

14. Правила роздрібної торгівлі продовольчими товарами: Затв. наказом Міністерства економіки України від 11.07.2003 р. № 185.
15. Усач Б.Ф. Ревізія і контроль у споживчій кооперації / Б. Ф. Усач. – Львів: Світ, 1992. – 320 с.
16. Шевчук В.О. Контроль господарських систем у суспільстві з перехідною економікою (Проблеми теорії, організації, методології): монографія /

В.О. Шевчук. – К.: Київ. Держ. торг.- екон. ун-т, 1998. – 371 с.

17. Шпиг А.А. Организация инвентаризационной работы в торговле / А.А. Шпиг. – К.: Техника, 1988. – 193 с.

УДК 331.10.:65.2

Петухова Т. О.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*У статті розглянуто дискусійні питання стосовно категорійного апарату теорії людського капіталу, які є елементами побудови системи оцінки людського капіталу. Удосконалено класифікацію людського капіталу.*

**Ключові слова:** людський капітал, концепції, класифікація

Petukhova T. O.

## THEORETICAL ASPECTS OF EVALUATION OF HUMAN CAPITAL OF RAILWAY

*The article views the discussion questions about the categorical apparatus of the theory of the human capital. Which are the elements of the modeling the system of estimation of the human capital. It was improvement the classification of the human capital.*

**Keywords:** the human capital, conception, classification.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах розвитку новітніх технологій та інтенсифікації виробничих процесів на підприємствах залізничного транспорту України людський капітал стає головною передумовою його економічного розвитку, як й будь якого суб'єкта господарювання. Але саме людський капітал підприємства є найбільш складною формою капіталу. Доведений багатьма вченими існуючий взаємозв'язок фінансового результату діяльності, конкурентоспроможності та майбутніх можливостей розвитку, які обумовлюються зв'язками інноваційних, інвестиційних, інформаційних процесів та всеохоплюючої інтелектуалізації суспільства зі станом людського капіталу підприємств залізничного транспорту потребує дієвих інструментів для прийняття обґрунтованих рішень стосовного його формування та розвитку.

Таким інструментом, на думку багатьох вчених, є оцінка людського капіталу. Саме тому, одним з актуальних питань сучасних економічних досліджень є людський капітал, ефективність функціонування якого залежить від створених умов використання та розвитку, які повинні бути побудовані на вимірі його цінності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** та виділення невирішених частин загальної проблеми. Теоретико-методологічним засадам сутності людського капіталу серед вітчизняних вчених присвячені дослідження В.Антонюк, М. Ажажа, Н. Гавкалової, Г. Назарова, Н. Маркової, Н.Верхоглядової, [1-4] та ін. Однак слід відзначити, що незважаючи на досить глибокі дослідження, й досі приділено недостатньої уваги питанням оцінки людського капіталу на галузевому рівні, а саме на рівні залізничного транспорту.

Формування цілей статті. Виходячи з цього, метою даної статті є визначення теоретичного фундаменту системи оцінки людського капіталу, який будується на дослідженні дискусійних питань теорії та удосконаленні класифікації людського капіталу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оскільки теорія людського капіталу, як самостійний розділ економічної науки сформувалась відносно зовсім донедавна, тому до теперішнього часу залишилось ще багато дискусійних питань, а отже й дотепер не вироблено єдиної концепції, а виходить, й канонічного визначення категорії «людський капітал»; немає єдності думок з приводу змістовного її наповнення, а отже й класифікації; спірний аспект її місця в категорійному апараті сфери трудових відносин та наряду або доцільності застосування тощо. Саме тому, на нашу думку, необхідно визначити теоретичні засади в контексті формування системи оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

По-перше, вважати саму людську істоту складовою людського капіталу чи ні? Стосовно цього питання існує „класична” концепція та альтернативна. Згідно „класичної” концепції людським капіталом є тільки здібності людини [5]. Це ілюструє визначення, яке надано М. Блауга: „людський капітал є приведена вартість минулих інвестицій у навички людей, а не цінність людей самих по собі” [6]. Альтернативна концепція включає до складу людського капіталу й людину також [7]. Право на існування альтернативної концепції підтверджується активним використанням оцінки життя людини у сфері страхування, але автор погоджується з „класичною” концепцією, яка дозволяє коректно здійснювати оцінку людського капіталу.

