

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

THEORETICAL ASPECTS OF ASSESSING THE HUMAN CAPITAL

У статті розглянуто теоретичні аспекти оцінки ефективності використання людського капіталу. Розкрито сутність понять потенціал, трудовий потенціал, трудові ресурси, людський капітал. Визначено та охарактеризовано основні компоненти трудового потенціалу. Вказано на рівність трудового потенціалу з людським капіталом. Встановлено, що людський капітал у теоретичному плані поділяється на три види, причому кожен наступний включає попередній.

Ключові слова: потенціал, економічний потенціал, трудовий потенціал, трудові ресурси, людський капітал.

В статье рассмотрены теоретические аспекты оценки эффективности использования человеческого капитала. Раскрыта сущность понятий потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческий капитал. Определены и охарактеризованы основные компоненты трудового потенциала. Указано на равенство тру-

дового потенциала с человеческим капиталом. Установлено, что человеческий капитал в теоретическом плане делится на три вида, причем каждый следующий включает предыдущий.

Ключевые слова: потенциал, экономический потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческий капитал.

The article discusses the theoretical aspects of assessing the efficiency of human capital. The essence of the concept of potential, labour potential, human resources, and human capital is explained. It defines and characterizes the main components of labour potential. It shows the equality of employment potential and human capital. It notes that human capital in theoretical terms is divided into three types, each of them including the previous one.

Key words: potential, economic potential, labour potential, labour resources, human capital assets.

УДК 331.522

Йолтуховська О.Ю.

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту
Ужгородський національний університет

Постановка проблеми. Загальна закономірність розвитку науки дедалі більшою мірою супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання людського капіталу як основного стратегічного ресурсу означає перехід до такого виміру життя українського суспільства, в якому людина (індивід) як виробник і споживач знаходяться у центрі соціально-економічної системи. Виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталий соціально-економічний розвиток, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу – людського. Саме цей ресурс є визначальним, бо сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших.

Перехід до нового етапу розвитку, безумовно, спричиняє трансформацію понятійно-категоріального апарату, який вимагає становлення уніфікованого трактування та уникнення неконвенційності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні питання щодо сутності, аналізу, оцінки людського капіталу досліджувалися у працях вітчизняних науковців таких, як: О. Грішнова, А. Бикова, І. Шевченко, О. Склярєва, Т. Філатової, Н. Рудь, Г. Іваненко, Д. Маляра та інших.

Незважаючи на вагомий науковий здобуток вчених-економістів, слід зазначити, що в теорії людського капіталу все ще залишається ряд не вирішених питань.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття теоретичних аспектів оцінки ефективності використання людського капіталу, що є сучасним аналітичним напрямом разом із аналізом трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним із етапів аналізу виплат працівникам є оцінка ефективності використання людського капіталу, що є сучасним аналітичним напрямом разом із аналізом трудового потенціалу. Оскільки термін «ресурси» замінюється на «потенціал», однак їх взаємовідповідність ще потребує чіткого визначення.

По-перше, у радянському економічному словнику надається наступне визначення даних понять:

– потенціал (з латин. potential – сила) – джерело, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення задачі, досягнення конкретної цілі [1, с. 1043];

– ресурси (з фр. ressource – допоміжний засіб – грошові цінності, засоби, запаси, можливості, джерело засобів, доходів [1, с. 1118].

На перший погляд, може здатися що дані два поняття є однаковими за своїм змістом, оскільки як одне, так і інше трактується, як наявність можливості, запасів, здібностей. Однак, вважаємо дане ототожнення не доцільним. З нашої позиції, це є два різні поняття, по-перше, «потенціал», на відмінну від поняття «ресурс», характеризується своєю нематеріальністю, у певному розумінні його можна визначити, як енергію, що присутня у кожному об'єкті. Свідченням чого є те, що дане поняття не вживається відокремлено від об'єкта який характеризує: «потенціал оборотних засобів», «матеріальний потенціал», «фінансовий потенціал», «трудова потенціал» тощо. У свою чергу поняття «ресурс» є більш уречевленим, а словосполучення «фінансові ресурси», «матеріальні ресурси», «трудова ресурси», «водні ресурси» тощо, позначають той чи інший його вид.

Отже, під поняттям «потенціал» варто розуміти певну внутрішню енергію (можливості) об'єкта, що

може бути застосована для досягнення поставленої мети. У свою чергу ресурс – це є безпосередньо той об'єкт, що буде використовуватися.

