

References

1. *Božo Mihailović*, «Marketing u turizmu» F.T.H. Kotor, CPI Podgorica, Cetinje, 2005 god. str.142
2. *Branko Maričić*, «Ponašanje potrošača» CZID Ekonomski fakultet Beograd, 2008 god. str. 211
3. *Branko Maričić*, «Ponašanje potrošača» CZID Ekonomski fakultet Beograd, 2008 god. str. 218
4. *Domazet, A., Jović, M., Rakita, B., Sinangić, M.*, «Međunarodni marketing» Ekonomski fakultet Sarajevo, 2001 god. str.186
5. Ibid.str.322
6. *Kotler, Ph., Wong, V., Saunders, J., Armstrong, G.*, «Osnove marketinga» Četvrto evropsko izdanje, Mate, Zagreb, 2006 god. str. 256
7. *Mattock, J., Ehrenborg, J.*, «How to be a better negotiator» Clays Ltd, England 1996 god.
8. *Michael R. Solomon.*, «Consumer Behavior — Buying, Having and Being», third edition, Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 1997 god. str. 543
9. *Schiffman, L.G., i L. Kanuck.*, — «Ponašanje potrošača» Sedmo izdanje Mate, Zagreb., 2004., str. 322
10. *Schiffman, L.G., i L.Kanuck.*, — «Ponašanje potrošača» Sedmo izdanje Mate, Zagreb, 2004, str 322
11. *Tanja Kesić*, «Ponašanje potrošača» Opinio, Zagreb 2006. str. 48.

УДК 338.242

Є. А. Ревтюк, канд. екон. наук, доцент кафедри
управління галузевим та регіональним економічним розвитком,
Я. С. Витвицький, д-р екон. наук, професор кафедри
економіки підприємства,
Л. Л. Креховецька, аспірант кафедри
управління галузевим та регіональним економічним розвитком,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

РОЗРОБКА СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

АНОТАЦІЯ У роботі запропоновано трьохвимірну структуру людського капіталу суспільної системи з урахуванням особливостей його формування

АННОТАЦИЯ В работе предлагается трехмерная структура человеческого капитала с учетом особенностей его формирования

ABSTRACT This paper proposed three-dimensional structure of human capital social system taking into account the peculiarities of its formation

КЛЮЧОВІ СЛОВА: персонал, людський капітал, соціокультурний капітал, постіндустріальне суспільство

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: персонал, человеческий капитал, социокультурный капитал, постиндустриальное общество

KEYWORDS: personnel, human capital, socio-cultural capital, postindustrial society

Актуальність дослідження. В умовах переходу суспільства від традиційної індустріальної до постіндустріальної моделі розвитку надзвичайно важливою умовою сталого розвитку соціально-економічної системи будь якого рангу, і з цим погоджуються більшість теоретиків і практиків, є наявність людського капіталу певної якості та його ефективне використання. І тоді, коли поняття людського капіталу детально розглянуто та проаналізовано в багатьох працях, моделі формування його належного кількісного та якісного складу залишається досить дискусійним, а особливо в умовах суспільних перетворень.

Аналіз попередніх досліджень.

Теорія людського капіталу виникла як обґрунтування ефективності капіталовкладень у покращення здатностей людини виконувати роботу. Так зокрема, Т. Шульц, який уперше виділив категорію людського капіталу, розглядав освіту як процес покращення робочої сили, яке вимагає додаткових інвестицій [18]. Г. Беккер пропонує поняття людського капіталу трактувати як витрати на освіту, здобуття професійних навичок, охорону здоров'я, професійну та географічну мобільність, при цьому значна увага приділяється обґрунтуванню ефективності витрат на його формування за рахунок визначені граничних доходів і граничних витрат від інвестицій в людський капітал [13]. У подальших роботах ученими було уточнено поняття людського капіталу, але, в силу неоднозначності трактування витрат на формування останнього, визначення дефініції людський капітал дещо різняться. Так, зокрема на думку У. Боуена, людський капітал складається з «набутих знань, навичок, мотивації та енергії, якими володіє людська особистість та які можуть використовуватись протягом певного проміжку часу у виробництві товарів і послуг» [15, с. 362]; на думку Л. Туроу під людським капіталом слід розуміти здатність виробляти товари та послуги за рахунок його «виробничих навичок, здібностей і знань» [17, с. 1, 15]; І. Бен-Порет стверджує, що людський капітал, подібно до фондів на підприємстві є «фондом, функцією якого є виробництво трудових послуг ...і який, таким чином, аналогічний до будь-якої машини

