200 чоловік.

Гігантські транснаціональні корпорації (ТНК) - найбільш потужні економічні агенти сучасного господарського процесу - ієрархічно структуровані, як по вертикалі (технологічна лінія), так і по горизонталі (Лінія диверсифікації). Така ієрархія інформаційно обумовлена, безперервно еволюціонує, як за рахунок вдосконалення внутрішніх логістичних зв'язків, так і адекватно реагуючи на вплив зовнішнього середовища, тобто відбувається її безперервна самоорганізація, властива відкритим мерехтливим системам.

Головною відмінною рисою мезоекономіки є дія принципу додатковості, тобто поєднання плановості всередині корпоративної структури і ринковості в поза цієї структури, тобто, кажучи мовою Дж. Гелбрейта, конвергенція капіталістичних і соціалістичних систем.

Інша важлива риса мезоекономіки - тісне злиття інтелектуального, фінансового і промислового капіталів. У міру інтенсифікації інформатизації суспільства першої набуває домінуючого значення.

### *Поняття та основна сутність інформаційної економіки.*

**Інформаційна економіка** (Information economy; Knowledge economy) - економіка, заснована на знаннях, в якій велика частина валового внутрішнього продукту забезпечується діяльністю з виробництва, обробки, зберігання і розповсюдження інформації і знань, причому в цій діяльності беруть участь більше половини зайнятих.

Поняття економіки, заснованої на знаннях, або інтелектуальної економіки, що отримало в останні роки поширення у світовій економічній літературі, відображає те, що наукові знання безпосередньо визначають параметри економічного зростання, створюючи основу для інновацій і формування кваліфікованої робочої сили.

На частку наукомістких галузей обробної промисловості та сфери послуг нині припадає в середньому більше половини ВВП провідних індустріальних країн; саме ці галузі відрізняються найбільш високими темпами зростання обсягів виробництва, зайнятості, інвестицій, зовнішньоторговельного обороту. Досягнення науки і техніки виступають ключовим чинником:

- поліпшення якості продукції і послуг;
- економії трудових і матеріальних витрат,
- збільшення продуктивності праці,
- вдосконалення організації виробництва.

Все це в кінцевому рахунку зумовлює конкурентоспроможність підприємств і продукції, що випускається ними на внутрішньому та світовому ринках.

За своїми властивостями інформаційна економіка носить глобальний характер і є основою формування та розвитку інформаційного суспільства.

В умовах інформаційного суспільства процеси кодування та декодування науково-економічної інформації досягають такого рівня, при якому спостерігається щорічне подвоєння обсягу знань.

У цьому зв'язку, для того щоб встигнути засвоїти наростаючий обсяг інформації і не відстати від темпів сучасного науково-технологічного та економічного життя, індивіду, фахівцю і персоналу необхідна можливість безперервного оновлення своїх знань.

Така можливість перетворюється на реальність, якщо проведені в життя основні принципи інформатизації, є достатньо висока інформаційна культура і розвинений розгалужений ринок інформаційних послуг.

Таким чином, можна констатувати, що феномен виникнення інформаційної економіки призводить до перетворення інформаційного ресурсу на основне джерело доданої вартості, появи на цій основі можливостей для забезпечення інтенсивного характеру економічного розвитку, заснованого на низьковитратних технологіях, у тому числі інформаційних технологіях управління.

Інформаційна економіка - потужний системоутворюючий фактор соціально-економічного розвитку, джерело високоліквідного запасу і гарантія політичної стабільності в суспільстві.

Інформаційна економіка – характеристика сучасної економіки з погляду речового змісту, в якій відбувається поширення інформаційної технології у сфері матеріального і нематеріального виробництва, перетворення інформації на один із важливих факторів соціально-економічного прогресу суспільства та окремої особи.

В інформаційній економіці переважає виробництво та споживання нематеріальних благ, а інформаційних та духовних цінностей, а її інтегруючим показником буде рівень інформатизації. Матеріальна основа такої економіки – виробництво інформаційного устаткування електронного (масове виробництво) і використання комп'ютерних систем, машинних банків, мікропроцесорів тощо, телекомунікаційної, побутової електроніки.

В інформаційній економіці нерозривно пов'язаний розвиток інформаційних машин і систем зв'язку, що дає змогу комплексно надавати інформаційні послуги.

В інформаційній економіці переважає використання вищих форм руху матерії – фізичної, хімічної, біологічної. В інформаційній економіці інтелектуально-інформаційно насиченою є робоча сила, зростає інформатизація праці, а її учасниками стають найкваліфікованіші робітники, які внаслідок цього є носіями нового об'єкта привласнення і певною мірою його співвласниками.

Це явище – один із найвагоміших факторів зростання вартості їхньої робочої сили, а отже, й розміру заробітної плати, а також участі у придбанні акцій і привласненні дивідендів. Внаслідок цього певною мірою долається відчуження певної кількості працюючих від засобів виробництва і виробленої

продукції, від самого процесу праці, від економічної влади на підприємстві, модифікується головна мета капіталізму та інші риси цього суспільного способу виробництва.

Становлення інформаційної економіки в розвинутих країнах Заходу розпочалося з середини 70-х, в Україні зазначені процеси наприкінці ХХ ст. не відбувалися. Виділення категорії інформаційної економіки зроблено лише з точки зору системи продуктивних сил, без урахування інших елементів економічної системи – виробничих відносин (або відносин економічної власності), техніко-економічних відносин, організаційно-економічних відносин і господарського механізму. Тому її використання має дещо обмежений характер. Ця категорія однопорядкова з іншими техніко-економічними категоріями і поняттями, введеними у науковий обіг західними вченими такими як кібернетичне суспільство, технотронне суспільство та ін. Щоб набути статусу економічної категорії, характеристика інформаційної економіки повинна доповнюватися аналізом соціально-економічної форми, яка найбільше відповідає вимогам розвитку інформаційного устаткування і технологій та охоплює сферу економічної власності.

Інформаційна економіка - термін, використовуваний для позначення двох понять.

По-перше, інформаційна економіка є сучасна стадія розвитку цивілізації, яка характеризується переважною роллю творчої праці і інформаційних продуктів.

По-друге, інформаційна економіка - це економічна теорія інформаційного суспільства.

#### Стадії розвитку інформаційної економіки

1. Проникнення інформаційних технологій у виробництво.
2. Масове впровадження інформаційних технологій і переважання стандартизованих систем.
3. Перевищення продуктивності в сфері виробництва інформації та інформаційних технологій над іншими галузями.
4. Перехід до переважного виробництва інформації і знань.

#### Функції і завдання інформаційної економіки

Інформаційна економіка (правила господарювання в постіндустріальному суспільстві) - це наука, що досліджує господарську діяльність людини, яка передбачає широке застосування електронних (інформаційно-комунікаційних) технологій у процесах суспільного виробництва, розподілу і споживання суспільних благ.

Особливістю інформаційної економіки є спрямованість на масовість і глобальний характер господарської взаємодії, а також розподілу створених благ серед споживачів в глобальному масштабі. На відміну від традиційних методів господарювання загальноприйнятою економіки, заснованих на менеджменті та

ринкової моделі ведення бізнесу (на основі схеми "попит - пропозиція"), інформаційна економіка базується на:

месседжменте, інноваційному підприємстві,  
інформаційному інжинірингу  
автоформалізації(автоструктурірованії) економічних процесів.

Головні завдання інформаційної економіки:

- На макрорівні - це вибір напрямку господарського розвитку в рамках відбуваються глобальних процесів, що визначається здатністю господарської енергії суспільства рухатися до нових зовнішніх ресурсів і якісним трансформаціям своєї структури. Більш широко це виглядає як розвиток ноосфери в результаті еволюційного взаємодії її складових: техносфери, антропосферою і соціосфери.
- На мікрорівні - створення суб'єктами підприємництва алгоритмів господарювання, спрямованих на отримання господарської енергії зовнішнього середовища і трансформацію її у вигляді роботи і створення робочих місць.

Система інформаційної економіки

Під системою інформаційної економіки розуміється система господарської діяльності, в якій реалізована функція взаємнооднозначної, безперервного підприємницького взаємодії, зворотне до якого теж безперервно. Взаємно-однозначність, безперервність і наявність зворотних функцій забезпечує правову ідентифікацію елементів, процесів і їх арбітраж.

Аналогами таких систем сьогодні є платіжні системи Visa / MasterCard, системи Інтернет-трейдингу і пр.

Система будується на базі телекомунікаційних мереж, включаючи Інтернет, на платформі "хмарних обчислень", що забезпечує масовий формат електронного економічної взаємодії на глобальному рівні. Система інформаційної економіки характеризується наявністю динамічно змінних зв'язків, структурованих за видами економічної діяльності та обумовлених включенням в систему то одних, то інших елементів. При цьому дотримується умова збереження пріємственності між елементами і типами зв'язків для забезпечення цілісності правового поля.

Система інформаційної економіки складається з одиниць, самогрупування яких проходить за типами зв'язків, співвіднесених до потреб в ресурсах і інформації. Одиниці системи можуть утворювати групи за інтересами, електронні товаропровідні мережі та інші різні електронні бізнес-мозаїки економічної взаємодії.

Кожна одиниця є системою з горизонтальною структурою, що забезпечує можливість самостійної структуризації економічних процесів в неієрархічних (нежорсткої), слабо зв'язаної середовищі. Система "економічної одиниці" складається з інформаційних ресурсів, що визначають її візуальне уявлення в інформаційному просторі, осередків управління станом і зв'язками. Одиниця є нейроном, функціонуючим в системі інформаційної економіки, і безпосередньо



впливає на постійно мінливу структуру, формуючи її "інформаційний ландшафт".

Будь-яка система інформаційної економіки в залежності від процесів, що відбуваються в ній в рамках місця, подій і часу, характеризується трьома параметрами:

- за особливостями складу елементів,
- по їх числу,
- за структурою, тобто за типом зв'язків, що поєднують елементи.

Під елементом тут розуміється електронна одиниця, пов'язана з суб'єктом господарювання, що відображає його характеристики та забезпечує можливість здійснення електронного економічної взаємодії (тобто формальної побудови "алгебри" взаємодії).

Система інформаційної економіки взаємопов'язана з системою реального господарювання, забезпечуючи останню структурованим відображенням відбуваються фактів (подій) і їх емпіричним узагальненням в розрізі місця, часу, видів діяльності та обставин.

*«Творча еволюція» за А. Бергсоном.*

Творча еволюція” мислиться як не детермінований процес. На думку Б., де є повторюваність там відсутнє життя. Світовий процес неповторюваний, а отже, доцільний, вільний. Свобода є основою творчої еволюції.

Завдяки Концепція творчої еволюції життя мислиться як процес не детермінованого, неповторюваного і безперервного творення все нових і нових форм, кожна наступна з яких, відштовхуючи попередню, в якій згасла творча енергія, піднімається на вищий щабель. Відповідно до такого розуміння буття Б. запропонував власну концепцію пізнання. В пізнанні людини він розрізняв інтелект і інтуїцію. Інтелект зводить життя до сукупності речей незмінних. Мета інтелекту – оволодіння світом, через спрощення, стандартизацію, огрубіння.

Так, на думку Бергсона, діє і наука. Мета її не пізнання суті світу, а практичне оволодіння ним. Його здатна схопити лише інтуїція, яка, на відміну від інтелекту, є незаінтересованим спогляданням світу. Метафізика, на відміну від науки, що прагне оволодіти світом за допомогою інтелекту, проникає в сутність життя за допомогою інтуїції. Наука (інтелект) розглядає світ крізь призму потреб, практичних інтересів людини. Інтуїція вільна від такого інтересу, вона. Саме інтуїція і здатна побачити за фрагментами реальності процес творчої еволюції. Його ідеї близькі до філософії життя. Основною категорією його філософії є життя, яке він розуміє як «творчу еволюцію», «життєвий порив». Справжня еволюція, на думку Бергсона, — це творчість нових непередбачуваних форм. Згідно зі схемою цієї еволюції, все суще перебуває безперервній зміні, пориванні, творчості, яка на кожному етапів включає дві протилежні сторони — пасивну, й активну. В основу цієї схеми

покладено життєвий творчий порив, а рушієм творчого пориву ви-знає божественне начало. Заслугою є спроба представити всі події у Всесвіті як єдиний потік творення все нових форм. В основі концепції «творчої еволюції» перебуває своє-рідна інтерпретація часу. В розуміння часу ідею вносять ідею часовості людського буття. На основі нового розуміння часовості людського існування відбулося переосмислення часу як характеристики буття. Б. розрізняє час, яким оперує наука, і реальний час. Час, яким оперує механіка є просторовим часом. Цей час однорідний, він повторюваний, зворотний. Справжній час, з яким людина стикається в житті — це неперерв-ний потік, тривала незворотна плинність. Таке розуміння часу співзвучне синергетиці. Тільки виникнення життя, принесло незворотність у розвиток Землі. Життя за своєю суттю незворотне; перетворюючи неорганічну матерію, во-но надало незворотності її формам. Тому тільки на основі життя можна вибудувати незворотний час.