На адекватності даної позиції наголошують і такі дослідники, як В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб, зазначаючи, що поняття «потенціал» означає приховані можливості, а широке його трактування включає джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. А саме: можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися або виявилися неповністю. Потенціал є узагальненою характеристикою ресурсів [2].

Говорячи про економічний потенціал, варто зазначити, що за часів Радянського Союзу він трактувався виключно на рівні державного господарства. Відповідно до Радянського економічного словника під даним поняттям варто розуміти сукупну можливість галузей народного господарства виробляти промислову та сільськогосподарську продукцію, здійснювати капітальне будівництво, перевезення вантажів, надавати послуги населенню [1, с. 1531].

Визначаючи економічний потенціал конкретного суб'єкта господарювання зазначимо, що це його здатність задовольняти потреби ринку, на якому він функціонує. Якщо говорити про складові економічного потенціалу підприємства, то, виходимо з того, що ними є трудовий, матеріальний та фінансовий потенціал.

У ХХІ ст. відбувається зміна парадигми економічного розвитку, що виражається у становленні так званої нової або інформаційної економіки – економіки, яка базується на знаннях та інформаційних технологіях. Ключовим ресурсом економічного розвитку стають не матеріальні ресурси, а інтелектуально-освітній потенціал країни. Знання, інтелект, інформація, інновації перетворюються на реальні фактори і самостійні продукти виробництва.

За соціально орієнтованої економіки найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. У дусі даної тенденції активно розвиваються та досліджуються такі економічні категорії, як людський, соціальний капітал, трудовий потенціал. Вчені ведуть ґрунтовні дослідження з метою формування чіткої методики оцінки та аналізу даних об'єктів.

Але основною проблемою, що виникає, є неуреченість (нематеріальність) даних об'єктів, а отже їх неможливо визначити та оцінити за допомогою вже сформованих показників та коефіцієнтів, що мають фінансову форму вияву. Дані категорії характеризуються своєю якісною стороною вияву.

Зазначимо, що за сучасних умов еволюції суспільства та умов господарювання, зокрема, провідні світові підприємства при оцінці результатів своєї

діяльності все частіше переходять від фінансових показників до комплексної системи показників, що включає як фінансові, так і нефінансові елементи. Використання у процесі управління лише фінансових показників не дозволяє у повній мірі оцінити ефективність досягнення поставленої стратегічної мети підприємства, оскільки більшість фінансових показників носить історичний характер та є базою для проведення ретроспективного аналізу.

Отже, можна із впевненістю констатувати, що методику аналізу необхідно доповнити нефінансовими (якісними) показниками, щоб більш об'єктивно та реально оцінювали ефективність використання економічного потенціалу та досягнення поставлених стратегічних цілей суб'єкта господарювання. Зазначимо, що під якістю розуміється категорія, що виражає суттєвий зміст об'єкта, завдяки якій він виступає саме таким, а не іншим. Якість – об'єктивна і всезагальна характеристика об'єкту, що виявляється у сукупності його якостей [1, с. 560].

Як зазначалося вище, до економічного потенціалу підприємства включається трудовий, матеріальний та фінансовий потенціал. З даних трьох складових, найбільшого дослідження вимагає саме трудовий потенціал, оскільки він найбільше (у порівнянні з двома іншими) має якісний вияв. З метою формування чіткого переліку нефінансових показників, за допомогою яких буде можливо надати більш реальну оцінку ефективності використання економічного потенціалу, дослідимо особливості кожної із його складових.

У наукових колах існує кілька визначень категорії «трудовий потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції.

Так Д.П. Богиня і О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 42].

Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудовий потенціал, як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [4, с. 38].

Характеристика трудового потенціалу, що надається в «Економічній енциклопедії» за редакцією Б.Г. Гаврилишина, розглядається, як фізичний стан і здоров'я людини та нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень, особистісні властивості людини [5, с. 695]. Тому вважаємо, що між «трудовим потенціалом» та «людським капіталом» можна поставити знак рівності.

Отже, з наведених визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

У таблиці 1 наведена характеристика трудового потенціалу, що надається Б.М. Генкіним [6, с. 52].

Зазначимо, що вчений виокремлює три рівні даної категорії, а саме:

- 1) трудовий потенціал людини;
- 2) трудовий потенціал колективу (підприємства) та
- 3) трудовий потенціал суспільства.