як складової матеріального капіталу» [14, с. 363]. На думку Ф. Махлупа необхідно розрізняти «...неудосконалену працю від удосконаленої, яка стає більш продуктивною за рахунок капіталовкладень, що збільшують фізичні та розумові здібності людини...», при цьому «...подібні удосконалення і являють собою людський капітал» [16, с. 419]. Е.Дж. Долан та Д. Ліндсей розглядають під людським капіталом «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих за рахунок формального навчання чи освіти, та практичний досвід» [5]. У роботі [11] автори вважають, що «...людським капіталом є величина втіленої в людині здатності приносити дохід...», до якого слід відносити «...вроджені здібності, талант, а також освіту та набуту кваліфікацію. М. Крітський стверджує, що «людський капітал — це сукупність усіх атрибутивних якостей і властивостей, виробничих здібностей і сил, функціональних ролей і форм, що розглядаються з позиції системної цілісності та адекватних сучасному стану суспільства епохи науково-технічної і соціально-інформаційної революції, включених у систему ринкової економіки в якості провідного творчого фактора суспільного виробництва» [7, с. 47].

Слід відмітити, що серед сучасних дослідників теорії людського капіталу немає однастайності щодо його структури, що ускладнює дослідження особливостей його формування, а, особливо, в умовах переходу до постіндустріального суспільства

Завдання дослідження. У дослідженні планується виявити закономірності в процесі формування складових людського капіталу суспільної системи.

Виклад основного матеріалу. Основною складністю в розробці теоретико-методологічних підходів щодо формування людського капіталу є те, що його складові досить неоднорідні за своєю природою, відрізняються специфічними інституціями їх нагромадження, в різній мірі залежать від фактору часу використання людського капіталу, інвестування тощо. Тому доцільно систематизувати підходи до класифікації складових людського капіталу та розглянути особливості формування кожної з них.

У більшості праць дослідники при розгляді людського капіталу останній поділяють залежно від природи його складових. Так, зокрема, Т.Шульц стверджує, що «Розуміння капіталу як чогось такого, що в надає в майбутньому послуги, дозволяє наступним чином поділити ціле на дві частини: на людський та не людський капітал».[18].

Залежно від елементів затрат у роботі [6, с. 30] людський капітал пропонується поділити на капітал здоров'я, капітал

освіти та капітал культури. А. Циренова структуру людського капіталу диференціює на капітал здоров'я, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал і культурно-ціннісний [12, с. 20—21]. У роботі [4] залежно від форми втілення людський капітал поділяють на живий, втілений у людині, неживий, втілений у знаннях у матеріальній формі та інституційний, який складається з живого та неживого, що об'єднуються для задоволення суспільних потреб.

С. Курганський поділяє людський капітал на інтелектуальний капітал, фонд підготовки на виробництві (кваліфікація, навички, професійний досвід), фонд здоров'я, фонд мобільності, фонд мотивації економічної діяльності, фонд підприємництва, інші активи [8]; В. Токарева виділяє капітал здоров'я, трудовий, інтелектуальний, культурно-моральний капітал і фонд підприємництва [9, с. 19—20], з чим не можна погодитися зважаючи на те, що відчужені знання є складовою інтелектуального капіталу підприємства. На думку Я. Фітценца людський капітал — це комбінація трьох факторів, а саме: «Здібності, які людина привносить у свою роботу: Розум, енергія, позитивність, надійність, відданість. Здатність людини до навчання: обдарованість, уява, творчий характер особистості, метикуватість. Потреба людини ділитися інформацією і знаннями: командний дух та орієнтація на цілі [10, с.14].