### *«Третя хвиля» Е. Тоффлера*

Елвін Тоффлер (1928) – американський соціолог і публіцист, автор відомих книг "Футурошок" (1970), "Третя хвиля" (1980), "Метаморфози влади" (1990), один з авторів ідеї "постіндустріального суспільства".

Професор Корнелльського університету, член факультету Нової школи соціальних досліджень у Нью-Йорку, радник ряду відомих організацій (Фонд Рокфеллерів, корпорації "Ай Бі Ем", Інституту майбутнього). Був також кореспондентом та редактором різноманітних журналів та часописів.

До цього Тоффлер працював рядовим робітником у ливарному цеху на автомобільному заводі.

"Третя хвиля" (1980). У цій праці Е. Тоффлер розробляє теорію постіндустріального суспільства, за його термінологією – "надіндустріальної цивілізації". Він ділить людську цивілізацію на три фази: сільськогосподарську фазу Першої Хвилі, індустріальну фазу Другої Хвилі та фазу Третьої Хвилі, яка за Е. Тоффлером, тільки починається.

Спочатку Е. Тоффлер описує індустріальну фазу Другої Хвилі і ретельно змальовує картину нової цивілізації, що визріває сьогодні. Нова цивілізація, на думку Е. Тоффлера, настільки глибоко революційна, що ставить під сумнів усі усталені уявлення. Всі старі способи мислення, старі формули, догми й ідеології, незалежно від того, як високо їх цінували та якими корисними вони були в минулому, більше не відповідають обставинам. Світ, який швидко утворюється внаслідок зіткнення нових цінностей і технологій, нових геополітичних відносин, нових стилів життя й засобів сполучення, вимагає абсолютно нових ідей та аналогій, класифікацій та концепцій. "Ми не можемо, – пише Е. Тоффлер, – втиснути зародковий завтрашній світ у вчорашнє традиційне, затишне житло. Не годяться вже й ані ортодоксальні напрями думок, ані ортодоксальні настрої".

Е. Тоффлер, описуючи індустріальну цивілізацію, що відмирає, користується термінами "техносфера", "соціосфера", "інфосфера" та

"енергосфера", а далі показує, як кожна з них зазнає революційних змін у сьогоднішньому світі. Прагне показати, в яких зв'язках перебувають між собою ці сфери, а також "біосфера" та "психосфера", які формують структуру психологічних та особистих відносин, через які зміни зовнішнього світу вони впливають на наше приватне життя.

Е. Тоффлер припускає, що цивілізація також керується певними принципами і розвиває свою власну "суперідеологію", щоб пояснити дійсність і виправдати власне існування.

"Коли ми зрозуміємо, – стверджує Е. Тоффлер, – як ці сфери, процеси та принципи взаємодіють та як вони змінюють одне одного, спричиняючи потужні течії перемін, ми набагато чіткіше осмислимо гігантську хвилю перемін, яка сьогодні накочується на наше життя".

У "Третій хвилі" Е. Тоффлер прагне обґрунтувати тезу, що економіка не є найголовнішим чинником сучасного капіталізму. Нова цивілізація буде кардинально відрізнитися від капіталістичного періоду "індустріалізму", в якому основними регулятивними принципами є стандартизація, концентрація, максималізація, які не будуть спрацьовувати при переході до економіки самообслуговування. Поява нової наукоємної технології, реорганізація виробництва на основі впровадження найновіших досягнень науки й техніки привели в рух "третю хвилю" розвитку цивілізації, яка руйнує всі принципи попередньої економіки та змінює її на протилежні.

Це веде за собою і зовсім інший характер виробництва. "Новий спосіб виробництва, – пише Е. Тоффлер, – робить можливим повернення до домашнього виробництва на новій, вищій, електронній базі й акцентує увагу на домівці як центрі суспільства". Тому з'являється можливість все робити вдома, а це здебільшого промисловість самообслуговування, ніж виробництво товарів для ринку, де виробництво і самообслуговування ніби зосереджені в одному місці. Цьому типу виробництва, а саме споживанню, відповідає певна етика – етика, яка приходить на зміну протестантській етиці з її вузькоекономічним визначенням особистого успіху. "Замість ранжування людей згідно з тим, чим вони володіють, ця етика надає високу цінність тому, що люди роблять".

#### *«Постіндустріальне суспільство» - ідеї Д. Белла*

Основна робота Д. Белла - Зустрічаючи 2000 ( Towards the Year 2000 raquo ;, 1968) - переведена на російську мову і користується великою популярністю. Не менш відома і його книга: Прийдешнє постіндустріальне суспільство ( The Coming of Post-Industrial Society: A Venture of Social Forecasting raquo ;, 1973), в якій автор стверджує, що розвиток інформаційного суспільства та виробництва веде до перевороту в техніці і технології виробництва. Соціальні відносини, створювані новими мережами інформації (від обміну інформацією між дослідниками за допомогою комп'ютерів до широкої соціальної однорідності, утвореною за допомогою національного телебачення), не є більше трудовими відносинами індустріального суспільства. У наявності виникнення зовсім іншого типу соціальної структури в порівнянні з уже відомими.

Д. Белл наділяє інформаційне суспільство рисами, які охоплюють переважно нові явища в розвитку сучасних продуктивних сил. Тут і централізація теоретичного знання, яке стає основою для змін у виробництві, і створення інтелектуальної технології, що дозволяє знайти найбільш раціональні шляхи рішення інженерних, економічних і соціальних проблем, і перехід від виробництва товарів до виробництва послуг. Важливою ознакою постіндустріалізму Белл оголошує зміна характеру праці, яке у тому, що природа виключається з рамок трудової та повсякденного життя, так як в постіндустріальному суспільстві робота стає, насамперед, грою людини з людиною. Проте головне в позиції Белла з проблеми характеру праці в майбутньому суспільстві - це те, що, визнаючи історичний характер конкретної праці, він прагне зняти питання про зміни соціально-економічної сутності праці в процесі сучасного суспільно-історичного розвитку.

Постіндустріальне суспільство розглядається Беллом як засноване на «грі для людей», в якій на тлі машинної технології піднімається технологія інтелектуальна, заснована на інформації.

Центральною політичною проблемою такого суспільства Д. Белл вважає характер і форми державної науки. Белл пише: «Постіндустріальне суспільство засноване на послугах, тому вона є грою для людей. Головне значення мають не м'язова сила, енергія, а інформація. Основною діючою особою стає професіонал, оскільки його досвід і освіту дозволяють їй відповідати всім вимогам, що пред'являються в суспільстві. Якщо доіндустріальне суспільство визначається через кількість товарів, що пропагують рівень життя, то постіндустріальне суспільство визначається якістю життя, вимірюється послугами і різними зручностями - охороною здоров'я, освітою, відпочинком і культурою».

Сфера економіки: перехід від виробництва товарів до виробництва послуг;

Сфера зайнятості переважання класу професійних фахівців і техніків;

Осьовий Принцип: провідна роль теоретичного знання як джерела нововведень і визначення політики у суспільстві;

Майбутня орієнтація: контроль над технологією і технологічними оцінками діяльності;

Процес прийняття рішень: створення «нової інтелектуальної технології».

Д Белл: «Громадські знання - сукупність субординованих факторів або суджень, складових аргументовану твердження або експериментальний результат, який може бути відданий іншим».

Белл наводить 5 типів знань:

- 1) практичні знання, придатні для використання в роботі, рішеннях і діях:
  - Професійні,
  - Підприємницькі,
  - Знання навичок фізичної праці,

- Знання в галузі ведення домашнього господарства та інших.
- 2) Інтелектуальні знання
- 3) Марність та розважальні знання
- 4) Духовні знання
- 5) Небажані знання, перебувають у сфері інтересів людини

Коли знання своєї систематичній формі залучається до практичної переробки (як винаходи або організаційного удосконалення), можна сказати, що саме знання, а не праця виступає джерелом вартості. Економісти в концепціях, пояснюють виробництво і обмін, використовують в якості основних змінних землю, капітал і працю.

Більш проникливі дослідники - наприклад, У. Зомбарт і Й. Шумпетер - доповнюють цю тріаду такими важливими поняттями, як ділова ініціатива і підприємливість .

*«Ноосфера» за В. Вернадським.*

Ноосфера - це етап розвитку біосфери, на якому людина, свідомо використовуючи свої знання, буде підтримувати існування біосфери та сприяти її розвитку.

В. І. Вернадський зазначав, що можливості людини з її розумом і технікою такі значні, що вона може втручатись в хід геолого-хімічних процесів Землі і навіть змінювати їх природний напрямок. Людство має усвідомити свою силу і роль у біосфері і тоді настане новий етап її розвитку.

Вернадський передбачав перехід біосфери в новий стан, так звану сферу розуму - "ноосферу" (noos - в перекладі з грецької : розум, дух ), в якій людина стане основною геологічною силою.

Ноосфера відрізняється від біосфери величезною швидкістю в розвитку. За концепцією ноосфери, людство перетворилося на найпотужнішу геологічну силу на планеті. Вернадський підкреслював, що протягом останніх 500 років воно освоїло нові форми енергії - парову, електричну, атомну, й навчилося використовувати майже всі хімічні елементи. Людство освоїло всю біосферу й одержало набагато більшу, порівняно з іншими організмами, незалежність від навколишнього середовища. Наукова думка й діяльність людини змінили структуру біосфери, незаймана природа швидко зникає, з'являються нові екосистеми та ландшафти - міста, культурні землі, для яких характерні простіші угруповання організмів.

Принципові положення теорії В.І.Вернадського

І. Вернадський виділяв рівні (основні структурні компоненти) речовин біосфери. Кожна з цих складових характеризується специфічною, динамічною структурою та організацією.

- 1) жива речовина (сукупність організмів різних видів).

“Я називатиму живою речовиною сукупність живих організмів, виражену в вазі, хімічному складі, у мірах енергії та характері простору”(В.І.Вернадський).

Жива речовина характеризується також різноманітністю видів і їх чисельністю, а також тенденцією росту їх кількості в процесі еволюції живої природи.

Форми життя дуже різноманітні. Нараховується біля 500 тис видів рослин і біля 1.5млн видів тварин. При всій різноманітності видів, маса живої речовини на Землі відносно невелика 105-106 км<sup>3</sup>. якщо цю величину прийняти за 1, то маса атмосфери 10, гідросфери 10000, літосфери 100000, а маса всієї Землі 100 млн.

2) біогенна речовина - орґано-мінеральні та орґанічні продукти, створені орґанізмами (всі форми дендриту, кам'яне вугілля, нафта, газ тощо);

3) нежива (косна, кістякова речовина) - неживі неорґанічні сполуки, речовини, в утворенні яких живі орґанізми участі не брали (гірські вивержені породи, мінерали, опади);

4) біокістякова речовина - неорґанічні продукти, що утворюються в результаті взаємодії живої і кістякової речовин, (кисень, створений зеленими рослинами; основним видом біокістякової речовини є вода, а основним біокістяковим тілом - ґрунт; до суміші біогенних речовин з мінеральними породами небіогенного походження відносяться мул, природні води, газо- та нафтоносні сланці, частина осадових карбонатів, ландшафти); сама біосфера є біокістяковою системою.

5) радіоактивні речовини;

6) розсіяні атоми;

7) речовини космічного походження (метеорити).

II. Енергія Сонця - космічне джерело енергії в біосфері. Речовина біосфери приймає космічну енергію і стає активною. Орґанізми трансформують променисту енергію Сонця в хімічну згідно із законами термодинаміки. Залежно від джерела енергії Вернадський говорив про живу речовину I-го і II-го порядків,

III. "Тиск життя". В. І. Вернадський відзначав здатність живої речовини постійно зростати, розрахував швидкість можливого заселення поверхні Землі деякими орґанізмами за умов безперешкодного існування. Так, для деяких бактерій достатньо 1,3 — 1,8 доби для заселення поверхні планети.

