

УДК 338.47:656.2-049.5-044.922(049)

## РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

### THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE PROCESS OF FORMATION OF ECONOMIC SECURITY

**Реун І.І.**

доктор економічних наук,  
професор кафедри фінансів та економічної безпеки,  
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту  
імені академіка В. Лазаряна

*Основна мета статті полягає у дослідженні факторів, що визначають розвиток економіки знання як цілісної системи, в межах якої знання створюються, розповсюджуються та використовуються для забезпечення економічної безпеки підприємства, країни. Людський капітал та економічна безпека тісно пов'язані між собою. Людський капітал впливає на економічну безпеку і сприяє розвитку економіки за допомогою знань і вмінь людей. Під людським капіталом розуміються знання, навички та мотивація людей, які становлять економічну цінність. Передбачається, що не всі люди мають однаковий людський капітал (набір навичок або знань) і що якість економічної діяльності людини може бути поліпшена шляхом інвестування в освіту людей. У статті досліджуються найважливіші аспекти формування економіки знань. Дослідження спрямовано на виявлення попиту на людський капітал, рівень і характер людських ресурсів.*

**Ключові слова:** економіка знання, людський капітал, освіта, економічна безпека.

*Основная цель статьи состоит в исследовании факторов, определяющих развитие экономики знания как целостной системы, в рамках которой знания создаются, распространяются и используются для обеспечения экономической безопасности предприятия, страны. Человеческий капитал и экономическая безопасность тесно связаны между собой. Человеческий капитал влияет на экономическую безопасность и способствует развитию экономики с помощью знаний и умений людей. Под человеческим капиталом подразумевают знания, навыки и мотивация людей, которые составляют экономическую ценность. Предполагается, что не все люди имеют одинаковый человеческий капитал (набор навыков или знаний) и что качество работы может быть улучшено путем инвестирования в образование людей. В статье исследуются важнейшие аспекты формирования экономики знаний. Исследование направлено на выявление спроса на человеческий капитал, уровень и характер человеческих ресурсов.*

**Ключевые слова:** экономика знаний, человеческий капитал, образование, экономическая безопасность.

*The purpose of the research is to identify factors which determine the development of knowledge economy as a system with institutions for generating and implementing new knowledge and supporting economic security. We investigate the most important aspects of the formation of the knowledge economy. Human capital and economic security have a strong relationship. Human capital affects economic security and can help to develop an economy through the knowledge and skills of people. Human capital refers to the knowledge, skill sets and motivation that people have, which provide economic value. Human capital realizes that not everyone has the same skill sets or knowledge and that quality of work can be improved by investing in people's education. Increased investment in education is shown to lead to higher productivity and earnings for the individual and similarly, such investment results in significant social rates of return.*

**Keywords:** knowledge economy, human capital, education, economic security.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Нові виклики та загрози, реальний соціально-економічний стан української економіки спонукають до пошуку більш ефективних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємств. Сьогодні одним із таких ефективних шляхів є удосконалення кадрового менеджменту, що передбачає формування

людського капіталу підприємств на основі прогресивних форм і методів роботи з персоналом. Застосування такого підходу полягає у розумінні людини як джерела цінності, визнання її ролі як власника специфічних можливостей, що мають пріоритетне значення для стратегічної діяльності підприємства та його безпеки.

Із цієї причини професійні якості персоналу підприємства все частіше сприймають у кон-

тексті унікальних шансів використання ресурсів організації для формування позиції на тлі інших суб'єктів господарювання. Дослідники нечасто звертають увагу на здатність співробітників, управлінців до надійності в особливо складних та небезпечних ситуаціях на підприємстві. Тому важливим є дослідження сутності та визначення соціально-економічних тенденцій формування і розвитку персоналу підприємства, його надійності та безпеки як особливої якості їхньої професійної діяльності, що являє собою елементарні умови ефективного протистояння небезпечним, кризовим ситуаціям в економічній діяльності підприємства, незалежно від прийнятих рішень, роботи в умовах підвищеного ступеня складності (небезпеки).