Дослідження особливостей формування людського капіталу ускладнюється ще тим, що дослідники досить часто вбачають різні шляхи та форми його накопичення. Так, для прикладу, на думку Д. Грейсона та К.О'Делл у формуванні людського капіталу беруть участь: освіта, наука, охорона здоров'я, культура та мистецтво, інші чинники як от управлінські навички ЗМІ тощо [3]. У роботі [9, с. 25—26] автором пропонується розглядати три основні компоненти формування людського капіталу, а саме біологічну (сімейний бюджет, охорона здоров'я та фізична культура), інтелектуальну (продукування нових знань та інформаційних потоків) і навчальну (система освіти). При цьому рівень «...сформованості потенціального інтелектуально-освітнього людського капіталу є важливою передумовою можливості його накопичення». Л. Семів та С. Вовканич узагалі пропонують викремлювати реалізований та не реалізований (нерозкритий) людський та інтелектуальний капітал, відповідно використовуючи терміни людського (інтелектуального) потенціалу та людського (інтелектуального) ресурсу [2, с. 19]. Об'єднання підходів науковців щодо

класифікації людського капіталу та шляхів його накопичення дозволило нам запропонувати просторову модель формування людського капіталу (рис. 1), яка дозволить детальніше проаналізувати процеси його формування. При побудові моделі були в якості вимірів обрані три основних групи характеристик, які, на нашу думку, найбільш повно впливають на процеси накопичення людського капіталу, а саме природа складової людського капіталу, джерело його накопичення та характер процесів, що характеризують його формування. Традиційно людський капітал поділяють на капітал здоров'я, який формується за рахунок витрат на охорону здоров'я та профілактику захворювань, інтелектуальну складову людського капіталу, що включає в себе знання, навички, здатність генерувати нові ідеї, досвід тощо носіїв людського капіталу, соціокультурний капітал, що визначає вподобання, звичаї, традиції носіїв людського капіталу, мотиваційні цінності, які впливають на прагнення носія людського капіталу до трудової діяльності.

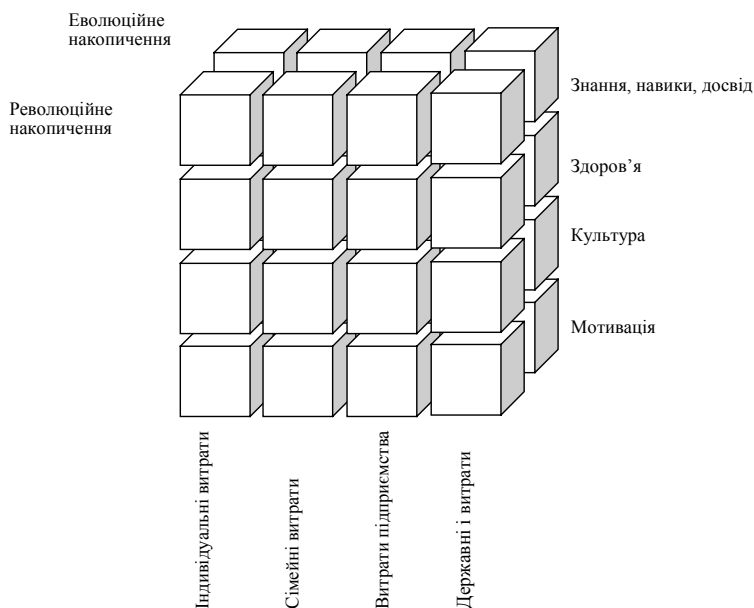


Рис. 1. Структура людського капіталу

Аналіз джерел інвестицій у людський капітал дозволив класифікувати останній залежно від цілей, що переслідують інвесто-

ри. Так зокрема індивідуум — носій людського капіталу — приймаючи рішення щодо його накопичення оцінює не тільки прямі й непрямі витрати та можливий економічний ефект, але й затрачені зусилля щодо формування свого людського капіталу. При цьому рішення приймається не завжди з точки зору раціонального мислення, адже в значній мірі побудоване на уподобаннях, звичках, традиціях тощо.

Рішення щодо інвестування в людський капітал домогосподарства в незначній мірі залежать від економічного розрахунку, особливо складові, що не пов'язані з освітою. Адже здебільшого домогосподарством у питаннях народження та виховання нового індивідуума — носія людського капіталу керується інстинктом продовження роду, батьківським піклуванням тощо. Але, у зв'язку з значним розривом у часі між моментом інвестування та можливістю отримання вигод і не завжди явним зв'язком між ними, домогосподарства не готові вкладати кошти в людський капітал.

Підприємство під час прийняття рішення щодо можливості інвестування коштів у людський капітал прагне максимізувати свій прибуток, а тому, на нашу думку, для аналізу саме цієї складової капіталовкладень доцільно використовувати концепцію граничних витрат, приведену в роботі [1]. З іншої сторони деякі складові людського капіталу, як от здоров'я індивідуума після досягнення пенсійного віку, його культурний розвиток, інтелектуальні здібності, що не можуть бути використані безпосередньо в виробничо-господарських процесах тощо, зазвичай з точки зору підприємства не є пріоритетними для капіталовкладень.