Ще одним проявом активності живих орґанізмів є інтенсивність розмноження. За ідеальних умов (теоретично) вона може сягати швидкості звуку., так, одноклітинна водоросль діатомея теоретично здатна за 8 днів утворити масу речовини, що дорівнює масі Землі, а наступного дня подвоїти її.

IV. Роль живих орґанізмів. В.І. Вернадський вперше відзначив геологічну роль живих орґанізмів. Саме завдяки їх діяльності відновний характер давньої атмосфери, в якій переважали NH<sub>3</sub>, CH<sub>4</sub>, CO, CO<sub>2</sub>, змінився на окисний з переважанням N<sub>2</sub>, O<sub>2</sub> та незначним вмістом CO<sub>2</sub>.

Значення живих організмів:

- акумулюють сонячну енергію, трансформують її в енергію земних процесів (хімічну, механічну, теплову, електричну) - поклади кам'яного вугілля – це сонячна енергія, накопичена зеленими рослинами минулих геологічних епох;
- багато мінералів і гірських порід мають біогенне походження (осадові родовища сірки, заліза, мангану та інших металів), осадові породи вапняків;
- накопичують хімічні елементи у тканинах свого тіла: Fe, Cu, Mn, N, S, P тощо, а також у середовищі життя: земні рослини збагачують атмосферу і воду киснем, накопичують азот у ґрунті;
- більшість хімічних елементів здійснюють кругообіг через біосферу.
- в кінцевому рахунку жива речовина породила склад атмосфери, гідросфери, ґрунту.
- живі організми змінили рельєф земної поверхні, посиливши процеси осадонакопичення, вивітрювання та ерозії;
- впливають на мікроклімат та геофізичні умови свого існування.

V. "Плівки життя". В.І. Вернадський підкреслював повсюдність життя, яке в біосфері поширене в трьох основних середовищах: літосфері, гідросфері та атмосфері.

Одна із основних особливостей живої речовини - це й неймовірно різноманітний розподіл у різних частинах біосфери. Життя слабо розвинене у пустелях, тундрах, на глибині океану, високо у горах, тоді як інших ділянках біосфери - дуже щільне і різноманітне.

Найбільш висока концентрація живої речовини знаходиться на межах розподілу головних середовищ - у ґрунті як граничному шарі між атмосферою та літосферою, у поверхневих шарах океану, на дні водойм і, особливо, у лиманах, на літоралі, де всі три середовища - ґрунт, вода та повітря знаходяться поряд.

Місця найбільшої концентрації організмів називають «плівками життя».

VI. "Ноосфера". В. І. Вернадський зазначав, що можливості людини з її розумом і технікою такі значні, що вона може втручатись в хід геолого-хімічних процесів Землі і навіть змінювати їх природний напрямок. Людство має усвідомити свою силу і роль у біосфері і тоді настане новий етап її розвитку.

Отже, Вернадський передбачав перехід біосфери в новий стан, так звану сферу розуму - "ноосферу" (noos - в перекладі з грецької : розум, дух ), в якій людина стане основною геологічною силою.

Ноосфера - це етап розвитку біосфери, на якому людина, свідомо використовуючи свої знання, буде підтримувати існування біосфери та сприяти її розвитку.

*«Індивідуалізоване суспільство» З. Баумана.*

У книзі З. Баумана „Індивідуалізоване суспільство” (2002) автор пише, що сучасні люди думають про те, як вибрати ідентичність і чи потрібно її змінити на іншу. І тут немаловажну роль грає психологія.

В сучасному суспільстві широко розповсюджуються психологічні практики або техніки суспільного управління. Психотерапевт очищає людину душевно, заспокоює її, допомагає примирити її з собою, звільняє від стресів, досягти глибини і єдності. Така психотерапія заміняє людині віру в Бога. Це процес загальної секуляризації суспільства, заміни релігійного суспільства світським. Людину моральну, економічну, релігійну заміняє або доповнює людина психологічна. Не досягнувши на суспільно-політичній арені успіху, засумнівавшись в релігійній допомозі, людина починає заглиблюватись у саму себе, вивчати свою психіку, свої потяги, емоції, почуття, інтелект.



## Тема 2.

### ПОНЯТТЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.

1. Теорія людського капіталу.
2. Сутність категорії «людський капітал».
3. Основні елементи людського капіталу.
4. Фази функціонування людського капіталу.
5. Класифікація видів людського капіталу.
6. Індивідуальний, підприємницький, національний людський капітал.
7. Основні чинники відтворення людського капіталу.
8. Інтелектуальна власність як складова інтелектуального капіталу.
9. Аналіз сучасних поглядів на теорію людського капіталу.
10. Місце і роль людського капіталу в системі вимог інноваційного розвитку України.

#### *Людський капітал*

**Людський капітал** (англ. Human Capital) — це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу. Поняття людського капіталу є природним розвитком і узагальненням понять людського фактора і людського ресурсу, проте людський капітал є ширшою економічною категорією.

Людський капітал в широкому сенсі — це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуального і управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективно і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.

Коротко: людський капітал — це інтелект, здоров'я, знання, якісна і продуктивна праця і якість життя.

Людський капітал — головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки і економіки знань, як наступного вищого етапу розвитку.

Людський капітал — це система характеристик, які визначають спроможність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, і проявляються у ході розширеного відтворення. Таким чином, що досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти,

кваліфікації, знань, досвіду, то більші можливості людини до продуктивної, високоякісної праці (Марущак Н. П.).

### *Історія*

Елементи теорії людського капіталу існували з тих давніх пір, коли формувалися перші знання і система освіти.

Теорія людського капіталу базується на досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії, неокейнсіанства та інших економічних теоріях. Її поява стала відповіддю економічної та суміжних з нею наук на потреби реальної економіки і життя. Виникла проблема поглибленого розуміння ролі людини і накопичених результатів її інтелектуальної діяльності на темпи і якість розвитку суспільства та економіки.

Поштовхом до створення теорії людського капіталу стали статистичні дані зростання економік розвинених країн світу, які перевищували розрахунки, що базуються на врахуванні класичних чинників зростання. Аналіз реальних процесів розвитку і росту в сучасних умовах і привів до утвердження людського капіталу як основного продуктивного і соціального чинника розвитку сучасної економіки і суспільства.

Внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Гері Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас, Х.Боуєном, Дж. Кендрика, Л.Туроу, М.Блауга та інші економісти, соціологи та історики.

Розвитком теорії людського капіталу займалися як російські науковці такі, як Ю.Толипін, Ф.Волков, М.Солодов, С.Струмилін, Р.Капелюшников, М.Критський, В.Марцинкевич, С.Дятлова, А.Добринін та багато інших, так і українські вчені — О.Грішнова, І.Каленюк, А.Чухно, О.Бородіна, Н.Голікова, В.Мандибуря та інші.

Економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово, і на першому етапі обмежувалося знаннями і здатністю людини до праці. Причому, тривалий час людський капітал вважався лише соціальним чинником розвитку, тобто витратним фактором, з точки зору економічної теорії. Вважалося, що інвестиції у виховання, в освіту є непродуктивними, витратними. У другій половині ХХ століття ставлення до людського капіталу і утворення поступово кардинально змінилося.

Так, С. Фішер дав таке визначення людського капіталу: «Людський капітал є міра втіленої у людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту й набуту кваліфікацію».

Саймон Кузнець поставив на перше місце стартові потенціали фізичного капіталу і людського капіталу. На перше місце з факторів, що визначають вдале застосування набутого досвіду передових країн, він поставив достатність стартового набутого людського капіталу. І це не випадково. Високий рівень і якість накопиченого людського капіталу, необхідні для прискорення інституційних реформ, трансформації держави, технологічного оновлення виробництв, ринкових перетворень економіки тощо. І, у підсумку, саме, досить високі рівень і якість людського капіталу країни, що успішно розвивається,

забезпечують її вихід на стабільний тем зростання душевого ВВП і підвищення рівня і якості життя населення. Таким чином, людський капітал, за Кузнецом, є домінантою можливого стабільного зростання економік країн, що розвиваються.

Американський економіст Едвард Денісон (свій внесок у розробку цієї проблеми зробили Роберт Солоу, Джон Кендрік та ін) розробив класифікацію чинників економічного зростання. З 23 обраних ним чинників 4 належать до праці, 4 — до капіталу, 1 — земля, 14 характеризують внесок науково-технічного прогресу. На думку Денісона, економічне зростання визначається не стільки кількістю витрачених факторів, скільки їх якістю та зростанням цієї якості. На перше місце Денісон поставив якість робочої сили. З аналізу економічного зростання США за 1929-1982 Денісон зробив висновок, що визначальним чинником зростання випуску на одного працівника (продуктивність праці) є освіта, найважливіша складова людського капіталу.

Т. Шульц вніс величезний внесок у становлення теорії людського капіталу на початковому етапі її розвитку, в її прийнятті науковою громадськістю і популяризацію. Він одним з перших ввів поняття людського капіталу як продуктивного чинника. І зробив багато чого для розуміння ролі людського капіталу як головного двигуна і фундаменту індустріальної і постіндустріальної економік.

Основними результатами інвестицій в людину, Шульц вважав набуття здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність у суспільстві, підтримка здоров'я і т. д. Він вважав, що людський капітал має необхідні ознаками продуктивного характеру. ЛК здатний накопичуватися і відтворюватися. За оцінками Шульца, з виробленого в суспільстві сукупного продукту на накопичення людського капіталу використовується вже не  $\frac{1}{4}$ , як впливало з більшості теорій відтворення ХХ століття, а  $\frac{3}{4}$  його загальної величини.

Гері Беккер, мабуть, першим переніс поняття людського капіталу на мікрорівень. Людський капітал підприємства він визначив як сукупність навичок, знань і умінь людини. Як інвестицій в них Беккер врахував, в основному, витрати на освіту та навчання. Беккер оцінив економічну ефективність освіти, перш за все, для самого працівника. Додатковий дохід від вищої освіти він визначив так. З доходів тих, хто закінчив коледж, він віднімав доходи працівників із середньою загальною освітою. Витратами освіти вважалися як прямі, так і альтернативні витрати — втрачений дохід за час навчання. Віддачу від інвестицій в освіту Беккер оцінив як відношення доходів до витрат, отримавши приблизно 12-14% річного прибутку.

У 1992 професор економіки і соціології Чиказького університету Гері Беккер був удостоєний Нобелівської премії з економіки за «поширення сфери мікроекономічного аналізу на цілий ряд аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку». Головні книги Беккера — «Економіка дискримінації», «Людський капітал» і «Трактат про сім'ю» присвячені різним аспектам теорії людського капіталу.

Особливий внесок Беккер зробив до теорії конкуренції, стратегії і розвитку фірми. Він розрізнив спеціальні і загальні інвестиції в людину, виділив особливе значення спеціального навчання, спеціальних знань і навичок. Спеціальна підготовка працівників формує конкурентні переваги фірми, характерні і значущі особливості її продукції і поведінки на ринках, в кінцевому підсумку, її ноу-хау, імідж і бренд. У спеціальній підготовці зацікавлені в першу чергу самі фірми і корпорації, і вони фінансують її. Ці роботи Беккера стали основою створення сучасної теорії фірми та конкуренції.

Беккер в рамках теорії людського капіталу досліджував структуру розподілу особистих доходів, вікову їх динаміку, нерівність в оплаті чоловічої і жіночої праці і т. д. Він довів і політикам, і підприємцям на великому статистичному матеріалі, що освіта є фундаментом збільшення доходів і найманих працівників, і роботодавців, і держави в цілому. У результаті політики, фінансисти і підприємці стали розглядати вкладення в освіту як перспективні капіталовкладення, що приносять дохід.

Беккер в своїх роботах розглядав працівника як комбінацію однієї одиниці простої праці та певної кількості втіленої в ньому людського "капіталу". Його заробітну плату (дохід) — як поєднання ринкової ціни його простої праці і доходу від вкладених в людину інвестицій. Причому, основну частину доходу працівникові, за оцінками Беккера, а також розрахунками інших дослідників, приносить саме людський капітал.

