

*Чухраєва Н.М.,
к.е.н., доцент кафедри економіки
та підприємництва ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Кісельман В.В.,
магістрантка 4 курсу ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

**HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE:
PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT**

Chukhraieva N.M.
PhD in Economics, Associate Professor
of the Department of Economics and Entrepreneurship
SHEE «Kyiv National Economic
University named after Vadym Getman»
Kiselman V.V.,
student of the SHEE «Kyiv National
Economic University named after Vadym Getman»

АНОТАЦІЯ. Досліджується сутність та склад людського капіталу. Визначено, що система людського капіталу складається з наступних елементів: інтелектуальний, структурний, соціальний та ринковий капітал. Доведено, що інвестиції відіграють важливу роль у формуванні людського капіталу, оскільки завдяки їм можлива ефективна реалізація інноваційних проєктів на підприємстві. Розглянуто методи його оцінки, визначена роль людського капіталу в підвищенні ефективності підприємства. Наведено результати ефективності від удосконалення управління людським капіталом на підприємстві.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський капітал, інноваційна діяльність, управління знаннями, інноваційна культура.

ABSTRACT. The essence and composition of human capital are explored. It has been determined that the human capital system consists of the following elements: intellectual, structural, social and market capital. Investments have proven to play an important role in shaping human capital, because they enable effective implementation of innovative projects at the enterprise. The methods of its estimation are considered, the role of human capital in increasing the efficiency of the enterprise is determined. The results of efficiency from improvement of human capital management at the enterprise are presented.

The problem of the need to invest in human capital as the area of social and economic development of Ukraine in modern conditions. It is proved that the source of investment in human capital can serve the state, private foundations and organizations, regions, individual businesses, households, educational institutions, and international funds.

In modern conditions, each enterprise pays first priority to intellectual potential of a person. The industrial knowledge, skills and training that a person owns is an invaluable asset. As noted by the theorists of human capital, the costs that increase the productive qualities and the characteristics of the individual can be considered an investment, since current expenses are carried out with the assumption that they will be offset by a repeated accumulation of income in the future.

KEY WORDS: human capital, innovative activity, knowledge management, innovative culture.

Вступ. На сучасному етапі людський капітал відіграє одну з провідних ролей у забезпеченні економічного зростання. Інтенсивне впровадження інновацій та їх процесів, а також інформаційні технології, інтелектуалізація праці призводять до перебудови змісту і структури людського капіталу.

Постановка проблеми. Розвиток сучасної світової економіки все більше залежить від продукції, в основі якої лежать нові знання та інноваційні розробки. В динамічних ринкових умовах для вітчизняних підприємств важливим завданням є збереження промислового комплексу, його структурна перебудова і забезпечення його подальшим науково-технічним розвитком. Інтенсифікація даних процесів не можлива без участі людського капіталу. Тому актуальним питанням на сьогодні залишається розуміння того, яку саме роль в забезпеченні даних процесів займає людський капітал.

Метою статті є дослідження сутності, складу та методів оцінки людського капіталу. Визначення результатів ефективності роботи компанії від вдосконалення управління людським капіталом як одного з факторів активізації інноваційної діяльності підприємства.

Виклад основного змісту. Першими хто дослідив та сформував теорію людського капіталу були вчені Г. Беккер та Т. Шульц. З часом основні положення цієї теорії були допрацьовані багатьма західними науковцями, а саме: Д. Беллом, М. Блаугом, Е. Денісоном, Ф. Махлупом, Дж. Мінсером, Т. Стюартом та ін.

Також проблемам формування та оцінювання людського капіталу багато уваги приділяли й українські науковці: В. Антонюк, В. Близнюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, О. Іляш, Г. Задорожній, О. Кендюхов, Е. Лібанова, В. Мандибура, Ж. Поплавська, В. Приймак, У. Садова та ін.

Людський капітал як частину сукупного капіталу можна представити у вигляді поєднання його елементів, тобто він має свою внутрішню структуру. Багато дослідників формують структуру людського капіталу по витратному принципу, ґрунтуючись на різноманітні видів інвестицій в людський капітал.

Так, І. В. Іллінський виділяв наступні складові — це капітал здоров'я, культури та освіти.

З іншого боку, Коркіна Т.А. включає у склад людського капіталу не лише здібності працівників, а й вклад самого підприємства у кваліфікацію та розвиток персоналу [6].