По-друге, які здібності є складовими людського капіталу? Існує традиційна та розширена трактовка складових людського капіталу. Згідно першої трактовки, до людського капіталу відносяться тільки ті здібності, які підкреслюють здатність людини до продуктивної праці. Наприклад, на думку Д. Бегга, „людський капітал являє собою запас професійного досвіду, накопиченого працівником. Він являє собою цінність для потенційного зростання доходів у майбутньому”. Г. Беккер визначав людський капітал, як „сукупність природних здібностей та отриманих знань, навичок, мотивацій, мобільності, здоров'я, доцільне Використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)” [5]. Український вчений-економіст О. Грішнова вважає, що „людський капітал - це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспря-

мовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу” [8]. З її трактовки ми можемо зробити висновок, що вона додержується складу здібностей, які формують продуктивну роль людини до праці.

Автори розширеної трактовки додають до складу людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їхню здатність до праці, але й психологічні, суспільні, культурні якості і здібності людей. Наприклад, такі якості, як зовнішня привабливість, талант, комунікабельність, здатність до творчості, харизма, погодження дотримуватись законів і традицій, підтримувати дисципліну праці тощо. Невіддільність „майстерності” людини від його біологічної, соціальної сутності, привела до появи гранично розширеного тлумачення поняття „людський капітал”. Такі визначення в найбільш повній формі представлені в роботах: Л. Туроу, Р.Дорнбуша, К. Шманлези й С.Фішера, А.Добриніна, І.Соболевої, В.Марцинкевича [9-12].

Варто відмітити, що формулювання визначення людського капіталу в залежать ще й від того, що чекають від людини: продуктивності праці, доходів, соціального ефекту, зростання багатства країни, збільшення вартості підприємства тощо. Одні вчені схильні акцентувати увагу на функціональній стороні людського капіталу, на його здатності приносити дохід, інші - на його сутнісній характеристиці як формі особистого фактору виробництва. Прихильники „інвестиційної” концепції у визначеннях підкреслюють факт накопичення здібностей людини, тобто вказують на те, що людський капітал не дароване природою, а є штучно відтворювальним ресурсом, включаючи творчі, підприємницькі й управлінські здібності, іншими словами, факт підвищення якості людських активів в різних формах, у результаті вкладень у людину.

Дослідження на основі ретроспективного аналізу категорії „людський капітал” довело, що в еволюційному контексті початковий підхід західних та й вітчизняних вчених робив акцент на людському капіталі як джерелі доходів та під формуванням людського капіталу розуміли процес створення продуктивних здібностей [8]. З часом людину почали розглядати як особистість з її психологічними, культурними та духовно-моральними якостями, які приносить користь не тільки собі особисте, а й усьому суспільству у вигляді ринкових та неринкових видах ефекту. Узагальнюючи вищесказане зазначимо, що вірним є погляд тих економістів, які вважають, що мова повинна йти не тільки про генерування доходу: людина дає суспільству не тільки матеріальну користь, але і здійснює певну соціальну, культурну, виховну

діяльність, яка впливає як раз на формування духовно-моральних якостей окремої особистості та суспільства у цілому. Тому результатом функціонування людського капіталу буде також соціальна користь - збільшення національного духовного та культурного багатства країни. Пропонуємо обов'язково враховувати у складі активів людського капіталу культурно-моральні здібності людини, тобто активи людського капіталу доповнюються такими важливішими якостями як культура людини, її мораль та духовність, які надають можливість, в свою чергу, капіталізувати мотиви людини.