Загальна характеристика

« Джерелом всякого доходу може бути лише тільки людська праця, що виробляє різnorodні продукти. М. І. Туган-Барановський »

Поняття людського капіталу (Human Capital) з'явилося в публікаціях другої половини ХХ століття в працях американських вчених-економістів Теодора Шульца (вперше термін використав), а його послідовник — Гарі Беккер (1992) розвинув цю ідею, обґрунтувавши ефективність вкладень у людський капітал і сформулювавши економічний підхід до людської поведінки.

За створення основ теорії людського капіталу (ЛК) їм були присуджені Нобелівські премії з економіки — Теодору Шульцу (1979), Гарі Беккер (1992). Доклав свій внесок у створення теорії ЛК і випускник Харківського комерційного інституту Саймон (Семен) Кузнець, який отримав Нобелівську премію з економіки (1971).

Основоположники теорії людського капіталу дали його вузьке визначення, яке з часом розширювалося і продовжує розширюватися, включаючи всі нові складові ЛК. У результаті ЛК перетворився на складний інтенсивний фактор розвитку сучасної економіки — економіки знань.

Спочатку під людським капіталом розумілася лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує його здатність до праці — освіта і професійні навички. Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося.

Інструментарій, розроблений експертами Світового банку, включає у нього споживчі витрати — витрати сімей на харчування, одяг, житла, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі.

Однією з умов розвитку і підвищення якості людського капіталу є високий індекс економічної свободи.

Як підсумок, зазначимо, що Виникнення теорії людського капіталу було обумовлено потребою глибшого розуміння дії факторів виробництва, зокрема природи надзвичайно високої частки змін сукупного випуску, що не поясненої кількісним приростом використовуваних факторів виробництва - праці й капіталу, а також необхідністю запропонувати універсальну трактування феномена нерівності доходів.

Економічний підхід до людської поведінки набув поширення завдяки двом нобелівським лауреатам - Т. Шульцу і Г. Беккеру. У науковий обіг було введено поняття "людський капітал" як сукупність якостей, навичок, здібностей і знань людини, які використовуються ним у виробничих (для отримання доходу) чи споживчих цілях. Цей капітал називається людським, бо втілений в особистості людини; він є капіталом, тому що служить джерелом або майбутніх доходів, або майбутнього споживання, або і того, і іншого разом.

Людський капітал, так само як і фізичний капітал, являє собою благо тривалого користування, але він може морально застарівати, фізично зношуватися, причому морально застарівати він може ще до того, як відбудеться його фізичний знос, його цінність може рости і падати в залежності від змін у реченні комплементарних (взаємодоповнюючих) виробничих факторів і в попиті на їхні спільні продукти.

Відмінність людського капіталу від фізичного капіталу полягає в невіддільності від носія. Сам носій людського капіталу не може бути предметом купівлі-продажу, принаймні, у сучасному суспільстві. Його можна тільки орендувати, тобто залучити до роботи за договором трудового найму.

### ***Рівні, класифікація***

Розрізняють фізичний капітал, фінансовий капітал, природний капітал, інтелектуальний капітал і людський капітал, а також деякі інші види капіталу. Національне багатство включає фізичний, людський, фінансовий і природний капітали.

Використовують таку класифікацію людського капіталу:

- Індивідуальний людський капітал
- Людський капітал фірми
- Національний людський капітал
- Сфери інвестицій

У національному багатстві людський капітал у розвинених країнах становить від 70 до 80%.

Освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, пошук економічно значущої інформації, мобільність робочої сили, виховання і догляд за дітьми відносяться до основних напрямів «людських інвестицій» (Марущак Н. П.).

Інвестування в людський капітал має здійснюватися на 4 рівнях:

- особистісному — для формування людського капіталу окремих осіб;

- мікрорівні — для формування людського капіталу підприємств;
- мезорівні — для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- макрорівні — для формування сукупного людського капіталу країни.

Значення. Застосування людського капіталу

Людський капітал є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію інвестування в інші види капіталу, минаючи людський, виявляються не досить результативними. Інвестиції в людський капітал — це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю.

У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільше вигідними як із погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Макрорівень

На базі теорії та практики ЛК формується і вдосконалюється успішна парадигма розвитку США і провідних європейських країн. На основі теорії ЛК, відстала було, Швеція модернізувала свою економіку і повернула в 2000-их роках лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від сировинної в основному економіки до інноваційної економіки. І створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від найглибшої переробки свого головного природного багатства — ліси, зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу за конкурентоспроможністю економіки в цілому. Більше того, саме на доходи від переробки лісу в товари з високою доданою вартістю і створювали фіни свої інноваційні технології і продукти.

Все це мало місце не тому, що теорія і практика ЛК реалізувала в собі якусь чарівну паличку, а тому, що стала відповіддю економічної теорії і практики на виклики часу, на виклики народжується в другій половині ХХ століття інноваційної економіки (економіки знань) і венчурного науково - технічного бізнесу.

Розвиток науки, формування інформаційного суспільства на передній план у якості складових складного інтенсивного фактора розвитку — людського капіталу — висунули знання, освіта, здоров'я, якість життя населення і самих провідних фахівців, які визначають креативність та інноваційність національних економік.

Величезні переваги у створенні стабільних умов для зростання якості життя, створення та розвитку економіки знань, інформаційного суспільства, розвитку громадянського суспільства мають країни з накопиченим якісним людським капіталом. Тобто країни з освіченою, здоровим і оптимістичним населенням, конкурентоспроможними професіоналами світового рівня у всіх видах економічної діяльності, в освіті, науці, в управлінні та інших сферах.

Розуміння і вибір ЛК як головного чинника розвитку буквально диктує системний та комплексний підхід при розробці концепції або стратегії розвитку та ув'язки з ними всіх інших окремих стратегій і програм. Диктат цей випливає з сутності національного ЧК як багатокомпонентного чинника розвитку. Причому, цей диктат особливо виділяє умови життя, роботи і якість інструментарію фахівців, які визначають креативність і творчу енергію країни.

Ядром ЛК, звичайно, був і залишається людина, але нині — людина освічена, творча та ініціативна, з високим рівнем професіоналізму. Сам же людський капітал визначає в сучасній економіці основну частку національного багатства країн, регіонів, муніципальних утворень і організацій. У той же час частка некваліфікованої праці у ВВП розвинених і країн, що розвиваються, включаючи Росію, стає все менше, а в технологічно передових країнах вона вже зникло мала.

Тому поділ праці на некваліфіковану працю та працю, що вимагає освіти, особливих навичок і знань, поступово втрачає свій початковий зміст і економічний зміст при визначенні ЛК, який основоположники теорії ЛК ототожнювали з освіченими людьми і їх нагромадженими знаннями та досвідом. Поняття ЛК як економічної категорії постійно розширюється разом з розвитком світового інформаційного співтовариства та економіки знань.

#### Відрізняються ще такі види людського капіталу.

Загальний людський капітал - це знання та навички безвідносно до того, де вони були отримані, вони можуть бути використані і на інших робочих місцях.

Специфічний людський капітал - це знання та навички, що мають цінність там, де вони отримані.

Виробництво загального людського капіталу забезпечується системою формальної освіти, включаючи загальне та спеціальне освіту, поліпшує якість, що підвищує рівень і запас знань людини. Специфічний людський капітал формується шляхом витрат на навчання для підготовки працівників безпосередньо на робочих місцях.

Людський капітал може бути позитивним і негативним.

Позитивний людський капітал визначається як накопичений людський капітал, що забезпечує корисну віддачу від інвестицій.

Негативний людський капітал - частина накопиченого людського капіталу, що не дає будь-якої корисної віддачі від інвестицій.

Накопичення людського капіталу залежить від наявного в даному суспільстві людського потенціалу. Для його оцінки використовується широко застосовуваний в даний час індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який характеризує різні сторони розвитку суспільства. ІРЛП країни або регіону відображає три провідні чинника життя: дохід, довголіття, освіченість.

Основоположники теорії людського капіталу дали його вузьке визначення, яке з часом розширювалося і продовжує розширюватися,

включаючи всі нові складові ЛК. У результаті ЛК перетворився на складний інтенсивний фактор розвитку сучасної економіки — економіки знань.

Спочатку під людським капіталом розумілася лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує його здатність до праці — освіта і професійні навички. Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося.

Інструментарій, розроблений експертами Світового банку, включає у нього споживчі витрати — витрати сімей на харчування, одяг, житла, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі.

Однією з умов розвитку і підвищення якості людського капіталу є високий індекс економічної свободи.

Рівні, класифікація

Розрізняють фізичний капітал, фінансовий капітал, природний капітал, інтелектуальний капітал і людський капітал, а також деякі інші види капіталу. Національне багатство включає фізичний, людський, фінансовий і природний капітали.

Використовують таку класифікацію людського капіталу:

- Індивідуальний людський капітал
- Людський капітал фірми
- Національний людський капітал
- Сфери інвестицій

У національному багатстві людський капітал у розвинених країнах становить від 70 до 80%.

Освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, пошук економічно значущої інформації, мобільність робочої сили, виховання і догляд за дітьми відносяться до основних напрямів «людських інвестицій» (Маруцак Н. П.).

Інвестування в людський капітал має здійснюватися на 4 рівнях:

- особистісному — для формування людського капіталу окремих осіб;
- мікрорівні — для формування людського капіталу підприємств;
- мезорівні — для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- макрорівні — для формування сукупного людського капіталу країни.

Значення. Застосування людського капіталу

Людський капітал є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію інвестування в інші види капіталу, минаючи людський, виявляються не досить результативними. Інвестиції в людський капітал — це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю.

У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільше вигідними як із погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Макрорівень



На базі теорії та практики ЛК формується і вдосконалюється успішна парадигма розвитку США і провідних європейських країн. На основі теорії ЛК, відстала було, Швеція модернізувала свою економіку і повернула в 2000-их роках лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від сировинної в основному економіки до інноваційної економіки. І створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від найглибшої переробки свого головного природного багатства — ліси, зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу за конкурентоспроможністю економіки в цілому. Більше того, саме на доходи від переробки лісу в товари з високою доданою вартістю і створювали фіні свої інноваційні технології і продукти.

Все це мало місце не тому, що теорія і практика ЛК реалізувала в собі якусь чарівну паличку, а тому, що стала відповіддю економічної теорії і практики на виклики часу, на виклики народжується в другій половині ХХ століття інноваційної економіки (економіки знань) і венчурного науково - технічного бізнесу.

Розвиток науки, формування інформаційного суспільства на передній план у якості складових складного інтенсивного фактора розвитку — людського капіталу — висунули знання, освіта, здоров'я, якість життя населення і самих провідних фахівців, які визначають креативність та інноваційність національних економік.

Величезні переваги у створенні стабільних умов для зростання якості життя, створення та розвитку економіки знань, інформаційного суспільства, розвитку громадянського суспільства мають країни з накопиченим якісним людським капіталом. Тобто країни з освіченою, здоровим і оптимістичним населенням, конкурентоспроможними професіоналами світового рівня у всіх видах економічної діяльності, в освіті, науці, в управлінні та інших сферах.

Розуміння і вибір ЛК як головного чинника розвитку буквально диктує системний та комплексний підхід при розробці концепції або стратегії розвитку та ув'язки з ними всіх інших окремих стратегій і програм. Диктат цей впливає з сутності національного ЧК як багатокomпонентного чинника розвитку. Причому, цей диктат особливо виділяє умови життя, роботи і якість інструментарію фахівців, які визначають креативність і творчу енергію країни.

Ядром ЛК, звичайно, був і залишається людина, але нині — людина освічена, творча та ініціативна, з високим рівнем професіоналізму. Сам же людський капітал визначає в сучасній економіці основну частку національного багатства країн, регіонів, муніципальних утворень і організацій. У той же час частка некваліфікованої праці у ВВП розвинених і країн, що розвиваються, включаючи Росію, стає все менше, а в технологічно передових країнах вона вже значно мала.

Тому поділ праці на некваліфіковану працю та працю, що вимагає освіти, особливих навичок і знань, поступово втрачає свій початковий зміст і економічний зміст при визначенні ЛК, який основоположники теорії ЛК ототожнювали з освіченими людьми і їх нагромадженими знаннями та

досвідом. Поняття ЛК як економічної категорії постійно розширюється разом з розвитком світового інформаційного співтовариства та економіки знань.