Ф. Нойманн, в свою чергу, до головних складових людського капіталу відносив поєднання наступних елементів: культурно-етнічні особливості, кваліфікаційні якості, загальну та професійну освіту [2].

Інвестиції відіграють важливу роль у формуванні людського капіталу, оскільки завдяки їм можлива ефективна реалізація інноваційних проектів на підприємстві. Якщо брати окремого працівника, інвестиціями у нього можуть бути: витрати на освіту і підготовку, охорону здоров'я, міграцію, а також на пошук інформації про ціни і доходи (рис. 1).



Рис. 1 Характеристика людського капіталу, [3]

Розглянемо людський капітал підприємства, як вартість річного об'єму фізичної та інтелектуальної живої праці, його основних і виробничих робітників, службовців, молодший та адміністративно-управлінський персонал в нормальних умовах виробничої

діяльності при повному завантаженні нормативно-розрахункової потужності.

Людський капітал підприємства представляє собою деяку систему, що має в своєму складі певний набір елементів (рис. 2).

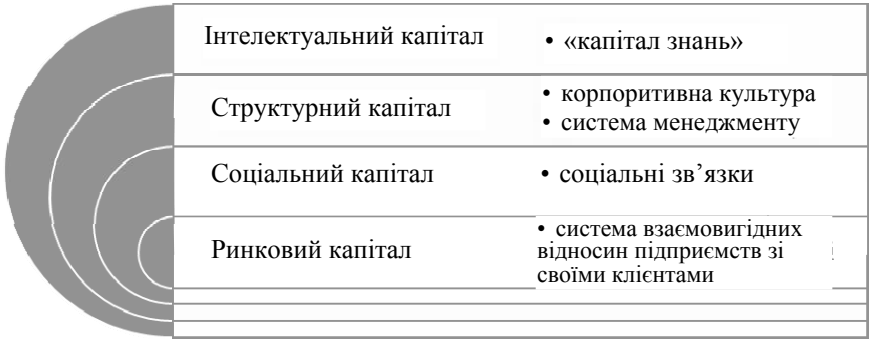


Рис. 2. Структура системи людського капіталу, [5]

Як бачимо, система людського капіталу складається з наступних елементів:

- Інтелектуальний капітал до якого входить «капітал знань»;
- Структурний капітал складається із корпоративної культури та системи менеджменту;
- Соціальний капітал представляє собою соціальні зв'язки тощо;
- Ринковий капітал — це система взаємовигідних відносин підприємства зі своїми клієнтами.

Європейськими компаніями капіталовкладення в розвиток людських ресурсів розглядається як беззаперечний і безумовний засіб підвищення ефективності економічної діяльності людського капіталу і власної конкурентоспроможності. Тому для багатьох з них загальноприйнятною є норма, коли бюджет професійного навчання — це найбільша після оплати праці стаття витрат і становить від 2 до 10% фонду заробітної плати. Майже кожна компанія безпосередньо займається підготовкою персоналу для власних потреб і намагається, щоб її працівники всебічно відповідали саме її цілям і завданням. Тобто, одним із провідних шляхів удосконалення людського капіталу є постійні інвестиції та вклади в нього [5].

Що ж до України, то у 2017 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 759 підприємств, або 16,2% обстеже-

них промислових компаній. Серед регіонів вищою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була в Харківській, Тернопільській, Миколаївській, Черкаській, Кіровоградській, Івано-Франківській, Сумській, Запорізькій областях та м. Києві.

У 2017 році на інновації підприємства витратили 9,1 млрд грн, у тому числі на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення — 5,9 млрд грн, на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки — 2,2 млрд грн, на придбання існуючих знань від інших підприємств або організацій — 0,02 млрд грн та на інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій (інші витрати), — 1,0 млрд грн. Тобто, як бачимо, 35% витрат, пов'язаних з інноваційною діяльністю, складають витрати на НДДКР та навчання, спрямовані на формування висококваліфікованого персоналу.

У результаті інноваційної діяльності 8 українських підприємств створили нові технології, з яких 59 було передано іншим підприємствам, зокрема 2 — за межі України [7].

Для оцінки людського капіталу підприємства застосовують наступні методи:

- Кількісна оцінка здобутих людським капіталом знань, навичок здібностей;
- Спеціальні навички;
- Економічна оцінка (оцінка доходів здобутих за рахунок ЛК);
- Оцінка людського капіталу на макро- та мікрорівні;
- Інтегральна оцінка (натуральні та вартісні показники людського капіталу).