Держава за рахунок інвестицій у людський капітал має можливість нівелювати диспропорції в формуванні людського капіталу, що виникають за рахунок різниці в оцінках доцільності капіталовкладень вищенаведеними економічними агентами. Як наслідок державна політика у сфері інвестування в людський капітал повинна бути побудована на основі гармонізації як інтересів усіх учасників суспільно-економічних відносин, так і збалансованості всіх складових людського капіталу.

Для більш кращого розуміння особливостей процесу формування людського капіталу останній залежно від способу накопичення слід поділити на революційний та еволюційний. Під революційним слід розуміти створення нових зразків людського капіталу, для прикладу народження та виховання особи, формування первинних навичок, здобуття початкової, середньої чи вищої освіти тощо. Еволюційне накопичення людського капіталу передбачає вдосконалення його наявного запасу, зокрема набуття

навичок на робочому місці, удосконалення знань і вмінь, підвищення кваліфікації, профілактика здоров'я тощо.

Висновки та напрямки подальших досліджень. Запропонований підхід дозволяє розглядати процес накопичення людського капіталу поза межею традиційної економічної парадигми, що створює передумови до розробки теоретико-методологічних основ щодо інтенсифікації процесів його формування на основі немонетарних чинників. При цьому складові отриманого тривимірного простору запропонованої моделі людського капіталу належать до різних наукових дисциплін як от економіка, медицина, психологія, теорія управління, соціологія, культурологія тощо, що, з однієї сторони, робить дослідження процесів накопичення людського капіталу більш складним, з іншої сторони дозволяє розширити межі пізнання даного феномену. Зрозуміло, що вище запропонована диференціація процесу накопичення людського капіталу за різноманітними чинниками повинна враховувати те, що формування останнього є явищем, яке в повній мірі підпадає під закони синергії, а, отже, кожна складова такого процесу в значній мірі впливатиме на інші, що вимагає подальших досліджень процесів формування людського капіталу та апробації їх результатів в умовах функціонування реальних суспільних системах різного рангу.

Література

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический поход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г.С. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672с.
2. Вовканич С., Семів Л. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань // Вісник Національної академії наук України. — № 3. — 2008. — С. 13—22.
3. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. — М., 1991. — С. 156.
4. Добрынин А., Дятлов С., Цыренова Е. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
5. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. — СПб., 1992. — 260 с.
6. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996.
7. Критский М. М. Человеческий капитал как персонификация качества жизни/ Труды 2-й межвузовской конференции 1998 г. — Орел.: Орел ТГУ, 1998. — С. 47
8. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка./ Курганский С.А. — Иркутск: Издательство ИГЭА, 1999. — С. 113

9. Токарева В. В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России): науч. издание./ Токарева В. В. — Мичуринск-наукоград РФ: Изд-во Мичурин. гос. аграр. ун-та, 2007. — 186 с.

10. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер.с англ. [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общей ред. В. И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.

11. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. — М.: Дело, 1993. — 303 с.

12. Цыренова А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. — Улан-Уде: Изд-во ВСГТУ, 2006. — 188 с.

13. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — N. Y., — 1964.

14. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning //The Journal of Political Economy. — 1967. — Aug. 1967.

15. Bowen H. R. Investment in Learning. — San Francisco, 1978.

16. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital. — Princeton, 1984.

17. Thurow L. Investment in Human Capital. — Belmont, 1970.

18. Shultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. March. — 1961. — № 1.

УДК 658.8.007:330.341.44

Ю. Б. Ремезь, ст. викладач
кафедри маркетингу,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ІНТЕГРОВАНІХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ НА РИНКУ СПОЖИВЧИХ ПОСЛУГ І ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УПРАВЛІНСЬКИЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто класифікацію маркетингових комунікацій на ринку споживчих послуг, проаналізовано її особливості та класифікаційні ознаки. Проаналізовано рекламні та не рекламні складові інструменти маркетингових комунікацій.

В статье рассмотрена классификация маркетинговых коммуникаций на рынке потребительских услуг, проанализировано ее особенности и классификационные признаки. Проанализировано рекламные и не рекламные составляющие инструменты маркетинговых коммуникаций.