### Тема 3.

## ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.

1. Основні методи оцінювання людського капіталу (на підприємницькому (мікро) та національному (макро) рівнях).
2. Особливості оцінювання індивідуального людського капіталу.
3. Мета та функції керівника в процесі оцінювання людського капіталу підприємства.
4. Основні характеристики персоналу підприємства в межах оцінювання людського капіталу організації.
5. Класифікація трансакційних витрат, які виникають у процесі навчання персоналу.
6. Визначення витрат, пов'язаних з навчанням персоналу.
7. Визначення витрат, пов'язаних з оцінюванням ефективності навчання персоналу.

У. Петті вперше спробував виміряти вартість (цінність) людей, що населяли тоді Англію. У XVIII столітті А. Сміт підкреслював велике економічне значення освіти і відносив його до одного з факторів, що сприяють збільшенню багатства країни. У цьому питанні згоден з ним і інший представник англійської класичної політекономії Д. Рікардо. Наприкінці XIX — початку XX століть у світовій економічній науці виник ряд напрямків і шкіл, які характеризувалися широким спектром наукових поглядів на природу людини та її продуктивні здібності. Представники класичного напрямку (О.І. Вальрас, У.Д. Маклеод, Д. МакКуллох, У. Фарр) розглядали здібності людини як капітал. Біля витоків формування і розробки теорії людського капіталу в її сучасному вигляді стояли відомі американські та англійські економісти: М. Блауг, Б. Вейсброд, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Дж. Мінцер, Л. Туроу, Ф. Уелч.

Аж до 60-х років XX століття творчі здібності працівника ще не грали визначальної ролі в економічному розвитку. Проблема людських ресурсів розглядалася з точки зору витрат на працю і вважалося, що регулювання ринку праці може бути здійснено через зміну систем оплати і певного переліку соціальних пільг. Спроба оцінити продуктивні здібності людини привела до виникнення теорії людського капіталу, що пов'язано з іменами таких відомих економістів, як Т. Шульц та Г. Беккер.

Вони оцінювали вплив людського капіталу на економічний розвиток країни, зокрема на такий важливий макроекономічний показник, як національний дохід. У подальшому зазначена теорія отримала розвиток у працях Р.Лукаса, який для вирішення цього завдання використовував відому модель виробничої функції Кобба\_Дугласа. При цьому досліджувалась залежність валового внутрішнього продукту від

накопиченого фізичного та людського капіталу. Усі ці дослідження виконувались на макрорівні. На рівні підприємства може бути проведено більш деталізований аналіз економічних результатів праці кожного працівника, причому з урахуванням виконуваних ним функцій та індивідуального людського капіталу працівника.

При оцінці персоналу підприємства у даний час використовується велика кількість різноманітних показників. При цьому оцінюється як людський потенціал (капітал) працівника, так і економічні результати від його праці. Досить часто ці поняття необґрунтовано змішуються, поєднуються в єдиному інтегральному показнику оцінки персоналу.

Відмітимо, що сучасний стан виробництва пов'язаний зі структурними змінами, які охопили більшість вітчизняних підприємств, і проблема оцінки персоналу та ефективного його управління набуває особливої актуальності на новому рівні. Розуміння і вибір людського капіталу в якості головного індикатора оцінки і розвитку персоналу впливає з сутності людського капіталу підприємства як багатокомпонентного чинника економічного розвитку. Ядром людського капіталу підприємства є працівник — освічений, творчий, кваліфікований та ініціативний, що володіє високим рівнем професіоналізму. Таким чином, основою формування людського капіталу підприємства, як первинної ланки економічної системи держави, є людський капітал працівника. По суті людський капітал підприємства об'єднує і фокусує в собі природні здібності і набуті якості всіх працівників, а тому його доцільно розглядати як сукупність людських капіталів працівників (часткових людських капіталів). На відміну від людського капіталу підприємства частковий людський капітал є персоніфікованою категорією.

Як окрему економічну категорію "людський капітал працівника підприємства" запропоновано визначати через якісні і кількісні ознаки, які характеризують природні і набуті здібності конкретного працівника. При цьому необхідно враховувати, що:

- 1) людський капітал працівника підприємства (частковий людський капітал) є складовою людського капіталу підприємства;
- 2) його використання в економічній діяльності сприяє отриманню певного економічного ефекту (додаткового доходу, економічній вигоді).

У світовій практиці існують принципові підходи до оцінки й обліку людських ресурсів — так звані моделі активів (витратні моделі) і моделі корисності. Перші засновані на обліку витрат на людський капітал ( за аналогією з основним капіталом) і його амортизацію. За допомогою других моделей безпосередньо оцінюється ефект тих або інших кадрових інвестицій.

В основі моделей активів (витрат) закладена звичайна схема бухгалтерського обліку основного капіталу, перероблена стосовно до особливостей людського капіталу.

У спеціальних рахунках по розробленому перелікові враховуються витрати на людські ресурси, які залежно від утримання розглядаються або як довгострокові вкладення, що збільшують розмір функціонуючого людського капіталу, або списуються як втрати.

Облік людського капіталу при такому підході відбувається в рахунках приблизно так само, як облік фізичного (основного) капіталу. Така методика обліку витрат на формування й удосконалювання людського капіталу одержала назву "хронологічної моделі витрат".

За допомогою моделей корисності можна оцінити економічні наслідки зміни трудової поведінки працівників у результаті тих або інших заходів. Ураховується здатність працівника приносити більшу або меншу прибавочну вартість в умовах підприємства. Відмінності в цінності визначаються характером посади й індивідуальними відмінностями працівників, що займають однакову посаду.

Оцінка трудового внеску в розвиток підприємства завжди персоніфікована і є основою кадрової політики на підприємстві, особливо в період його приватизації або реструктуризації. Керівництво підприємства, орієнтуючись на нові продукти, нові ринки, нові умови, нові пріоритети цінностей, оцінює свої можливості, а також можливості персоналу. Для роботи в економічно складні часи й орієнтації на нововведення необхідні "нові співробітники".

Економічні оцінки у зв'язку з обліком людських ресурсів вимагають експертних суджень або аналітичних розрахунків. Коли купують певний бізнес (журнал, газету, спортивну команду, телеканал і т.д.), на одному з перших місць в оцінці можливостей бізнесу коштує персонал організації, що здобувається.

Однак рівень гудвіла не прямо пропорційний величині людського капіталу. Підприємство, маючи високий рівень гудвіла, сформований протягом багатьох років, може протягом деякого періоду часу мати низький рівень людського капіталу за рахунок догляду великої кількості ключових керівників і кваліфікованих працівників, наявності значного по масштабу конфлікту в трудовому колективі, невідповідності кваліфікації багатьох працівників профілю, що змінився, його діяльності. Якщо рівень людського капіталу характеризується станом на поточний період часу, то гудвіл формується в набагато більш значний проміжок часу. Цей факт ураховується при оцінці людського капіталу підприємства.

Об'єктивна оцінка людського капіталу впливає:

- на визначення адекватності людського капіталу підприємства вимогам ринку;
- обґрунтування інвестицій у бізнес, характер якого вимагає значних витрат на формування людського капіталу (сфера послуг);
- розгляд людського капіталу як одного з основних факторів прибутковості бізнесу, прогнозування доходів підприємства;
- визначення витрат на розвиток або створення людського капіталу на підприємстві, аналогічному об'єкту оцінки;
- інвестиційну привабливість підприємства;
- прогноз ринкових цін на акції підприємства;
- обґрунтування вагових коефіцієнтів різних методів оцінки бізнесу при визначенні остаточної ринкової вартості ( при високому рівні людського капіталу пріоритетним вважається дохідний підхід, при низькому — витратний).

При оцінці людського капіталу доцільно його підрозділ на складові елементи з наступною оцінкою кожного з них.

Структурування категорії людського капіталу дозволяє системно визначити зміни, що відбуваються в трудовому ресурсі економічного суб'єкта.

Людський капітал підприємства доцільно представити як систему, що полягає з наступних елементів:

- інтелектуальний капітал;
- структурний капітал;
- соціальний капітал;

клієнтський (ринковий, споживчий) капітал.

При оцінці інтелектуального капіталу враховуються:

- обсяг проданих і переданих прав;
- рівень правової охорони;
- можливості несанкціонованого використання;
- рівень готовності до комерційного використання.

Американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять із того, що інтелектуальний капітал фірми повинен становити не менш 40% у загальній структурі капіталу. Частка вартості інтелектуального капіталу в передових компаніях США, зайнятих у сфері високих технологій, перевищила 80% і має тенденцію до росту.

Інтелектуальна праця — діяльність людей по проведенню, засвоєнні й практичному використанню знань. Виділяють дві категорії знань: кодифіковані, передані на різних носіях у вигляді інформації, і знання, не віддільні від людини, що залежать від його здатностей, навичок, інноваційних рис

характеру, відшліфованих утвором. По втримуванню й функціональному призначенню виділяють знання суспільно нові й суб'єктивно нові.

Перші раніше не були відомі суспільству. Вони створюються особистостями, колективами, як правило, у сфері науки.

Другі по своєму обсягу суттєво перевершують перші й досягаються в процесі утвору. Знання й формований ними інтелект ставляться до інтелектуальних засобів виробництва (нематеріальним активам).

Об'єктами інтелектуальної власності як результатом функціонування інтелектуального капіталу є винаходи, корисні моделі, промислові зразки, товарні знаки й знаки обслуговування, селекційні досягнення, права на секрети, а також авторське право на програми ЕОМ, бази даних, топології інтегральних мікросхем, наукові публікації. Результати функціонування інтелектуального капіталу, що не підпадають під дію авторського й патентного права, опікують цивільним законодавством.

Для ідентифікації й оцінки запасів знань усі інтелектуальні цінності підприємства підрозділяються на три групи:

- технічні результати (ноу-хау, виробничі технології);
- ринкові інтелектуальні цінності (товарний знак, досягнення в рекламі);
- знання й навички (технічна й довідкова література, архіви, стандарти якості, що керують документи, системи безпеки, інформаційні системи).

Європейська група Асоціацій професійних оцінювачів —TEGOVA (The European Group of Valuer's Associations) з 2000 р. застосовує стандарти оцінки, у яких усі нематеріальні активи підрозділяються на три категорії:

- Гудвіл бізнесу.
- Персональний гудвіл.
- Ідентифіковані нематеріальні активи.

Персональний гудвіл, як правило, пов'язаний з відношенням працівників до підприємства, емоційним виглядом підприємства й особистості керівника, тобто з емоціями, які вони викликають у персоналу підприємства.

Емоційний інтелект персоналу (емоційна компетентність) є складовий інтелектуального капіталу й оцінюється за наступними показниками:

- Адекватне сприйняття себе.
- Керування собою й своїми емоціями.
- Самомотивація.
- Розуміння емоцій інших.

Уміння створити мажорний емоційний настрій у колективі.

Генерування позитивних емоцій.

При визначенні вартості людського капіталу (активів) необхідно встановити наступне:

- чи сприяє актив тому, що продукція або послуги компанії одержують конкурентні переваги;
- актив має цінність для інших компаній, і вони готові його придбати;
- унікальність активу;
- масштаб застосування;
- корисний строк використання активу;
- легальний статус.

Вартісні оцінки можуть визначатися шляхом моделювання штучного ринку, визначення можливого приросту доходів підприємства в результаті володіння активом, аналізу судової практики по відшкодуванню збитку, експертних оцінок, аналогових порівнянь і т.д.

#### Використання моделі активів в оцінці об'єктів інтелектуальної власності

Використання моделі активів (витрат на їхній утвір і застосування) включає три етапи оцінки об'єкта інтелектуальної власності (ОИС).

На першому етапі виявляються фактичні витрати, пов'язані зі створенням, придбанням, введенням у дію й використанням ОИС.

Сумарні витрати, пов'язані зі створенням і охороною нематеріального активу (ден. ед.), розраховуються по формулі

$$Z_c = \sum_{i=1}^T [(Z_p + Z_{по}) \cdot i \cdot (1 + P/100) \cdot K_{пр}],$$

де  $Z_p$  — вартість розробки нематеріального активу;

$Z_{по}$  — витрати на правову охорону об'єкта;

$P$  — рентабельність;

$K_{пр}$  — коефіцієнт приведення, за допомогою якого різночасні витрати приводяться до єдиного моменту часу (коректуються витрати на величину індексу цін на дату оцінки);

$T$  — загальний час охорони нематеріального активу;

$i$  — порядковий номер розглянутого року дії. Вартість розробки нематеріального активу розраховується по формулі

$$Z_p = (Z_{нир} + Z_{ктд})$$

де  $Z_{нир}$  — витрати на проведення НИР;

$Z_{ктд}$  — витрати на розробку конструкторсько-технічної, технологічної й (або) проектної документації, пов'язані зі створенням об'єкта.