Людський капітал підприємства визначає можливість ефективного використання виробництва, що в свою чергу, впливає на конкурентоспроможність та вартість бізнесу. Використання ЛК на підприємстві потребує нових підходів до управління ним: лідерство, система мотивації, пріоритети, стиль управління і т.п. Дані фактори представляють людський капітал як засіб здійснення впливу на соціально-економічні процеси.

Від ефективності використання і управління людського капіталу залежить результативність економічної діяльності підприємства. Як наслідок, перед підприємством постає питання, як саме треба здійснювати управління людським капіталом, щоб за результатами аналізу прийняти міри щодо підвищення ефективності його використання.

Тому відповідно до цього управління ЛК підприємства може бути засноване на використанні моделі циклічної взаємодії моти-

вації персоналу та результатів економічної діяльності підприємства (рис. 3).

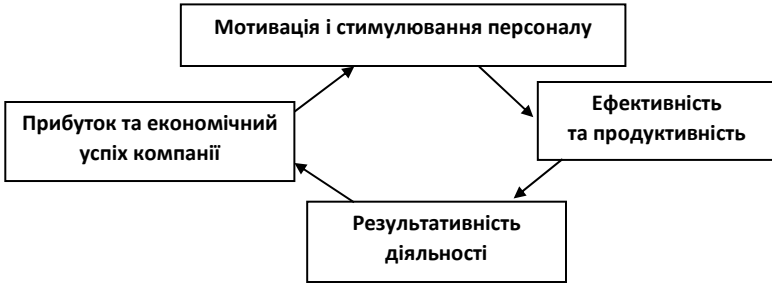


Рис. 3. Модель управління людським капіталом, [4]

На ефективність управління людського капіталу впливає й мобільність трудових ресурсів, тобто носіїв людського капіталу, яка сприяє особистому зростанню заробітної плати. В наслідок того, що відбувається постійне оновлення науки і техніки — це вимагає відповідних знань і готовності до прийняття рішень, творчого підходу до своєї справи.

Свою схему управління людським капіталом наводить й С. Дмитрук (рис.4).



Рис. 4. Результати ефективності від удосконалення управління людським капіталом на підприємстві, [2]

Як бачимо з рисунку, однією з суттєвих рис сучасного виробництва виступає його значна залежність від якості та управління людським капіталом, форм його використання та міри залучення персоналу в управління підприємством. Формування лояльності персоналу є важливим завданням для будь-якої компанії, що дбає про свою ефективність та довготривалу перспективу розвитку. У загальному контексті лояльність персоналу означає відданість працівника своїй організації, що передбачає, не лише не нанесення шкоди, але й протилежне — здійснення дій, що приносять користь. Лояльність працівників передбачає задоволення потреби їх професійної самореалізації та є обов'язковою умовою виникнення професійної мотивації в межах конкретної компанії, а також підвищує стабільність персоналу, що зменшить витрати на підбір кадрів.

Корпоративна культура означає систему цінностей, що має розділяти кожен працівник підприємства. Адже чим вищим є рівень корпоративної культури, тим вищим буде імідж компанії.

Також професійне управління персоналом впливає на якість та швидкість виконання роботи кожним працівником та організації в цілому. Таким чином підприємство отримає високу рентабельність та підвищення рівня доходу.

Високі кінцеві результати ефективного управління людським капіталом підприємства можуть бути досягнуті за умови постійного аналізу стану людського капіталу, що має безпосередній зв'язок із параметрами загальної ефективної діяльності підприємства.

Висновок. Реалізація стратегічних цілей суб'єктів господарювання в тій чи іншій мірі можлива завдяки наявності наступних компонентів людського капіталу: освіта, досвід роботи, вік, професійність, продуктивність праці та багато інших. Функціонування підприємства може прийняти як позитивний так і негативний вектор своєї діяльності в залежності від того, який з елементів буде на нього впливати. Наслідком своєчасної реакції та обгрунтованого управлінського рішення на будь-які зміни в структурі та якості людського капіталу буде підвищення ефективності діяльності підприємства та досягненням ним принципово нових рівнів.