По-третє, яка ієрархія або взаємозв'язок категорій „людський капітал” та „інтелектуальний капітал”?

На основі аналізу праць вчених-економістів, можемо зробити висновок, що людський капітал являє собою основний елемент більш широкого поняття - інтелектуальний капітал.

По-четверте, чи відбувається в дослідженнях або застосуванні економічних категорій сфери трудових відносин підміна понять або некоректне використання, що призводить до незрозумілості необхідності використання саме категорії „людський капітал” або можливості використання інших категорій (робоча сила, персонал, кадри, трудовий потенціал, людський ресурс) - в контексті теорії людського капіталу?

Якщо додати крім різниці у смисловому навантаженні категорій, розгляд понять в хронологічній послідовності їх виникнення та активного використання який проведено у ряді робіт, то можливо зрозуміти як відбувалось поступове усвідомлення суспільством зростання ролі людини в економіці та посилення комплексного підходу до її вивчення. Ми схильні до погодження з М. Критським який стверджує, що людський капітал виступає як загальна конкретна форма життєдіяльності, що асимілює попередні форми й здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану.

П'яте дискусійне питання полягає у групуванні ознак, які характеризують людський капітал, тобто, класифікації його структури.

Для цільового використання категорії „людський капітал” необхідно враховувати його класифікацію, так як концептуальна різниця у поглядах вчених, насамперед, породжує й різні класифікації.

Вчені, у роботах яких приділена з різною метою увага класифікаційним ознакам людського капіталу розрізняють наступні види:

За видами інвестування Г. Беккер розподілив людський капітал на загальний та спеціальний:

– загальний (переміщувальний). Прикладом складових якого є теоретичні й та інші достатньо універсальні знання, що мають широку сферу застосування, здобуваються у навчальних закладах і самонавчанням. Крім того до загального можна віднести здоров'я, культурно-моральні здібності, мобільність;

– спеціальний (непереміщувальний), який співвідноситься лише з конкретною організацією: знанням особливостей робочого місця, стилю керівництва, співробітників тощо.

За типами: загальний (формальний – загальна шкільна освіта; та неформальний – соціалізації людини в суспільстві) та специфічний (формальний - фахова вища освіта, підвищення кваліфікації, та неформальний – досвід, який отримано в процесі соціалізації й професійної діяльності) [3]. В даному випадку варто використовувати „за властивостями елементів”.

За напрямками формування: постійний (накопичений рівень загальних знань, здоров'я, мотивацій протягом всього періоду життя людини) – є сталим компонентом, та змінний (варіюється в залежності від роду діяльності, кваліфікації, місця проживання особистості) [3].

За часом виникнення – базовий та придбаний (Кендрік Дж.) [13]. Базовий - це вроджені здібності та накопичені до моменту включення до певної господарської систем. Придбаний - це тій, який накопичується після включення у певну господарську систему з метою ефективної цілеспрямованої діяльності.

За джерелами інвестування: людський капітал сформований: за рахунок особистісних вкладень людини в здоров'я, освіту, трудову мобільність; інвестицій підприємства у підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, (додемо: здоров'я, задоволеність, культуру та духовність, мораль та світогляд); державних інвестицій у вигляді надання послуг у галузях: освіти, охорони здоров'я, (додаємо: безпеки життя, екології); вкладень сторонніх зацікавлених суб'єктів господарювання [3, с. 8]. Крім того, окремою ланкою в інвестиційному процесі вважається сім'я. Але дуже важко чітко визначити джерело інвестування. Це зазначається відмінностями людського капіталу від фізичного. Процес інвестування у людський капітал вимагає не тільки матеріальних витрат, а й нематеріальних – часу, інтелекту, мотивації, зусиль власника людського капіталу. Тому враховуємо необхідно додати комбіноване джерело інвестицій, тобто, це будь яка комбінація джерел.