У свою чергу, Знир і Зктд розраховуються по формулах:

$$\text{Знир} = \text{Зп} + \text{Зти} + \text{Зэ} + \text{Зи} + \text{Зо} + \text{Здр} + \text{Зс}$$

де Зп — витрати на розшукові роботи;

Зти — витрати на проведення теоретичних досліджень;

Зэ — витрати на проведення експериментів;

Зи — витрати на проведення випробувань;

Зо — витрати на складання й затвердження звіту;

Здр — інші витрати;

Зс- витрати на послуги сторонніх організацій;

$$\text{Зктд} = \text{Зэп} + \text{Зтп} + \text{Зрп} + \text{Зр} + \text{Зи} + \text{Зан} + \text{Зд} + \text{Здр}$$

де Зэп — витрати на виконання ескізного проекту;

Зтп — витрати на виконання технічного проекту;

Зрп — витрати на виконання робочого проекту;

Зр — витрати на виконання розрахунків;

Зи — витрати на проведення випробувань;

Зан — витрати на проведення авторського нагляду;

Зд — витрати на дизайн;

Здр — інші витрати.

На другому етапі визначається величина коефіцієнта, що враховує ступінь морального старіння (зношування) нематеріального активу, по формулі

$$K_{мс} = 1 - \frac{T_{ф}}{T_{н}},$$

де Тф — фактичний термін дії охоронного документа;

Тн — номінальний термін дії охоронного документа.

На третьому етапі розраховується залишкова вартість об'єкта нематеріального активу:

$$C_o = Z_c * K_{мс}$$

де Сo — залишкова вартість об'єкта нематеріального активу;

Зс — сума всіх витрат;

Кмс — величина коефіцієнта, що враховує ступінь морального старіння нематеріального активу.

При оцінці вартості нематеріального активу може використовуватися такий метод витратного підходу, як "виграш у собівартості". Вартість нематеріального активу вимірюється через визначення економії на витратах у результаті його використання.

Для різної спеціалізації підприємств типовим може бути тільки підхід до оцінки її інтелектуального капіталу, набір же показників строго індивідуальний. Пропонуються два прагматичні принципи, керуючись якими можна зробити вибір інструментарію оцінки.

Вимірювати потрібно тільки те, що має важливе стратегічне значення для діяльності підприємства, тільки ті види діяльності, які створюють інтелектуальний капітал.

Інтелектуальний капітал класифікують стосовно до специфіки спеціалізації підприємства в такий спосіб:

- високий рівень інтелектуальності;
- середній рівень;
- рівень нижче середнього.

Норматив стабільності інтелектуальних кадрів підприємства (з урахуванням природної міграції, збитку, особистих обставин і т.п.), відповідний до вищої оцінки інтелектуальності підприємства, ухвалюють за 1 по шкалі від Про до 1. Середньому рівню інтелектуальності відповідає значення стабільності кадрів підприємства по цій шкалі 0,85, нижче середнього — 0,7.

Кожне конкретне підприємство в чинність специфіки своєї діяльності й індивідуальності організаційної побудови може самостійно визначити свою систему показників для розрахунків інтелектуального капіталу й визначення стратегії розвитку.

Можливий підхід, коли інтелектуальна власність не віднімається із загальної групи нематеріальних активів, які підрозділяються, у свою чергу, на три групи за ознакою відділяємості (не відділяємості) від підприємства або індивідуума.

У першу групу включені нематеріальні активи, не відокремлювані від підприємства:

- наявність навченого персоналу;
- системи й методи керування й функціонування, розроблені в якості складовій частини підприємства;
- наявність клієнтури;
- переборені стартові труднощі;
- досягнення в області реклами й просування своєї продукції;
- переваги територіального розташування, що не є характеристикою властиво об'єкта нерухомості, займаного підприємством;
- гудвіл, тобто ділова репутація підприємства.

Нематеріальні активи, що ставляться до цієї групи, як правило, мають невизначений термін служби й оцінюються в сукупності.

У зв'язку із цим вони неамортизуються.

У другу групу нематеріальних активів, не відокремлюваних від індивідуума, входять:

- особиста репутація працівників або власників підприємства серед громадськості, клієнтів, інших працівників, інших власників і позикодавців;
- особисті професійні якості індивідуумів, включаючи їх ноу-хау, комерційні здатності, талант в області фінансових операцій і т.п.;
- загальна кваліфікація й особисті якості персоналу або власника в таких областях, як організація роботи персоналу, менеджмент, відносини із клієнтами, відносини в колективі й т.п.

Нематеріальні активи другої групи ухвалюються, що не мають установленого терміну служби (крім фахівців, робота яких на підприємстві обумовлена строком контракту). Застосовувані оцінки індивідуальні.

Про необхідність включення таких об'єктів інтелектуальної власності в активи підприємства ведуться дискусії, хоча роль їх в одержанні фінансових результатів діяльності підприємств постійно зростає. Саме від фахівців і керівництва підприємства, їх умінь, навичок, організаторських здатностей і зв'язків залежать результати діяльності підприємства.

У третю групу нематеріальних активів, відокремлюваних від підприємства, входять:

- фабричні марки;
- товарні (фірмові) знаки;
- торговельні марки;
- секретні методи й технології;
- технічні бібліотеки;
- авторські права;
- секретні формули;
- ліцензії;
- патенти;
- франшизи;
- креслення й шаблони;
- права на фільми;
- права користування;
- контракти (про наймання, договори купівлі-продажу, рекламні контракти);
- списки (списки клієнтів, списки передплатників і т.д.).

При даній класифікації важко з нематеріальних активів виділити інтелектуальну власність, що представляється істотним недоліком.

У США угруповання інтелектуальної власності промислових компаній представляють трьома категоріями: маркетинговий блок, технічний блок і блок, що відображає виробничий, професійний досвід працівників. Кожна категорія має реальну, обумовлену ціною й може зазнати значним коливанням у різних компаніях по пріоритетності: в одні превалює значимість маркетингового блоку, в інших — технічного, у третіх найбільшу цінність представляє управлінський і професійний досвід колективу.

Маркетинговий блок містить у собі:

- фірмове найменування й логотип;

бренд;  
бренди, що ставляться до номенклатури товарів, зовнішнє оформлення;  
товарні знаки, зареєстровані в багатьох країнах;  
авторські права;  
другорядні товарні знаки;  
споживчу рекламу;  
маркетингову стратегію;  
гарантії якості продукції;  
графічну інформацію;  
концепції просування продукції;  
суспільну інформацію;  
додаткові матеріали ( у тому числі графічні);  
етикетки (ярлики) і авторські права; упакування й авторське права.

Технічний блок включає:

ділові секрети;  
формули;  
пакети технічних послуг і джерела постачання;  
форми й розміри продукції;  
процедури придбання власності;  
патенти;  
технологічні процеси;  
технології, що ставляться до охорони навколишнього середовища;  
технології дизайну;  
обмін технічним досвідом;  
спадкоємність продукції;  
технічне навчання;  
технологічну модернізацію;  
нові технології проведення продукції;  
вторинні дослідження; секретні технології;  
таблиці технічних даних; оцінні дані;  
результати перевірки патентного профілю;  
результати випробування машин і встаткування;  
креслення встаткування й продукції;  
конструкторську документацію.

Практичний (управлінський і професійний) блок включає:

пропозиції, не пов'язані з конкуренцією;  
списки, розсилання; дані про реалізацію продукції;  
управлінські бази даних; загальні бази даних;  
списки споживачів;  
рекомендації із продажів;  
зв'язки зі споживачами;  
систему керування;  
керівництва, розпорядження, інструкції;  
правила;

систему закупівель;  
професійне навчання, підготовку персоналу поза підприємством;  
вивчення кола споживачів, методи проведення;  
обмін технологічними ідеями;  
стандарти контролю якості;  
навчання в області маркетингу;  
торговельні зв'язки;  
політикові ціноутворення;  
схеми сплати мит і податків;  
процес керування активами;  
регулювання подачі заявок;  
системи забезпечення безпеки; системи бухгалтерського обліку;  
ліцензії на право займатися певним видом діяльності.

Фахівці Світового банку запропонували методологію оцінки «людського капіталу», виходячи з розширювальної концепції національного багатства, яке утворюється за рахунок використання відповідно трьох форм капіталу: людського, природного і матеріального [4, С.94].

Людський капітал деякі фахівці розглядають як основний фактор соціально-економічного зростання. Суть висунутої концепції сталого розвитку та накопичення національного багатства полягає в тому, що саме особистість людини визначає їх стан і перспективи. Саме розвиток людини служить кінцевою метою функціонування суспільства, а економічне зростання - засіб досягнення цієї мети. При цьому мірою розвитку людини повинно служити не саме по собі кількість товарів і послуг, за наявними документами, а свобода його розвитку, і зокрема, свобода духовної і творчого життя, а також можливість вибору шляхів вдосконалення його здібностей.

Для розрахунків показників національного багатства відповідно до розширювальної концепції належить виробити єдині принципи визначення всіх його складових частин і загальні методологічні підходи до оцінки ролі цих елементів в відтворювальному процесі. Має бути уточнено кордон між споживаної і накопичуваної частинами ВВП, особливо в зв'язку з оцінками людського капіталу.

Міжнародна статистика проблему кількісної оцінки працівника - носія людського капіталу вирішила в такий спосіб. У 1966 р на XI Міжнародній конференції зі статистики праці в Женеві була прийнята Резолюція про витрати на робочу силу, виходячи з якої Міжнародну стандартну класифікацію витрат на робочу силу включає наступні основні групи:

- 1) пряма заробітна плата і платня;
- 2) оплата невідпрацьованого часу;
- 3) премії і грошові подарунки;
- 4) витрати на харчування, напої, паливо та інші натуральні виплати;
- 5) витрати роботодавця щодо забезпечення робочого житлом;
- 6) витрати роботодавця на соціальний захист;
- 7) витрати з професійного навчання;
- 8) витрати на соціальні потреби;

9) інші витрати на робочу силу, що не відносяться до вищевказаних кваліфікаційних групах (наприклад, робочий одяг);

10) податки, що розглядаються як витрати на робочу силу (наприклад, податки на чисельність або фонд заробітної плати).

До числа стандартних кількісних показників оцінки функціонування людського капіталу відносять такі:

- Норма віддачі від інвестицій в людський капітал, яка розраховується на базі стандартного рівняння заробітної плати Дж. Мінцера (1974). Тут заробітки індивіда виступають в якості залежної змінної і представлені в логарифмічній формі;

- Число років навчання (рівень освіти). У 1990 р в Росії середнє число років навчання одного працівника становила 10,28 року. За даними всеросійського перепису 2002 року, в кожній п'ятирічній віковій групі економічно активного населення частка людей з вищою і післявузівською освітою становила в середньому 18,05%;

- Потенційний досвід на ринку праці;

- Професійний досвід на даному робочому місці.

Також при кількісному аналізі функціонування системи людського капіталу російськими дослідниками використовується витратний підхід, який передбачає поділ витрат на початкові і відновні і найбільш прийнятний, на нашу думку, для рівня підприємств, ніж держави. Початкові витрати включають витрати на пошук, придбання і попереднє навчання працівників, витрати на підготовку і організацію робочого місця для нового співробітника, витрати на робочому місці. Відновлювальні витрати (витрати заміщення) - це сьогоденні витрати, необхідні для заміни працюючого на іншого працівника, здатного більш ефективно виконувати ті ж функції. Відновлювальні витрати складаються з витрат придбання нового фахівця, його навчання (орієнтації) і витрат, пов'язаних з доглядом працюючого працівника.

Вимірюваним показником якості людського капіталу може бути інноваційна активність, яка лежить в основі створення та впровадження інновацій. Досить часто в економічній літературі терміни «інноваційна діяльність» та «інноваційна активність» використовуються як взаємозамінні. Інноваційна активність компанії багато в чому залежить від інноваційної активності її співробітників.

Як наукової гіпотези можна припустити, що кожен співробітник має інноваційним потенціалом, однак цей потенціал не завжди реалізується. Необхідний певний механізм, який приведе його в дію. У ролі такого інструмента, на нашу думку, виступає інноваційна сприйнятливість.

