

Поліщук І.О.
здобувач ОПП «Бізнес-адміністрування»
Донецький національний університет
імені Василя Стуса

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні, в умовах жорсткої конкуренції, людський капітал стає основою національної економіки. Саме завдяки високому рівню інтелекту, освіти, кваліфікації та досвіду населення країна може забезпечити собі ключову конкурентну перевагу не лише зараз, а й у довгостроковій перспективі.

Еволюційний аналіз наукових підходів до категорії «людський капітал» дозволяє стверджувати, що теоретичне підґрунтя формування цього терміну є процесом кумулятивного синтезу теоретико-методологічних концепцій різних наукових шкіл. Формування цієї теорії відбувалося поступально, обумовлюючись впливом НТП та трансформацією соціально-економічних відносин.

Сучасні концепції переорієнтують увагу на людину як головний ресурс розвитку. Пріоритетним напрямом стає підвищення якості людського капіталу через впровадження парадигми навчання впродовж життя та розвитку індивідуальних здібностей.

Роль та значення людського капіталу на різних рівнях досліджували у своїх працях зарубіжні і вітчизняні науковці. Г. Беккер, Р. Солоу, Е. Денісон, П. Ромер. Значущість людського капіталу у розвитку підприємств розкрито такими вітчизняними вченими: О. Амоша, О. Грішнова, О. Кендюхов, А. Колот та інші.

Поняття «людський капітал» є продуктом розвитку ринкової економіки. Сутність цього терміну сформувалась завдяки еволюційному переосмисленню попередніх категорій, таких як «трудові ресурси», «праця», «людські ресурси», «робоча сила» та «трудова потенція», що значно розширило горизонти аналізу ролі людини у суспільно-виробничих процесах [1].

Незважаючи на це, концепція «людський капітал» не є цілком новою для економічної думки. Витоки цієї теорії можна знайти ще у XVIII столітті. У. Петті у своїх ключових працях заклав основи для розуміння людського капіталу як економічної категорії. Він обґрунтував поняття «живі активні сили людини» і запропо-

нував зараховувати їх до складу національного багатства, нарівні із землею та іншим капіталом [2]. Петті чітко стверджував, що саме людська праця генерує економічний ефект. Ввівши людський чинник у капітал, він став одним із першопрохідців у спрабах оцінки економічної вартості людського капіталу.

Активний розвиток теорії людського капіталу розпочався на межі 50-60-х років ХХ століття, що стало можливим завдяки дослідженням таких видатних американських економістів, як Т. Шульц та Г. Беккер [3, 4].

Т. Шульц стверджував, що ключовим результатом інвестицій у людину є накопичення її трудових здібностей, що проявляється у формі ефективної творчої діяльності в суспільстві та підтриманні здоров'я. Він переконливо довів, що людський капітал володіє продуктивними ознаками та властивостями, оскільки має здатність до накопичення та подальшого відтворення. Шульц був серед перших, хто досліджував концепцію людського капіталу на мікрорівні, зосереджуючись на витратах підприємств на освіту та навчання своїх працівників як на прямих інвестиціях у їхній капітал.

Г. Беккер у своїх працях здійснив детальний аналіз економічної ефективності інвестицій в освіту, зіставляючи отримані вигоди з понесеними витратами. Для розрахунку чистого додаткового доходу від здобуття вищої освіти вчений запропонував віднімати загальні довічні заробітки осіб із середньою освітою від аналогічних доходів осіб із вищою освітою. Серед недоліків (витрат) освіти він виокремив не лише прямі витрати на навчання, але й альтернативні витрати (втрачену вигоду) — доходи, які особа могла б мати, працюючи замість навчання. Віддача від інвестицій в освіту, розрахована як співвідношення між доходами та витратами на її отримання, становила в середньому 12–14 % річного прибутку, що є вищим за рентабельність багатьох комерційних структур.

Категорія «людський капітал» нерозривно пов'язана з поняттями «людський розвиток» та «людський потенціал». Останній, людський потенціал, можна визначити як сукупний обсяг інвестиційних витрат, цілеспрямовано спрямованих на розвиток відтворювальних можливостей особистості. Ці інвестиції мають на меті поліпшення якості та підвищення ефективності праці [5].

Отже, цей потенціал являє собою набір вкладень в індивіда — в його охорону здоров'я, освіту та виховання. Однак, людина перетворюється на капітал лише в той момент, коли вона починає виступати суб'єктом економічної діяльності. Це відбувається тоді, коли здійснені в неї інвестиції «спрацьовують» і, відповідно, починають генерувати та приносити економічний прибуток.

Людський капітал на рівні підприємства формується сукупністю внутрішніх характеристик та можливостей його трудового колективу. Ефективність реалізації цього капіталу прямо залежить від організаційно-виробничих умов. Відповідно, завдання формування та збереження людського капіталу в промисловій сфері полягає у впровадженні новітніх та оптимізації існуючих методів управління, що є запорукою продуктивного використання виробничого персоналу.

Для опису сукупності працівників компанії застосовуються різні терміни, такі як персонал, робоча сила, та людський капітал. Наприклад, персонал підприємства — це постійні, професійно підготовлені працівники з досвідом, тоді як людський капітал охоплює всі їхні здібності та навички, включно з тими, що можуть бути використані не лише зараз, але й у майбутньому. Вплив макроекономічних факторів на персонал підприємства відображається через показники, як-от чисельність працездатного населення, його загальноосвітній рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості та потенційний резерв. Ці характеристики прямо формують кількісні та якісні параметри трудових ресурсів і людського капіталу.

Ключовими умовами для підвищення ефективності підприємства є забезпеченість необхідними людськими ресурсами, їх розумне використання та гідний рівень оплати праці. Важливо пам'ятати, що ефективність людського капіталу кожного працівника прямо залежить від якості умов, у яких організована його робота.

Аналіз економічної літератури демонструє, що на сьогодні не існує єдиного методичного підходу до оцінки людського капіталу підприємства. Ця відсутність пов'язана передусім із тим, що чинні методи не дають змоги комплексно оцінити цей капітал. Зокрема, залишається складною проблема визначення частки людського капіталу у загальній балансовій вартості компанії.

Людський капітал відіграє вирішальну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, оскільки лише жива праця є продуктивною. Саме від неї залежить рівень ефективності використання всіх інших ресурсів, включно зі знаряддями праці та предметами.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Жуков, С. А., Зеліч, В. В., Сойма, & С. Ю. (2019). Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм форму-

вання, інвестиції та перспективи розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*, 2 (37), 105-109.

2. Петті, В. (1993). Трактат про податки і збори. Антологія економічної класики. *Економ.*

3. Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *National Bureau of Economic Research*.

4. Schultz, T. (1975). Human capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Fiftieth Anniversary Colloquium VI*.

5. Бенько, Н. М. (2020). Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Бізнес Інформ*, 10, 96-104.