Удосконалення людського капіталу як фактору активізації інноваційної діяльності підприємства, має відбуватися за безпосередньої участі компанії у підготовці персоналу для власних потреб і намагатися, щоб її працівники всебічно відповідали цілям і завданням підприємства. Тобто, одним із провідних шляхів удосконалення людського капіталу є постійні інвестиції в його розвиток не тільки з боку окремих підприємств, а і з боку держави тощо.

Список літератури:

1. Бахшиян Д.В., Зевеке О.Ю. Людський капітал- основний ресурс ефективного підприємства, як резонанс на виклики сучасного світу // Економіка і менеджмент інноваційних технологій. — 2017. — № 3 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>
2. Дмитрук С.М. Вплив людського капіталу на розвиток підприємства/ С.М. Дмитрук. — Київ: КНЕУ, 2014.
3. Джейли Д.А. Мікроекономіка: просунутий рівень: Підручник / Д.А. Джейли, Ф.Д. Рені; Наук. ред. В.П. Бусигіна [и др.]. — М.: ІД ГУ ВШЕ, 2016. — 733 с.
4. Нойманн Ф. Методика економічної оцінки людського капіталу// Державне управління: трансформаційні процеси в сучасному світі. Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. Ч. 2. — Мінськ: Академія управління при Президентові республіки Білорусь, 2015. — 98 с. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / За заг. ред. В.М. Геєця [та ін.]; НАН України. — К.: 2015. — 336 с.
5. Калініна С. П., Гетьманенко О. О. До питання про зарубіжний досвід розвитку людських ресурсів / С. П. Калініна, О. О. Гетьманенко // Социальноэкономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: Сб. науч. тр. В 3т. — Т.1 / НАН Украины. Инт економіки промсти. — Донецьк, 2007. — С. 288.
6. Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий [Электронный ресурс]: Автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Т.А. Коркина. — Челябинск, 2010. — 20 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.pdf

References:

1. Bakhshian D.V., Zeveke O.Yu. Human capital — the main resource of an efficient enterprise, as a response to the challenges of the modern world // Economics and management of innovative technologies. — 2017 — № 3 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>
2. Dmitruk SM Influence of human capital on enterprise development / SM Dmitruk — Kyiv: KNEU, 2014. [in Ukrainian]
3. Dzheli D.A. Microeconomics: advanced level: Textbook / D.A. Cayley, FD Reni Science Ed. VP Busygina [and others]. — M.: ID YOU EVERYTHING, 2016. — 733 с. [in Russian]
4. Neumann F. Methodology of Economic Assessment of Human Capital // State Administration: Transformation Processes in the Modern World. Abstracts of the international scientific-practical conference. Ch. 2 — Minsk: Academy of Management under the President of the Republic of Belarus,

2015. — 98 p. Innovative Ukraine 2020: National Report / For Co-authors. Ed. VM Heyets [and others]; National Academy of Sciences of Ukraine. — K., 2015. — 336 pp. [in Russian]

5. Kalinina S.P., Getmanenko O.O. On the issue of foreign experience in human resource development / S.P. Kalinin, O. Hetmanenko // Socio-economic aspects of industrial policy. Actual problems of human resource management and marketing in the context of Ukraine's development strategy: Sat. scientific tr In 3t. — T.1 / NAS of Ukraine. Into the economy to get angry. — Donetsk, 2007. — P. 288. [in Ukrainian]

6. Korkina T.A. Management of investments in human capital of coal-mining enterprises [Electronic resource]: Author's abstract. dis ... doc. econ Sciences: 08.00.05 / T.A. Korkina — Chelyabinsk, 2010. — 20 p. [in Russian]

7. State Statistics Service of Ukraine [Electronic resource]: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.pdf [in Ukrainian]

УДК 005.332.4:656.61

Бурлуцька О.В.,

*магістрант, ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

Швидка О. П.,

*к. е. н., доцент кафедри економіки та підприємництва
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

PECULIARITIES OF THE FUNCTIONING OF THE DEVELOPMENT STRATEGY

Burlutskaya O.,

master, SHEE «Kyiv National Economic
University named after Vadym Getman»

Shvydka O.,

Associate Professor of the Department
of Economics and Entrepreneurship
SHEE «Kyiv National Economic
University named after Vadym Getman»

АНОТАЦІЯ. Здійснено аналіз стратегічного становища та перспектив розвитку підприємства з використанням методики SPACE-аналізу на прикладі АСК «Укррічфлот». Визначено стратегічний