Інноваційна активність підприємства формується за рахунок інноваційної активності персоналу шляхом реалізації інноваційного потенціалу за рахунок інноваційної сприйнятливості. Відносно інноваційної сприйнятливості організації оцінка проводиться за такими структурних компонентів: стратегія, інноваційний процес, організаційна структура, організаційна культура, зовнішні зв'язки, навчання і розвиток.

Так, наприклад, для оцінки інноваційного процесу можуть бути використані наступні базові показники:

- Частка зайнятих дослідженнями і розробками (відношення чисельності співробітників, зайнятих дослідженнями і розробками, до загальної середньооблікової чисельності);

- Частка придбаних основних фондів досліджень і розробок в загальній їх вартості (відношення вартості придбаних основних фондів досліджень і розробок до загальної вартості основних фондів);

- Частка витрат на дослідження і розробки в виручці компанії (відношення витрат на дослідження і розробки до виручці компанії).

Для визначення ваги кожного структурного показника застосовується метод експертної оцінки. Вагові коефіцієнти виражаються в процентах, значення варіюються в межах від 0 до 100%. Оцінка структурних показників здійснюється за 100-бальною шкалою.

Таким чином, в економіці знань важливу роль відіграє інноваційна активність персоналу, яка може бути оцінена на основі таких структурних компонентів, як інноваційний потенціал та інноваційна сприйнятливість [5, С.26].

Розвиток сучасної економічної теорії характеризується колосальним збільшенням кількості робіт присвячених проблемі розширеного відтворення робочої сили. Неокласична школа розвиває теорію споживчої діяльності, в тому числі теорію «інвестицій в людину» і теорію «виробництва людського капіталу». Як зазначає В. Гойл; «Автори цих доктрин значне місце в своїх дослідженнях відводять техніко-економічним розробкам прикладного призначення, і в ряді випадків їх подання в даній області відображають реальні природничо-наукові, в тому числі технічні, елементи, як самого будови головної продуктивної сили суспільства, так і процесів, структури і меж її виробництва і відтворення».

Неокласична школа займається побудовою моделей індивідуального споживання на основі споживчих функцій, що залежать від розміру доходу, процентної ставки, від відносини речового багатства до доходу та інших факторів, що стосуються смаків споживачів і переваг до поточного споживання за рахунок накопичення. Теорія споживчої діяльності, що розвивається цією школою, використовується для вивчення «поведінки споживача» з точки зору окремого капіталіста.

У 60-х роках Келвін Ланкастер висунув нову концепцію в теорії «споживчої діяльності», включивши в сферу розгляду працю самого споживача і членів його сім'ї, зокрема «праця в домашньому господарстві». Прихильники нової концепції зазначають, що тільки близько 30% часу, що витрачається працівниками найманої праці, доводиться на робочий час, інші 70% часу витрачаються в сфері дозвілля і споживання.

Якщо ж взяти все населення, самодіяльне і несамодеятельное, то не більше 15% всього громадського часу доводиться на робочий час, решту часу витрачається в сфері відтворення робочої сили.

Серед імен західних економістів, які розглядали людей або їх майстерність як капітал, є такі добре відомі в історії західної економічної думки автори, крім Вільяма Петті і Адама Сміта, як Жан-Батист Сей, Нассау Сеніор, Фрідріх Ліст, Йоганн фон Тюнен, Вальтер Багехот, Ернст Енгель, Генрі Сіджвік, Леон Вальрас і Ірвінг Фішер. В основному використовувалися два методи вартісних оцінок людських істот: вартість виробництва і процедура капіталізації заробітку. Перша процедура полягає в оцінюванні реальних витрат (зазвичай чистого витрати засобів існування (net of maintenance)) на «виробництво» людини; друга - полягає в оцінюванні справжньою (наведеною на цей момент часу) цінності майбутнього потоку доходів індивідуума (чистого або валового доходу).

Вільям Петті оцінював величину запасу людського капіталу капіталізацією заробітку як довічної ренти, з ринковою ставкою відсотка; величину заробітку він визначав шляхом виведення особистого доходу з національного доходу.

Вільям Фарр удосконалив методіку В. Петті для оцінювання людського капіталу. Його метод полягав в обчисленні сьогоденної вартості майбутніх чистих заробітків індивідуума (майбутні заробітки мінус особисті витрати на життя), причому Фарр брав поправки, що враховують можливість смерті, відповідно до коефіцієнтів смертності.

Ернст Енгель надавав перевагу метод цін виробництва для оцінювання грошової цінності людських істот. Він вважав, що вирощування дітей коштувало витрат їх батькам, ці витрати можуть бути оцінені і взяті як міра грошової вартості дітей для суспільства.

Як би там не було, немає простого і безпосереднього відношення між витратами на виробництво і відповідної економічної цінності. Все це особливо вірно для людських істот, вартість виробництва яких не передбачена безпосередньо з точки зору економічної мети.

Американські економісти та соціологи Луїс Дублін і Альфред Лотка працювали в сфері страхування життя та відзначили цінність підходів У. Фарра і Т. Вітстейна до обчислення людського капіталу для визначення сум при страхуванні життя.

Вони вивели наступну формулу, яка враховую наступні показники:

$V_0$  - Цінність індивідуума в момент народження;

- Цінність в даний момент одного долара, отриманого через  $x$  років;

$P_x$  - Ймовірність дожиття людини до віку  $x$ ;

$Y_x$  - Річний заробіток людини з моменту  $x$  до  $x + 1$ ;

$E_x$  - Частка зайнятих у виробництві у віці від  $x$  до  $x + 1$  (У. Фарр припускав повну зайнятість);



$C_x$  - Величина витрат на життя людини у віці від  $x$  до  $x + 1$ .

Такий метод капіталізації заробітку індивідуума, за вирахуванням витрат на його споживання або утримання, дає корисну для багатьох цілей оцінку. Наприклад, розраховується економічна цінність людини для його родини, що стало метою для Дубліна і Лотки.

Якщо працівник помер, то сім'я збідніла на величину його внеску в неї, який дорівнює величині доходу працівника за вирахуванням витрат на його утримання. Крім того, аналогічним шляхом може визначатися економічна цінність людини для самого себе і для суспільства. У розрахунках оцінок людини для цих цілей може використовуватися метод капіталізації валових заробітків (включаючи витрати на існування) або капіталізація податків, виплачених державі даними людиною.

З точки зору прихильників теорії людського капіталу, роботи Фарра, Дубліна і Лотки є відправним пунктом для вчених, що займаються методами оцінювання величини людського капіталу або його компонентів. Аналіз методу капіталізації заробітку (як з чистими, так і з валовими витратами на існування) пройдений Л. Дублін і А. лотків, є ясним, стислим і одним з кращих викладів цього методу. Хоча є явні понятійні труднощі, пов'язані з цим підходом, він дає найбільш точні результати, якщо існують необхідні для розрахунків дані. Дійсно, розроблені цими авторами методи оцінювання економічної значущості здібностей людини до праці (або людського капіталу) технічно досконалі і придатні для практичного використання на реальній інформації.

Багато економістів вказували на необхідність і можливість економічної оцінки робочої сили, а також говорили про використання цих оцінок для конкретних цілей. Багато з них розглядали людські істоти або їх набуті здібності і майстерність як компонент капіталу. Більш того, деякі намагалися оцінити величину цього капіталу як на мікроекономічному, так і макроекономічному рівнях і використовувати ці оцінки для приватних цілей (наприклад, для оцінки загальних економічних втрат в результаті воєн); інші просто включали людські істоти (або їх набуті здібності і майстерність) в своє визначення капіталу і визнавали важливість інвестицій в людські істоти як засіб збільшення їх продуктивності. Це друга група теоретиків, ніколи не намагалася ні оцінити людський капітал, ні застосувати це поняття для будь-яких приватних цілей.

Більшість економістів вважали, що людські істоти повинні бути включені в категорію капіталу з трьох причин:

- 1) витрати на виховання і освіту людських істот є реальними витратами;
- 2) продукт їхньої праці збільшує національне багатство;
- 3) витрати на людину, які збільшують цей продукт, будуть збільшувати національне багатство.

Адам Сміт, хоча і не визначав точно поняття «капітал», включав в цю категорію фіксованого капіталу майстерність і корисні особливості людських істот. Майстерність людини, говорив він, може бути розглянуто як би відповідним властивостям машини, яка має справжню вартість і оборот

прибутку. Жан-Батист Сей стверджував, що оскільки майстерність і здібності отримуються за ціну і збільшують продуктивність робітників, вони повинні розглядатися як капітал. Ця тема розглядалася також в роботах Джона Стюарта Мілля, Вільяма Рошером, Вальтера Багехота і на мікроекономічному рівні Генрі Сіджвік.

Згідно Фрідріху Лісту, майстерність і набуті здібності людських істот, успадковані здебільшого від минулого праці та самообмежень, є найбільш важливим компонентом національного запасу капіталу. Він стверджував, що як у виробництві, так і в споживанні може бути розглянуто внесок людського капіталу в випуск [6, С.98].

Існує шість основних методів вимірювання людського капіталу для підприємства:

1 Індекс людського капіталу Уотсона-Уайатта. На підставі даних, отриманих в ході опитування компаній, які пов'язували практичні методи управління людськими ресурсами та ринкову вартість, Уотсон і Уайатт (2001) ідентифікували чотири основні категорії практичних методів в сфері людських ресурсів, які забезпечували збільшення акціонерної вартості на 30%. Вони представлені в таблиці.

Таблиця - Категорії практичних методів вимірювання людського капіталу

практичний метод	Вплив на ринкову вартість, у відсотках
Тотальне винагороду і відповідальність	16,5
Колегіальність та гнучкість людських ресурсів	
Чудова якість рекрутингу та утримання співробітників	7,9
чесність комунікації	7,1

2 Модель організаційної ефективності роботи - Mercer HR Consulting. Налбантьян з співавторами (2004) описують у своїй праці модель організаційної ефективності роботи, створену Mercer HR Consulting на основі наступних елементів: людей, робочих процесів, структури управління, інформації і знань, прийняття рішень і винагороди; кожен з цих елементів по-своєму проявляється в контексті кожної конкретної організації, що створює абсолютно унікальну «ДНК».

3 Моніторинг людського капіталу Ендрю Мейо. Мейо (2001) розробив «моніторинг людського капіталу», який дозволяє визначити цінність співробітників підприємства або «цінність людських активів», яка дорівнює «витрат на співробітників (employment cost) x індивідуальний коефіцієнт активу (individual asset multiplier)». Останній являє собою середньозважену оцінку можливостей, потенціалу зростання, особистого якості роботи (вкладу) та відповідності сукупності організаційних цінностей в контексті конкретної робочої середовища.

4 Модель Sears Roebuck. Ця модель описує ланцюг «працівник - покупець - прибуток». Іноді цю модель називають «моделлю прихильності». Вона спирається на визначення колективних групових установок, щоб виміряти

прихильність роботі і задоволеність нею, і широко використовується багатьма організаціями в Сполученому Королівстві.

5 Система збалансованих показників. Розроблено дана модель Капланом і Нортон (1992, 1996), часто використовується в якості основи вимірювань. Автори дотримувалися тієї точки зору, що «те, що ви вимірюєте, то ви і отримуєте». Для заповнення оригінального варіанту оціночної відомості менеджери повинні були відповісти на чотири основні питання; для цього було потрібно подивитися на бізнес з чотирьох взаємопов'язаних точок зору:

- З точки зору покупця (Якими нас бачить покупці?),
- З фінансової точки зору (Якими ми виглядаємо в очах акціонера?),
- З внутрішньої точки зору (У чому ми повинні перевершити всіх?),
- З точки зору інновацій та навчання людей (Чи можемо ми продовжувати вдосконалюватися?).

6 Модель якості Європейського фонду управління якістю (EFQM). Ця модель включає в себе показники задоволеності покупців, працівників і впливу на суспільство, які досягаються керівництвом. Все це визначає політику і стратегію, управління людьми, ресурсами й процесами, необхідні для того, щоб домогтися чудових показників в бізнесі.

## Тема 4.

### МОДЕЛІ ТА КОМПОНЕНТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ.

1. Визначення управління людським капіталом.
2. Управління людським капіталом і управління людськими ресурсами. Концепція людського капіталу.
3. Управління людським капіталом: практика та стратегія. Вимірювання людського капіталу.
4. Базові моделі теорії людського капіталу.
5. Звітність щодо людського капіталу.
6. Механізм управління людським капіталом.
7. Основні моделі та методи управління людським капіталом.
8. Психологія та управління людським капіталом.
9. Стандарти відповідності працівника посаді – запорука ефективності управління людським капіталом.