Виходячи з розподілу джерел інвестування, за рівнями управління людський капітал можна класифікувати на: державний та галузевий рівні, а також рівні: підприємство, сім'я, індивідуум [8].

Особистісний, мікро- та макроекономічний рівні людського капіталу розрізняють Поплавська Ж., Поплавський В. [14].

Висловлюючи погодження з Грішновою О. А. [8], зазначимо, що „людський капітал” являє собою окремих складний структурно-системний об’єкт соціально-економічного дослідження та являє собою багаторівневу категорію, тому в залежності від рівня дослідження його можна представити на: персоніфікованому (індивідуальному) рівні – для характеристики (визначення) людського капіталу окремих осіб; мікрорівні – для характеристики (визначення) людського капіталу підприємств; мезорівні – для характеристики (визначення) людського капіталу галузей, великих корпорацій, регіонів; макрорівні – для характеристики (визначення) людського капіталу країни.

У дисертаційному дослідженні Ажажа М. А. запропоновано класифікацію основних видів людського капіталу, як передумови розвитку концепції державного регулювання інвестицій з аналізом наступних понять: „капітал здоров’я”, „трудовий капітал”, „інтелектуальний капітал”, „організаційно-підприємницький капітал”, „культурно-моральний капітал”, „соціальний капітал”, „клієнтський або бренд-капітал”, „інноваційний капітал”, „структурний капітал”, „організаційний капітал”, що на його думку допоможе оцінювати людський капітал на різних рівнях [2]. Вважаємо, що в основі цієї класифікації лежить ознака „за напрямками інвестування”. Крім того, нам вважається, що такі складові як, наприклад, структурний й соціальний капітал, повинні мати або іншу назву, або за трендом, який просліджується в теоретичній моделі людського капіталу не можуть бути віднесені до структурної класифікації категорії, яка нами досліджується. Підтвердженням цьому є, наприклад, визначення Антонюк В.П, яке наводилось раніше. Засновник теорії Беккер підтримавши концепцію соціального капіталу, все ж таки з людським капіталом його не з’єднував.

Зауважимо, що на кожному рівні людський капітал розділяється на різні відокремлені елементи, які економічно характеризують його на цьому рівні. Якщо характеризувати людський капітал з точки зору накопиченого запасу здібностей та функціонального підходу або інвестиційного, то, на погляд автора, варто структурувати капітал й використовувати термін „фонд” або „актив людського капіталу”.

Наприклад, „фонд здоров’я”, а не „капітал здоров’я”, що запобігає термінологічній плутанині, не викликає питань стосовно категорії „капітал”, тому що елемент „здоров’я” - це тільки частина цілого - структурний елемент людського капіталу. Підміна або механічне суміщення категорій, які

включені до складу людського капіталу призводять до методологічних незрозуміlostей та методичних похибок.

Проведений автором критичний аналіз існуючих класифікаційних ознак людського капіталу дозволив зробити їх корегування та встановив необхідність доповнення з метою здійснення оцінки людського капіталу на мікрорівні.

Людський капітал - імовірнісна величина. Кожна зі складових людського капіталу також носить імовірнісний характер, і, як було показано вище, залежить від багатьох факторів. Деякі складові людського капіталу можна розглядати як умовно-незалежні величини, а деякі - як умовно-залежні. Наприклад, наявність гарних або поганих природних здібностей не змінює ймовірності існування гарного або поганого здоров’я, наявність тих або інших знань, гарної або поганої мотивації до постійного розвитку або продуктивної праці. Наявність професійних знань може підвищувати ймовірність існування високої мотивації до праці, але при відсутності високої загальної культури може не зробити на неї ніякого впливу. Таким чином, за поведінкою складових під впливом різних факторів поділяється на умовно – залежний та умовно-незалежний.