Нині людство переходить у вищу, інноваційну фазу постіндустріальної економіки, яку називають становленням економіки знання, економіки, в якій знання відіграють вирішальну роль. Така економіка характеризується підвищеною увагою до знань. Вони дають змогу зробити більш ефективною економіку як держав, так і окремо взятих підприємств. З цієї позиції саме знання визнаються безпосередньою виробничою силою економічної діяльності. Вважають, що саме перехід до такої економіки зможе забезпечити високий економічний розвиток і добробут суспільства. З огляду на те, що провідним суб'єктом економічної діяльності є людина, економіка знання зумовлює новий погляд на ключовий складник виробничої діяльності – людину. Такі основні поняття, як інформація та знання, в економіці знання є чимось більшим, ніж просто їх накопичення. Це можливість передбачення небезпеки в економічній діяльності підприємства, імовірність використання знань для оцінювання ступеня схильності до небезпечних ситуацій і їх можливих наслідків, прийняття рішень управлінським складом підприємства, робітниками щодо варіантів відповідних запобігань. Таким чином, актуальності набуває баланс позитивних і негативних чинників економічної діяльності держави чи підприємства, в результаті чого формується економічна безпека. Рівень розвитку фінансово-економічної діяльності підприємства, упровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій у його функціонування, здатність генерувати та використовувати новітню інформацію, новітні знання, інноваційний рівень управлінців, працівників, персоналу загалом стають запорукою його економічної безпеки. Розвиток економіки знання як цілісної системи полягає у створенні, розповсюдженні та застосуванні для забезпечення економічного росту держави. Дослідники (теоретики, практики) виявляють високий рівень кореляції між рівнем освіти, людським капіталом і показниками розвитку економіки знання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. До середини ХХ ст.,

коли в розвинених країнах Заходу були забезпечені високі стандарти споживання, розвиток технологій зажадав від людей, залучених у господарські процеси, не тільки першокласної освіти, а і творчих здібностей. Із цього моменту стимули та мотиви почали неминуче модифікуватися [4, с. 62]. І специфічні особливості такої модифікації знайшли найбільше відображення в концепціях людського капіталу.

Незважаючи на довготривалі дискусії про зміст категорії людського капіталу в дослідженнях зарубіжних (Г. Беккер, С. Кузнець, А. Сміт, І. Фішер, Т. Шульц) та українських учених (В. Геєць, В. Глушков, В. Терещенко, А. Чухно), формування відповідної теорії триває.

Більш детально та широко підхід до визначення людського та інтелектуального капіталу демонструють праці таких зарубіжних учених, як М. Братніцкі, П. Цісло, Д. Клаїла, К. Свейби [7; 8; 9].

Наприклад, зарубіжні автори М. Братніцкі та П. Цісло у визначенні людського капіталу наводять такі складники, як:

- фактори, що утворюють організаційний та соціальний капітал (невидимі засоби);

- фактори, що відображають знання, утворюють людський капітал і враховують компетентність, що визначається знаннями та вміннями; мотивацію до застосування знань і вмінь; інтелектуальну активність [7, с. 9].

Д. Клаїла розглядає людський капітал як ресурси підприємства, що поділяються на такі групи, як:

- людські ресурси, або знання, вміння, творчість, досвід;

- інтелектуальні ресурси, що складаються з інформації, звітності, публікацій;

- інтелектуальна власність – патенти, авторські права;

- структурні ресурси (організаційна культура, структурні канали дистрибуцій, процедури, процеси);

- ресурси підприємства – репутація, імідж, толерантність, воля [8, с. 48].

К. Свейби у підходах до інтелектуального капіталу підприємства виділяє:

- зовнішню структуру, що враховує взаємодію між підприємством та його оточенням, створення і підтримку ділових контактів;

- внутрішню структуру, що характеризує всі нематеріальні активи, які є власністю підприємства;

- індивідуальні компетенції, що пов'язані зі знаннями, вміннями та досвідом працівників та їх здатностями до професійної діяльності; ефектом є конкретна вартість для суб'єкта господарювання [9].

Один із засновників теорії людського капіталу Г. Беккер визначив людський капітал підприємства як сукупність навичок, знань і вмінь персоналу. Як інвестиції в працівників він врахував витрати на освіту та навчання. Г. Беккер оцінив економічну ефективність освіти, насам-