Даного виокремлення дотримуються й В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб [2].

Зазначимо, що в даному розподілі також виявляється рівність трудового потенціалу з людським капіталом, який у теоретичному плані поділяється на три види, причому кожен наступний включає попередній (рис. 1).

Перший вид людського капіталу – це той рівень знань, вмінь, навичок, які людина здобула за рахунок освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона підвищує свою конкурентоспроможність на ринку праці, надаючи послуги іншим людям, тобто особистий людський капітал (трудова потенціал людини).

Другий вид людського капіталу є вже сукупністю кваліфікації та професійних здібностей всіх

працівників підприємства, а також їх здобутками у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. У даному вигляді людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх його видів (трудова потенціал підприємства).

Третій вид включає нагромаджені вкладення в такі галузі, як: освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів тощо. Він є істотною частиною національного багатства країни і називається національним людським капіталом (трудова потенціалом суспільства).

Загалом, людський капітал як результат нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей тощо реалізується саме через інтелектуальну працю. Вона, на відміну від фізичної, не примушує працівника виконувати стандартні заздалегідь запрограмовані дії. Фізична праця, навіть за найдосконалішої її модернізації, з часом стає збитковою. Причина в тому, що людина фізичної праці не володіє засобами виробництва. Правда, вони нагромаджують неабиякий досвід роботи. Але його можна реалізувати лише на конкретному робочому місці, бо на інше його не

Таблиця 1

Характеристика трудового потенціалу

№ з/п	Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і показники, що відповідають їм		
		Особа	Підприємство	Суспільство
1	Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу.	Втрати робочого часу через травми та хвороби. Витрати на забезпечення охорони здоров'я.	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями.
2	Моральність	Ставлення до оточуючих.	Взаємовідносини між працівниками. Утрати від конфліктів.	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність. Соціальна напруженість
3	Творчий потенціал	Творчі здібності.	Кількість винаходів, патентів, раціоналізацій, нових виробів на одного працівника. Заповзятливість.	Прибутки від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу.
4	Активність	Намагання реалізації здібностей. Заповзятість.		
5	Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, ощадливість, порядність.	Утрати від порушень дисципліни. Чистота. Старанність.	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів.
6	Освіта	Знання. Кількість років навчання.	Питома вага спеціалістів з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників. Затрати на підвищення кваліфікації персоналу.	Середня кількість років навчання у школі та ВНЗ. Питома вага витрат на освіту в Держбюджеті.
7	Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації.	Якість продукції. Втрати від браку.	Прибутки від експорту. Втрати від аварій.
8	Ресурси робочого часу	Час праці протягом року.	Кількість співробітників. Кількість годин на одного працівника за рік.	Працездатне населення. Кількість працівників. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік.

Джерело: систематизовано на основі [6]

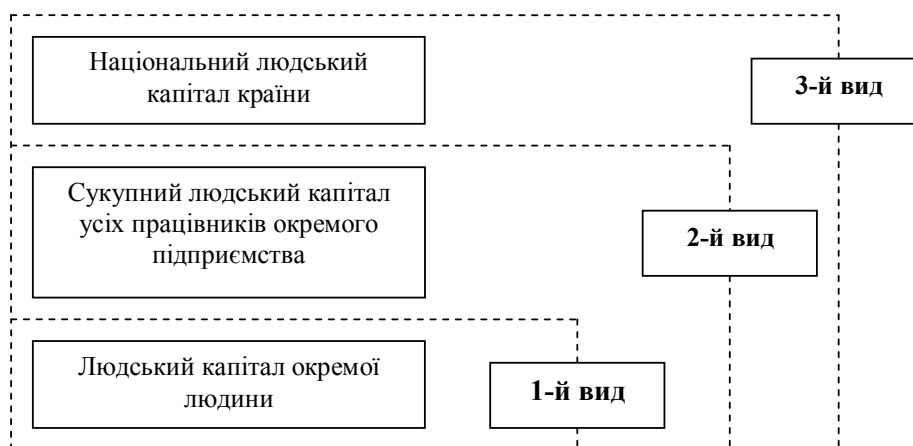


Рис. 1. Складові людського капіталу

перенесеш, він не транспортабельний. Водночас працівники розумової праці мають власні засоби виробництва – знання, фах, кваліфікацію, тобто свій людський капітал. Це абсолютно портативний і високотранспортабельний вид основного капіталу. А якщо сюди додати і відмінний фізичний стан людини, привабливу зовнішність, то це неперевершене багатство як самого індивіда, так і всього суспільства. Представник інтелектуальної праці більш незалежний від роботодавця, ніж той, хто виконує фізичну роботу, оскільки будує свої стосунки з власником фірми на паритетних засадах: вони обидва зацікавлені один в одному.

Висновки з проведеного дослідження.

Останнім часом велику увагу вчені приділяють дослідженню питань розвитку людського капіталу. Суспільство і людина розвиваються, створюються нові цілі, нові методи, що стимулює людину знаходити нові, вдосконалені засоби виробництва, спричиняє розвиток новітніх технологій, вдосконалення методів організації роботи. Такі зміни обумовлюють і зміни у поведінці, психології людини і людина бажає задоволення власних потреб, які також розвиваються і змінюються. Однією з потреб людини є потреба в повазі, самовираженні, потреба у спілкуванні, фізичні потреби і для того, щоб задовольнити свої потреби людина повинна працювати. Працюючи людина задовольняє не тільки свої потреби, а також є одним з важливіших аспектів виживання підприємства. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси, виконує роль наріжного каменя конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Советский энциклопедический словарь / [под ред. А.М. Прохорова.]. – [3-е изд.] – М.: Советская Энциклопедия, 1985. – 1599 с.
2. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.]. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Кушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
5. Економічна енциклопедія / [під ред. Б. Д. Гаврилишина]. – К.: Академія, 2002. – Т. 3 – 951 с.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М: НОРМА-ИНФРА, 1998. – 373 с.

REFERENCES:

1. Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar' / [pod red. A.M. Prokhorova.]. – [3-e izd.] – M.: Sovetskaya Entsiklopediya, 1985. – 1599 s.
2. Upravlinnia trudovym potentsialom: navch. posib. / [Vasylchenko V. S., Hrynenko A. M., Hrishnova O. A., Kerb L. P.]. – K.: KNEU, 2005. – 403 s.
3. Bohynia D.P. Osnovy ekonomiky pratsi / D.P. Bohynia, O.A. Hrishnova. – K.: Znannia-Pres, 2002. – 313 s.
4. Osovska H.V. Upravlinnia trudovymy resursamy / H.V. Osovska, O.V. Kushelnytska. – K.: Kondor, 2003. – 223 s.
5. Ekonomichna entsyklopediia / [pid red. B. D. Havrylyshyna]. – K.: Akademiia, 2002. – T. 3 – 951 s.
6. Genkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya truda / B.M. Genkin. – M: NORMA-INFRA, 1998. – 373 s.

Yoltukhovska O.Yu.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Accounting and Auditing
State Higher Educational Institution
“Uzhhorod National University”

THEORETICAL ASPECTS OF ASSESSING THE HUMAN CAPITAL

Assessment of the human capital efficiency is a modern analytical trend together with the analysis of labour potential. Though the term "resources" is replaced by "potential", but their mutual line still needs a clear definition

At first glance it may seem that these two concepts are identical in their content. However, we believe that this identification is not feasible. First, the "potential", unlike the concept of "resource" is characterized by its immateriality. As evidenced by the fact that this concept is not used in isolation from the object that it characterizes. In its turn, the concept of a resource is more materialized, and the word combination "financial resources", "material resources", "labour resources", etc., designate one or the other of its kind.

For socially oriented economy the most important element of the productive forces and the main source of economic development are people, their skills, education, training, activities motivation. In the spirit of this trend such economic categories as human, social capital, labour potential are actively developed and explored. Scientists conduct thorough research in order to form a clear methodology for assessing and analysing these objects.

The economic potential of the company includes labour, material and financial potentials.

From these three components, just the employment potential requires the largest research, as it has the most (in comparison with the other two) qualitative expression. The labour potential of the society consists of integrated quantitative and qualitative characteristics of the labour force, which provides some opportunities to create material and spiritual wealth of the society.

It should be mentioned that the equality of employment potential and human capital in theoretical terms is divided into three types, and each next includes the previous one.

In general, human capital as a result of savings in the form of health, knowledge, skills, abilities, etc. is realized just through the intellectual work. It, unlike physical one, does not force an employee to perform standard pre-programmed actions. It is absolutely portable and highly transportable type of capital.