Розглядаючи людський капітал на мікрорівні, Грішнова О.А. дійшла висновку, що він не тотожний сумі людського капіталу членів трудового колективу. Окремі людські капітали інтегруються в колективі і виникають такі явища, як конфігурація людського капіталу, база людського капіталу, потенційний людський капітал щодо груп працівників, підрозділів і підприємства в цілому. Інтегрований людський капітал – це найважливіший ресурс будь якого підприємства.

В залежності від ступеня агрегування носіїв людського капіталу поділяємо на: одиничний людський капітал та інтегрований людський капітал - це сукупний капітал групи людей, кожен з яких володіє одиничним людським капіталом. Сукупний – не дорівнює сумі одиничних, так як спостерігається синергетичний ефект, який створюється під впливом, наприклад, колективної праці, соціального середовища, морально-психологічного клімату в колективі тощо.

Підприємство має значно більший потенціал людського капіталу, ніж воно реально використовує, а це означає, що завжди є певний резерв, який можна використати. Виявити цей резерв звичайно буває дешевше, ніж придбати таку частину людського капіталу на ринку праці.

Таким чином, на нашу думку, людський капітал підприємства може бути збільшений за допомогою таких підходів: більш повна реалізація накопиченого людського капіталу; покращення якостей задіяного людського капіталу; нарощу-

вання, тобто збільшення кількості носіїв людського капіталу.

За ступенем реалізації (використання) людський капітал може бути задіяний - вже реалізуються у певній господарській системі з метою ефективної цілеспрямованої діяльності та резервний - наявний, але не задіяний з будь яких причин.

Продовжуючи дослідження ми визначили, що за шляхами формування людський капітал може бути вроджений, сформований за рахунок інвестицій та в результаті самозростання.

**Висновки та перспективи подальших досліджень** у даному напрямку. Підсумовуюче усе вищевикладене, необхідно відмітити, що роль людського капіталу для стратегічного розвитку залізничного транспорту з кожним роком збільшується, що пов'язано з необхідністю впровадження інноваційних заходів, можливість здійснення та результативність яких залежить від ефективного розвитку людського капіталу на основі оцінки його використання та вчасного визначення проблем функціонування.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.00.07 [Текст] / В.П. Антонюк.- Донецький національний ун-т. — Донецьк, 2008. — 36 с.
2. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» [Текст] / М. А. Ажажа. — Харків, 2008. — 17 с.
3. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств [Текст] / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. -Наук. вид. -Х.: ХНЕУ, 2006.-238 с.
4. Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання [Електронний ресурс] / Н.І. Верхоглядова.- Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-1/Verhogladova\\_107.htm](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-1/Verhogladova_107.htm).
5. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический поход (Избранные труды по экономической теории) (Пер. с английского) [Текст] / Г. Беккер.-М.:Издательский дом ГУ ВШЭ, 2003.-672с.
6. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе [Текст] / М. Блауг. - М.: Дело. - 1994. - 620с.
7. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: [Текст] /А.Корицкий.– Новосибирск: СибУПК, 2006. – 112 с.
8. Грішнова О.А. Людський розвиток [Текст] / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308с.
9. Thurow L. Investment in Human Capital/ Belmont,- 1970.-145с.
10. Фишер С. Экономика [Текст ] / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К.Е. Шманлези; [пер с англ.]. - М.: Дело, 1992. – 864 с.
11. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова.- СПб.. ун-т экономики и финансов.- СПб.: Наука, 1999.- 309 с.
12. Марцинкевич В.И. Экономика человека [Текст] / В.Марцинкевич, И.Соболева.- М.: Аспект Пресс, 1995. - 286 с.
13. Блауг, М. 100 великих экономистов после Кейнса [Текст] /Марк Блауг; [пер. с англ. под ред. М.А. Сторчевого]. – СПб.: Экономическая школа, 2005.-352с.
14. Поплавська Ж. Економіко-філософські аспекти людського капіталу[Електронний ресурс] / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Вісник Національної академії наук України, 2002. – Вип. 12. Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/all/herald/2002-12/3.htm>.