перед, для самого робітника. Додатковий дохід від вищої освіти він визначив як різницю між доходами тих, хто закінчив коледж, і працівників із середньою загальною освітою [2]. Водночас практика діяльності підприємств свідчить, що багато керівників підприємств відмовляються від інвестицій у програми навчання персоналу, підвищення кваліфікації, перепідготовки, оскільки усвідомлюють усі труднощі, пов'язані з визначенням повернення від таких інвестицій. Тому однією з маловивчених сфер забезпечення економічної безпеки є освіта персоналу підприємства, його неперервне навчання та підвищення кваліфікації. Очевидно, що різні підходи різняться між собою, але всі вони належать до традиційних елементів управління людськими засобами, а їх поєднання сприяє розв'язуванню проблем у майбутній діяльності підприємства, а також прогнозуванню та адаптації підприємства до змін умов функціонування в майбутньому, що відповідає завданням забезпечення економічної безпеки підприємств. З огляду на нові виклики та загрози, реальний соціально-економічний стан української економіки необхідний пошук більш ефективних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємства шляхом удосконалення кадрового менеджменту, що передбачає формування людського капіталу підприємств на основі прогресивних форм і методів роботи з персоналом.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вирішальним чинником зміцнення економічної безпеки підприємства є його кадровий потенціал [5, с. 255] – відповідне кадрове забезпечення підприємства, наявність кваліфікованих кадрів, створення умов для надійності персоналу. Тому одним із обов'язкових аспектів діяльності підприємства є накопичення людського капіталу, що в умовах підприємства здійснюється за рахунок забезпечення відповідної освіти, підготовки кадрів, їх перепідготовки, підвищення кваліфікації.

Міждисциплінарний простір розвитку теорій людського капіталу сучасних зарубіжних і вітчизняних теорій уможлиблює виокремлення трьох інтегрованих модальностей.

Першою з них є економічна цілеспрямованість, обговорення якої досить виразно охарактеризовано такими аргументами:

- співробітники є одним із ресурсів організації, і ними треба управляти так, як і іншими матеріальними ресурсами;
- на напрям управління людським капіталом впливають поєднання місії бачення та стратегії підприємств;
- істотним є характер людського чинника, але проблеми, пов'язані з ним, треба розглядати в комплексі з іншими ресурсами;
- з управлінням людського капіталу пов'язані такі поняття, як вартість, прибуток, надійність, ефективність, продуктивність, якість.

У межах такого підходу були здійснені наукові дослідження в галузі реструктуризації, раціоналізації зайнятості, оптимізації інвестицій у трудові ресурси, моніторинг, нематеріальний актив тощо. Економічна спрямованість людського капіталу підвищила увагу до нематеріальних активів, таких як людські можливості, авторські права, інтелектуальна власність, патенти, ліцензії, бази даних, технології, а також до навичок та вмінь працівників (знання, досвід, ноу-хау працівників, компетенції, організаційна культура, колективна позиція, партнерство). Такі засоби визначають ключові переваги колективу організації, які варто розуміти як уміння спільного навчання та досягнення конкурентних переваг на ринку праці.

Друга модальність пов'язана з гуманістичною спрямованістю. Вона набула популярності у діловій практиці та домінувала в економічній літературі в 90-х рр. XX ст. Згідно із цим поняттям співробітники є найважливішим і найціннішим активом організації. Людський фактор можна розглядати як джерело конкурентних переваг підприємства, де співробітники з їхніми знаннями, досвідом, компетенціями та інтелектуальними і психологічними ресурсами утворюють нематеріальні активи, що використовуються підприємством. Виходячи із цього, засадничим положенням такого підходу є гуманістична орієнтація, що заснована на таких положеннях:

- важливою є залежність між якістю людського капіталу та розвитком підприємства (підприємство має заохочувати та утримувати працівників);
- працівники залежно від ступеня задоволення своїх потреб (вимог, очікувань) взамін віддають у розпорядження підприємства свій індивідуальний інтелектуальний капітал (знання, компетенції, освіту, досвід, здоров'я);
- якщо підприємство знаходить компроміс між задоволенням працівників і своїми можливостями, то воно створює умови для формування лояльності персоналу та підвищення мотивації кадрів до якісної праці, інтегрує цілі працівників із цілями підприємства, що однаково впливає як на індивідуальний розвиток персоналу, так і на розвиток суб'єкта господарської діяльності;
- людський капітал детермінує культурний (ідентичність особи чи організаційна культура) і ринковий профіль підприємства.

Третій підхід, так званий змішаний, полягає у поєднанні двох зазначених вище. Інтеграція цих підходів заснована на практиці управління і пов'язана зі способом господарювання, спрямованого на постійне оновлення підприємства. Вона реалізується через комплекс процесів управління створенням, розповсюдженням і використанням знань з урахуванням концепцій управління інтелектуальним капіталом, знаннями через залучення та контролінг, управління компетенціями та талантами.

У постіндустріальному суспільстві саме інтелектуальні здібності людини та її освіченість великою мірою визначають як рівень її доходів, так і соціальний статус [1, с. 64]. Інтелектуальний капітал – це більш широке поняття. Інтелектуальний капітал складається зі структурного капіталу та людського капіталу і враховує можливість майбутніх доходів від здатності людини постійно створювати та примножувати вартість [2].

С. Ілляшенко рівень інтелектуального складника пов'язує з економічною безпекою через такі показники, як плинність кадрів високої кваліфікації, питома вага інженерно-технічних і наукових працівників, показник винахідницької (раціоналізаторської) активності, показник освітнього рівня [3, с. 15].

Інтелектуалізація праці та інвестування у співробітників сприяють формуванню характеристик і ключових компетенцій співробітників відповідно до потреб підприємства. Це дає змогу підвищити конкурентоспроможність працівників та врахувати управління людським фактором, що пов'язано з утворенням відповідного інтелектуального людського потенціалу на підприємстві.

Застосування такого підходу до персоналу виражається у тлумаченні його як джерела цінності, визнання його ролі як власника специфічних можливостей, що мають пріоритетне значення для стратегічної діяльності підприємства та його безпеки. Тому кожна з репрезентованих сучасних концепцій кадрового менеджменту розуміє людський капітал як ресурси підприємства, як стратегічний засіб, завдяки якому воно має можливості формування конкурентних переваг на ринку. Витрати на розвиток людського капіталу варто сприймати як довгострокову інвестицію підприємства у власну економічну безпеку, що приносить матеріальну та нематеріальну користь. Таким чином, економічна спрямованість спирається на підвищення уваги до нематеріальних активів. Ідеться про такі активи підприємства, як професійні можливості, авторські права, інтелектуальна власність, патенти, ліцензії, бази, технології, а також навички та вміння працівників (знання, досвід, ноу-хау працівників, компетенції, організаційна культура, колективна позиція, партнерство). Такі засоби становлять ключові компетенції організації, які варто розуміти як вміння колективного навчання та досягнення конкурентних переваг на ринку праці.

Становлення ринкових відносин в Україні зумовило трансформацію методів управління в організаціях, що поставило на перший план формування нової людиноцентричної системи, в основі якої – сама людина як найголовніший інструмент провадження ефективної діяльності підприємства. Людина впливає на всі аспекти життєдіяльності підприємства, є провідним фактором забезпечення економічної безпеки. З практичного погляду ринкова економіка дає

людині широку економічну свободу, повертає їй право приватної власності, ефективність економічної діяльності ставить у жорстку залежність від особистісних характеристик господарюючого суб'єкта. Але це спонукало до формування в неї нової системи цінностей і норм, пов'язаних з економікою, тобто прийнятих у суспільстві та в його окремих групах стійких уявлень про те, які блага (багатство, зв'язки, влада, статус, різні види зайнятості, різні джерела та способи придбання доходу тощо) найбільш важливі або зовсім не важливі для них та їхніх сімей, а також уявлення людей про те, яка економічна поведінка для них переважна. Такі цінності багато в чому суперечать особливостям історично сформованого менталітету та типу економічного мислення громадян України, що викликає деформації, деструктивну економічну поведінку людей, робить часто непередбачуваним процес вибору, психологічні установки та очікування, що перешкоджають економічній стабілізації. Тому ефективність економічних трансформацій в Україні багато в чому залежить не тільки від того, наскільки повно та правильно оцінено та враховано специфіку нашої країни, національного господарства, але ще і від особливостей психологічного складу її громадян.

Таким чином, аналіз економічних процесів зовсім недостатньо здійснювати тільки на основі постулату про розвиток економіки за власними об'єктивними законами. Серед сучасних економістів-теоретиків існує думка, що 50% економіки – це психологія. Це підтверджує принциповий курс світової наукової спільноти на інтеграцію дослідницьких програм різних наук про людину та її діяльність (у контексті дослідження – економічну). І, що найбільш важливо, саме визнання значущості психологічних характеристик індивідуальної поведінки професійними економістами ознаменувало та зафіксувало істотне зрушення у підходах і проблематиці всієї економічної науки. По суті, цей факт означає визнання не тільки доцільності, а і необхідності виходу за межі формальних аксіоматичних моделей, слабо пов'язаних із реальною поведінкою, яку ці моделі покликані описувати. Про те, що економіка психологізована, свідчать такі суто економічні ситуації, як фінансові паніки та інші форми колективної економічної діяльності, які дестабілізують фінансово-економічні ситуації в різних регіонах світу та державах.

З погляду інституціоналізму А. Ткач зазначає, що будь-які правила стають зіставними, якщо за основу брати і порівнювати таку їх характеристику, як витрати впровадження (або зміни) правила, розуміючи під витратами не тільки грошові витрати, а й усю сукупність зусиль економічних агентів, що включає психологічні витрати, а також необхідні для запровадження або зміни інституту витрати часу [6, с. 38].

Крім того, економіка досить політизована. Наприклад, надання позичок державам органі-

заціям та компаніям не тільки під економічні, а і під політичні умови. Глобалізаційні економічні процеси спричинили макро- та мікросоціальні негативні наслідки: зростає рівень бідності громадян, збільшуються економічна небезпека внаслідок військової ситуації в Україні та корупції, поглиблюються екологічні проблеми. Одна із провідних проблем України полягає у зрощуванні бізнесу та влади, внаслідок чого порушується розподіл функцій у державній системі і вся держава пронизана корупцією. Тому прогнозування економічних процесів та їх розвиток без урахування мотивації суб'єктів господарювання є безперспективним.

Сьогодні у різних наукових дослідженнях (як економічних, так і психологічних) порушено проблему «економічної поведінки», «економічного мислення», «економічної свідомості», «економічного інтелекту», яких часто не вистачає людям, які приймають рішення в управлінській діяльності. Можливі різні тлумачення цих понять, але всі вони тісно переплітаються з економічною та господарською ідеологією суб'єкта діяльності. Зазвичай під ними розуміють прагнення людини до економічної раціональності, здатності до розподілу та споживання благ і послуг, розрахунку наслідків економічних рішень у процесі економічної діяльності тощо. Будь-яку діяльність людини можна розглядати як похідну від причин, мотивів, інтересів і намірів суб'єктів економічних процесів, під впливом яких формуються економічна поведінка і свідомість. Економічна поведінка залежить від багатьох причин (як об'єктивних, так і суб'єктивних).

Масштабність поєднання економічних і соціальних реформ у сучасних умовах карди-

нально змінює економічну поведінку та свідомість сучасної людини. Учені аналізують особливості розвитку людини економічної (Ното Economicus). Сучасне суспільство покладає на людину високий рівень відповідальності: готовність до усвідомленого вибору, прийняття рішень, особистої відповідальності, здатність до чіткої постановки мети, її досягнення, раціональної поведінки, вміння діяти в певній ситуації, яка вимагає підвищеної компетентності. Це передбачає готовність людини до високого динамізму розвитку. Він виявляється не тільки у прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, а й у неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійно важливих якостей є сьогодні основними якісними характеристиками суб'єктів економічної діяльності.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Зазначені явища та процеси спонукають до необхідності урахування якості та надійності людського капіталу, що передбачає підвищені вимоги до підбору персоналу (працівників, управлінців) з метою протистояння загрозам економічній безпеці підприємства. Таким чином, важливою метою дослідження є пошук більш ефективних напрямів діяльності підприємства у забезпеченні економічної безпеки з урахуванням нових викликів та загроз, реального соціально-економічного стану української економіки, що передбачає, крім усіх інших заходів, удосконалення кадрової стратегії, формування людського капіталу підприємства на основі прогресивних форм і методів управління персоналом.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Базилюк А.В. Сутність інтелектуального ресурсу. Його вплив на структуру капіталу підприємства / А.В. Базилюк, Н.П. Теслюк // Вісник Національного транспортного університету. – 2011. – № 24(1). – С. 173-177.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. – Москва: ГУ ВШЕ, 2003. – 673 с.
3. Ильяшенко С.Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке / С.Н. Ильяшенко // Актуальные проблемы экономики. – 2003. – № 3. – С. 12-19.
4. Дикань В.Л. Українська модель економічної системи як нова концепція розвитку національної економіки / В.Л. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ, 2013. – № 44. – С. 11-17.
5. Про схвалення Концепції забезпечення національної безпеки у фінансовій сфері [Електронний ресурс] // Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.08.2012 р. № 569-р. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/569-2012-%D1%80>
6. Ткач А.А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія / А.А. Ткач. – Київ: Центр учбової літератури, 2007. – 304 с.
7. Bratnicki M., Cisló P., (2000) Definiowanie, doskonalenie kapitału społecznego firmy, w: Stan i perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi u progu XXI wieku, red. L. Zbiegień-Maciąg, Poldex, Kraków-Krynica.
8. Klaila D. and Hall L. (2001) Using intellectual assets as a success strategy, Journal of Intellectual Capital, Vol. 1 No. 1, (pp. 47-53).
9. Sveiby K.E. (1997) The New Organizational Wealth. Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA. Berrett-Koehler Publishers.