З метою забезпечення ефективного розвитку людського капіталу підприємствам необхідно використовувати стратегічне управління персоналом, інструментом якого є збалансована система показників. Ефективне управління елементами людського капіталу на основі оцінки їхньої збалансованості й відповідності потребам інноваційної діяльності підприємства дозволить вирішити проблему дефіциту кваліфікованих інноваційно-активних кадрів у промисловості. Однак людський капітал виступає не тільки об'єктом управління, але й засобом рішення багатьох проблем розвитку підприємства, отже, засобом управління. Цілеспрямоване формування й розвиток людського капіталу збагачує механізм управління й тим самим дозволяє успішно вирішувати багато проблем науково-технічного прогресу, підвищення конкурентоспроможності підприємства, використання нових сучасних технологій, підвищення ефективності й продуктивності. У цьому своєму значенні використання людського капіталу вимагає нових підходів до управління – лідерство, система мотивації, стиль управління, пріоритети, організація діяльності, корпоративна культура, соціальне партнерство. Всі ці фактори характеризують людський капітал як засіб впливу на соціально-економічні процеси. Формування й розвиток людського капіталу здійснюється шляхом задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людини, загальної й професійної освіти, розвитку його здібностей, талантів. Приведення складових людського капіталу у відповідність із інноваційною стратегією дозволить підвищити інноваційну активність підприємств за рахунок ефективного управління персоналом. При цьому буде знижуватися рівень ризику, пов'язаний з інноваційною діяльністю, тому що керівництво зможе не

тільки бачити повну картину забезпеченості людськими ресурсами, але й коректувати при необхідності різні характеристики персоналу. В основі вибору стратегії інноваційної діяльності підприємства має бути оцінка людського капіталу, тому що це дозволить оцінити збалансованість складових людського капіталу й привести їх у відповідність зі специфікою конкретної інновації. Відсутність комплексних науково-методичних підходів, що дозволяють коректувати елементи людського капіталу залежно від виду, стадії життєвого циклу й темпу здійснення інновації послужило підставою розробки концепції управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку.

Характерна риса даної моделі полягає в прийнятті рішень на основі розуміння цінності інтелектуального ресурсу для конкурентоспроможності підприємства. У рамках даного підходу можлива реалізація таких прогресивних і пов'язаних із процесом нововведень тенденцій, як: забезпечення взаємодії працівників і груп між собою в інноваційному процесі; активізація їх творчого й організаційного потенціалу; інтеграція зусиль усього персоналу підприємства в досягненні кінцевих результатів. Без сумніву, для будь-якого підприємства в умовах жорсткої конкуренції пріоритетним завданням є розширення кола споживачів. Врахування інтересів споживачів особливо важливе для продуктових інновацій, але при цьому також необхідне дотримання збалансованості всіх складових людського капіталу промислового підприємства. Саме людським фактором визначається ефективність як процесних, так і продуктових інновацій. Набір показників і підходи до оцінки людського капіталу будуть значно відрізнятися залежно від виду інновації, а також стадії її життєвого циклу й темпів здійснення, що послужило підставою розробки науково-методичного підходу до виявлення особливостей оцінки людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку. Це дозволить сформулювати вимоги або деякі нормативи до різних складових людського капіталу для ефективної розробки й реалізації інновації. Процеси оцінки складових людського капіталу промислового підприємства та оцінки збалансованості людського капіталу й параметрів розглянутої інновації тісно взаємозалежні між собою, що відбито у специфіці підходу до оцінки людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку. З урахуванням особливостей розглянутої інновації виділяється набір методів оцінки елементів людського капіталу. Результати отриманих оцінок зіставляються з визначеними раніше вимогами до персоналу, на основі чого надається можливість виявлення ступеня відповідності елементів людського капіталу виду інновації. Серед напрямів управління інноваційним розвитком промисловості, що вимагають розробки адекватних механізмів координації й управління ними для ліквідації можливих протиріч і досягнення збалансованості інтересів, що дозволяють

розкрити інноваційний потенціал суб'єктів господарювання й вітчизняної промисловості виділяються науково-технічні, організаційно-комунікаційні, фінансово-економічні напрями. При цьому не виділяються аспекти, пов'язані із приведенням у відповідність елементів людського капіталу цілям інноваційного розвитку. Д. Воронковим и Ю. Погореловим запропоновано підхід до управління інноваційними проектами, що враховує фази й життєвий цикл інновації, але при цьому не враховуються особливості різних видів нововведень, не виявляється відповідність елементів людського капіталу певному виду інновацій. Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що в науці існують підходи до управління окремими елементами людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. Це не дозволяє здійснювати комплексне регулювання складових людського капіталу для ефективного освоєння й здійснення нововведень. Так, А. Гриньов пропонує підхід до стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємств машинобудування. О. Амоша, В. Антонюк и А. Землянкін наводять модель механізму стимулювання інноваційної активності персоналу на виробничому рівні. В. Кравченко розробив методику аналізу стимулювання праці в інноваційній діяльності управлінського персоналу промислових підприємств. Обмеженням є врахування специфіки праці тільки управлінського персоналу, що не дозволяє розглядати всі категорії персоналу при здійсненні інноваційної діяльності підприємства. Таким чином, вченими переважно розглядається регулювання одного з елементів людського капіталу промислового підприємства, що не дозволяє комплексно враховувати всі аспекти такої багатогранної категорії як людський капітал. Результати проведеного аналізу методичних підходів до управління людським капіталом підприємств вказують на наявність обмежень, пов'язаних з управлінням людським капіталом не на основі коректування окремих його складових, а на основі формування загального набору рекомендацій з управління персоналом. При цьому вченими не завжди ставиться завдання управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку.

Управління людським капіталом припускає наявність процесів його формування, використання та розвитку, які відбуваються на трьох рівнях управління: індивід, підприємство, держава. Суб'єктами економічних відносин стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу є такі: окремі індивіди, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління; роботодавці у формі підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні; держава та громадські організації, які приймають участь у процесах управління людським капіталом на макрорівні. Формування людського капіталу на індивідуальному рівні

відбувається завдяки як самій людині, так і домогосподарству, яке має за мету підтримати людський капітал своїх членів на необхідному рівні для нормального існування в суспільстві, інвестуючи у загальне та професійне навчання, культурний розвиток, здоров'я, формує і розвиває індивідуальний людський капітал з метою ефективного використання його в процесі трудової діяльності. Роботодавці як суб'єкти економічних відносин, що безпосередньо приймають участь у процесах управління людським капіталом на мікрорівні, можуть мати двохаспектну характеристику. По-перше, вони є споживачами людського капіталу, оскільки залучають до трудової діяльності найманих працівників з метою використання їх компетенцій у процесі виробництва продукції, робіт, послуг. По-друге, вони формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, тобто тих професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників компетенцій, якими вони вже володіють, на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду. Держава та громадські організації забезпечують формування та розвиток людського капіталу населення шляхом фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, захисту інтересів та прав людини. Початкове формування людського капіталу відбувається завдяки первинній освіті, яка передусім є інтелектуальною складовою людського капіталу та в подальшому сприяє якості сприйняття нових знань, умінь та навичок завдяки професійно-технічній та вищій освіті. Крім того, на макрорівні відбувається формування нових вимог до людського капіталу, що стає поштовхом до сталого підвищення рівня знань, умінь, навичок та поведінкових характеристик як окремим індивідом шляхом самостійного розвитку своїх професійних та особистісних якостей, так і підприємством, яке має постійно підвищувати рівень людського капіталу своїх працівників для ефективного функціонування в ринкових умовах. Формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки й технології. Такий процес має відбуватися кожні 4-5 років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні 2-3 роки [8]. Це обумовлює появу основного інструменту в механізмі управління людським капіталом як на індивідуальному рівні, так і на рівнях підприємства і держави. Таким інструментом є інвестування в людину на всіх рівнях управління людським капіталом, яке поєднує всі види витрат, що можуть бути оцінені в грошовій чи іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють росту продуктивності праці людини і підвищенню доходів. У порівнянні з

інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з погляду як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [9, с. 48-56]. Формування людського капіталу відбувається впродовж тривалого періоду виховання та навчання людини до початку трудової діяльності. Однак, у процесі трудової діяльності індивіда його людський капітал не тільки не зменшується, але й зростає шляхом надбання практичного досвіду, професійних навичок, знань, умінь. Це стає можливим завдяки інвестиціям у загальну та професійну освіту, культурний розвиток, здоров'я та відпочинок, пошук та отримання важливої інформації, мобільність. Джерелом інвестицій у такому випадку є індивідуальні доходи людини, доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток особистісних та професійних якостей індивіда. В умовах постійно зростаючих потреб споживачів та швидкої зміни техніки та технології виробництва продукту вимоги до персоналу постійно підвищуються, що спонукає підприємства інвестувати фінансові ресурси в професійний розвиток своїх працівників, тобто в розвиток індивідуального людського капіталу. Інвестування є важливою передумовою формування людського капіталу, однак його розвиток відбувається як у процесі первісних вкладень, так і подальшого інвестування в процесі практичної діяльності людини. Тобто розвитком людського капіталу є процес створення виробничих здібностей за допомогою інвестицій у специфічні процеси трудової діяльності. Одне і джерел інвестицій у людський капітал, яке подано у механізмі, забезпечує система стимулювання трудової діяльності працівника. В сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці, яка саме формує індивідуальні інвестиції в людський капітал.

Індивідуальне матеріальне стимулювання виступає у відносинах виробництва як частина продукту для особистого споживання і забезпечується залежністю між кількістю та якістю праці й отриманим продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівником, або належним рівнем людського капіталу. На сучасному етапі розвитку економіки України особливого значення здобуло моральне стимулювання праці, яке є особливим соціально-психологічним явищем, спроможне задовольнити потребу людини у суспільному визнанні. Існує безліч методів впливу на мотивацію праці учасників виробництва як у закордонному, так і у вітчизняному досвіді використання морального стимулювання.

Авторами відзначається той факт, що при досить високому рівні заробітної плати саме моральне стимулювання стає більш значущим у



порівнянні з матеріальним. На макроекономічному рівні управління людським капіталом джерелами інвестицій можуть бути як держава, так і недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади тощо. Держава застосовує як примусові заходи, так і заходи стимулювання, спрямовані на збільшення людського капіталу нації. До примусових належать такі: обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта у встановленому обсязі, обов'язкова медична профілактика тощо. Однак основними заходами, що впливають на спрямування інвестицій, є заходи стимулювання. Уряд використовує два дієвих способи для використання приватних інвестицій у людський капітал. Цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи суб'єктів, що здійснюють такі інвестиції. По-друге, уряд має можливість регулювати кількість ресурсів, що саме використовуються для інвестування людського капіталу. Для ефективного управління необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність, яка є кругообігом людського капіталу та має завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це стає можливим за участі всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного.

Реальність механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю наступних умов.

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління. Без розуміння закономірностей формування, використання та розвитку людського капіталу управлінські заходи не діятимуть. Для управління важливо, щоб для суб'єктів, які приймають рішення, була зрозуміла система зв'язків між процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня.

2. Механізм управління має забезпечувати змінювання керованого об'єкта у заданих межах. Задля цього виявляється необхідною можливість оцінки людського капіталу як за допомогою якісних, так і кількісних характеристик та встановлення критеріїв такої оцінки.

3. Зв'язок людського капіталу з компетенціями. Саме компетенції забезпечують можливість оцінки людського капіталу, оскільки є описовою характеристикою поведінки працівника в конкретних виробничих умовах.

4. Людський капітал слід розглядати на трьох рівнях управління в комплексі: індивід, підприємство, держава, що дає повне уявлення про процеси формування, використання та розвитку й сприяє своєчасному спрямуванню заходів щодо підвищення ефективності процесу управління.

5. Людський капітал повинен мати завершений характер процесу кругообігу: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісного відтворення і реінвестування.

6. Система управління людським капіталом повинна бути готовою до можливої зміни стану керованої підсистеми з використання певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу. Якщо рішення, прийняті системою управління, не діють за допомогою розробленого механізму. Це означає, що або його складові, або він у комплексі не відповідає природі керованого об'єкту.

7. Задля ефективного управління людським капіталом необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації рішень.

8. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності.