

УДК 339.166.5

Турило Анатолій,
доктор економічних наук, професор,
Криворізький національний університет,
кафедра фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку,
м. Кривий Ріг; ORCID ID 0000-0002-8136-1048
e-mail: tam05@i.ua
<https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-02-44-50>

КОНЦЕПЦІЯ ОЦІНКИ І УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В статті обґрунтовано необхідність розроблення концепції, головною відзнакою якої є те, що вона повинна змістовно і структурно об'єднувати в собі пізнання і оцінювання людських якостей з позиції, по-перше, людина – як цінність суспільства, по-друге, людина – як особистість.

Обґрунтовано концепцію дослідження оцінювання і управління якісними характеристиками певної людини в процесі її розвитку, у т.ч. людським капіталом.

В основу даної концепції покладено положення, що людина – це головна цінність і головне джерело інноваційно-економічного і соціального розвитку будь-якого суб'єкта господарювання.

Ключові слова: концепція, цінність людини, людський ресурс, людський капітал, оцінка, управління, якість.

Турило Анатолій,
доктор экономических наук, профессор,
Криворожский национальный университет,
кафедра финансов субъектов ведения хозяйства и инновационного развития
г. Кривой Рог; ORCID ID 0000-0002-8136-1048
e-mail: tam05@i.ua

КОНЦЕПЦІЯ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье обоснована необходимость разработки концепции, главным отличием которой является то, что она должна содержательно и структурно объединять в себе познание и оценивание человеческих качеств с позиции, во-первых, человек - как ценность общества, во-вторых, человек – как личность.

Обоснована концепция исследования оценивания и управления качественными характеристиками определенного человека в процессе ее развития, в т.ч. человеческим капиталом.

В основе данной концепции находится положение о том, что человек - это главная ценность и главный источник инновационно-экономического и социального развития любого субъекта ведения хозяйства.

Ключевые слова: концепция, ценность человека, человеческий ресурс, человеческий капитал, оценка, управление, качество.

Turylo Anatolii
Doctor of Economic Science, Professor, Krivoy Rog National University,
Department of finances of subjects of menage and innovative development,
Krivoy Rog; ORCID ID 0000-0002-8136-1048
e-mail: tam05@i.ua

CONCEPT OF ASSESSMENT AND MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL AT THE ENTERPRISE

The article shows that the human role in society and social production is growing rapidly, and most importantly it is changing its quality and requirements for its existence, development and realization. In this critical aspect, the problem of human formation and development in the coordinates of social life and production in its various forms is considered. The concept of research and evaluation of qualitative characteristics of a certain human in their development is substantiated.

The basis of this concept is the provision that the human being is the main value and the main source of social, economic and progressive development of any subject of economic activity. The concept is based on the unity of the three categories: the human being - as the main value, the human being - as a bearer of unique individual qualities, the human being - as a human capital. The first two categories are related to the sphere of social development and the third one is related to the sphere of production, entrepreneurship, economy of market relations.

It is considered and determined the objectivity of the origin, significance and connection of the categories "human value", "human resource" and "human capital in the aspect of improving the possibilities for the definition of more clear and grounded ways and means of ensuring the desired level of quality of life and work.

The author's vision and interpretation of the concepts of "human value", "human resource" and "human capital" are given in the article. The criteria for differentiating these concepts are defined. It is considered the foreign experience from the standpoint of using a set of important indicators and indices related to life, quality and human development. For example, it is the indicated relevance and widespread use of indicators such as the index of human intellectual development in various spheres and at different levels of social development. It is noted that the international community has developed the necessary, adequate and appropriate analytical tools for the development of such indicators that reflect all the specificity and uniqueness of the human being and ones' personal or social status and development. It is presented the method of evaluation of the human being and human capital indicators. There are structurally determined the main components for the systematic coverage of the essence of the category "human capital of an employee of an enterprise" (the intellectual capital of an employee, the social capital of an employee, the psychological capital of an employee, organizational and creative capital of an enterprise, physiological capital of an enterprise).

The method of estimating the level of human capital of an employee of an enterprise is an important element in the assessment of human capital at the enterprise level as a whole. It is concluded that the concept proposed by the author:

- 1) allows more responsible, deep and systematic approach to the issue of researching the essence of human capital of an enterprise;
- 2) focuses on the integrated approach in the process of formation and development of human capital of the employee of an enterprise;
- 3) defines theoretical and methodical approaches to the assessment of human capital of the employee of the enterprise and on these principles, the formation of improved system of personnel management of the enterprise and its human capital.

Keywords: conception, value of man, human resource, human capital, estimation, management, quality.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку світової економіки називають економікою знань, інноваційною економікою, інформаційно-інтелектуальною економікою тощо. Терміни у такої економіки різні, але сутність у них одна – людський капітал став вирішальним чинником за обсягом та впливом на прогресивний і конкурентний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання.

Міжнародна економічна статистика показує, що в вартості найбільш крупних і провідних корпорацій (підприємств) світу величина фізичних (матеріальних) активів вже суттєво уступає величині їх нематеріальних (інтелектуальних) активів.

Така тенденція закономірно торкнеться і всіх інших підприємницьких структур, бо того вимагає загальний цивілізаційний вектор розвитку суспільства.

Більшість науковців світу не оминають в своїх працях роль, значимість, умови розвитку і силу впливу людського чинника на стан та перспективи існування глобального світу, його окремих складових і їх економік зокрема.

Інвестиції в людський капітал стали найбільш пріоритетними і найбільш прибутковими. В швидкому динамічному світі необхідну динамічну адаптацію до глобальних і конкурентних змін в будь якій економіці може забезпечити тільки людський капітал.

Саме цим визначається абсолютна актуальність, значимість і пріоритетність людського капіталу серед всіх інших видів ресурсів підприємства (фірми, корпорації).

Аналіз досліджень і публікацій. Питання сутності, ролі і управління персоналом, людським капіталом тощо постійно знаходяться в полі зору багатьох вчених [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 та ін.]. Однак не всі специфічні особливості і аспекти з даної проблематики в них розкрито.

Постановка завдання. Метою дослідження є розробка концепції оцінки і управління людським капіталом.

Виклад основного матеріалу. В даній роботі представлено концепцію розуміння і визначення теоретико-методичних підходів до розкриття змісту, зв'язку і оцінювання категорій «цінність людини», «людський ресурс», і «людський капітал».

Це означає, що не тільки на категорії «людський капітал» треба зосереджуватись і не з неї потрібно починати дослідження такого важливого для суспільства питання.

На наш погляд, категорії «людський капітал» передують такі категорії як «цінність людини» і «людський ресурс». Така постановка питання об'єктивно і логічно розставляє всі акценти відносно людини, пріоритетів її становлення, розвитку та значення в суспільстві, економіці та виробництві.

Розгляд даних категорій в системі – основа запропонованої концепції.

Людський капітал – це категорія ринкових відносин, підприємництва і в цьому специфіка даної категорії, а його зв'язок з цінністю людини і людським ресурсом людини представлено на рисунку 1.



Рис.1. Основні стадії і критерії утворення людського капіталу підприємства

Із рисунку, представленого нами, видно, що людина за межами ринку праці по мірі вікового зростання спочатку формує себе як особистість, а потім за певних умов стає носієм певного виду (за змістом) людського ресурсу.

В момент виходу людини на ринок праці вона, як носій людського ресурсу, перетворюється на людину з потенційним людським капіталом.

В ситуації, коли відбувся процес найму людини на роботу на підприємство вона стає працівником даного підприємства, а її людський ресурс трансформується в людський капітал, що представляє собою, у специфічній формі, одну із різновидностей загального капіталу підприємства.

Ми вважаємо, що категорія «людський ресурс» по відношенню до категорії «людський капітал» є більш ємною і значущою.

Людина, як особистість, унікальне явище природи і головна цінність суспільства, формується і розвивається все своє життя.

Для людини високий її людський ресурс – це запорука здорового, щасливого та заможного життя.

Для суспільства людина з високим (якісним) людським ресурсом – головна мета і можливість подальшого прогресивного свого розвитку (знову – таки на користь кожної окремої людини).

Однак, забезпечення відповідного рівня людського ресурсу в суспільстві неможливо без суспільного виробництва (такі закони соціального і економічного розвитку). Тому і з'являється об'єктивна потреба в людському капіталі. Але навіть в процесі виробничо-господарській діяльності (на фірмі, в корпорації тощо) людина продовжує розвивати свій людський ресурс під впливом сукупності зовнішніх (всі відносини і дії в зовнішньому світі) та внутрішніх (як працівник підприємства) чинників, а потім реалізує його у формі людського капіталу.

Таким чином, зростання (чи тимчасове падіння, і таке можливе) рівня людського ресурсу відбувається постійно в процесі життєдіяльності людини і коли вона працює на підприємстві, і коли ні.

Високі вимоги на підприємстві до індивідуального (і колективного) людського капіталу, і як факт зростання його рівня, відбувається на засадах зростання рівня його людського ресурсу, бо кожен елемент людського капіталу має в своїй основі відповідний елемент людського ресурсу.

Капітал, як категорія ринкових відносин, в загально визнаному розумінні зарубіжних і вітчизняних вчених економістів, приносить як вартість (від свого використання в підприємницькій діяльності) додаткову вартість. Тому дуже важливо відрізнити такі поняття як «стадія формування людського ресурсу (СФЛР)», «людський ресурс (ЛР)», «потенційний людський капітал» і «людський капітал (ЛК)». Таким чином людина є носієм людського ресурсу, а працівник – носієм людського капіталу.

Критерієм переходу людського ресурсу в людський капітал є дотримання ринкових вимог до людини на ринку праці, а умовами такого переходу є те, що закладено в людину, тобто якість людського ресурсу.

Момент переходу людського ресурсу в людський капітал є момент укладення і підписання трудового договору (контракту) між потенційним працівником (людиною кандидатом на відповідну посаду) і керівником підприємства.

Людський капітал змістовно і структурно є складною категорією. Основними складовими людського капіталу, на наш погляд, виступають інтелект, соціальність, психологія і життєва історія людини (вклад людини в розвиток суспільства або конкретного середовища, в якому він існує).

Методологія вимірювання людського капіталу визначається сутністю та єдністю всіх специфічних складових даної категорії і поставленою метою стосовно предмету дослідження.

Економічний інструментарій і методика оцінювання людського капіталу базується на вибраній методології і можливостях науки для певного етапу її розвитку і суспільства в цілому.

Представимо наше трактування категорій «людський ресурс» і «людський капітал» на рівні особистості.

Людський ресурс – це сукупність унікальних якостей носіями яких є тільки людина і які визначають її виключну індивідуальну особистість, що формується, розвивається і реалізується системі суспільного розвитку і має багатогранну форму особистого прояву у вигляді поглядів, переконань, поведінки, дій, результатів тощо.

Людський капітал – це людський ресурс людини, який вона, як особистість, вільно і свідомо вирішила реалізувати в певний момент і в певній сфері трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту), як засіб свого існування, розвитку і самореалізації.

Характерні риси розглянуті вище щодо категорій «людський ресурс» і «людський капітал» будуть принципово мати той же зміст і на вищих рівнях їх дослідження і оцінювання (за ринковим критерієм розмежування понять «людський ресурс» і «людський капітал»), наприклад, для фірми, галузі, регіону тощо.

Далі дуже важливо підійти до проблеми оцінювання категорій «людський ресурс людини» і «людський капітал працівника».

Який стан даного питання на сьогодні? Вважаємо дуже далекий від потреб розвитку суспільства. Нагальність і об'єктивна необхідність розуміння сутності людини, її внутрішнього світу мотивів і чинників поведінки неймовірно зростає в період стрімкої глобалізації, інформаційно-квантових змін глибинніших трансформаційних процесів на всіх рівнях суспільного розвитку і конкретній людині зокрема.

В цьому ракурсі одним із аспектів даної проблеми є потреба в умінні поглянути на людину, як головну цінність, побачити всю її складність і багатогранність через певні ціннісні критерії.

Зрозуміло, що неможливо розкрити внутрішній світ людини і її поступки ніякими моделями, критеріями і показниками (економічними, біологічними, технічними, соціальними, інтелектуальними, математично-інформаційними, кібернетичними тощо), принаймі на сьогодні і близьке майбутнє.

Але рухатись в цьому напрямку потрібно, що і підтверджує вся історія розвитку суспільної науки. Найбільш відомий і широковикористовуваний в оцінці людини, а точніше і його розуму, інтелекту є показник IQ (Intelligence Quotient). IQ – це кількісна оцінка рівня інтелекту людини.

В даній роботі робиться певна спроба піти далі, і оцінити людину – не по окремому напрямку, а системно: людина – як цінність для суспільства.

Великий древньо-грецький філософ Сократ вказував, що знання не є розум, а добро має свою більш широку основу. Напрошується висновок, що інтелект – це далеко не вся цінність людини, і тим більш важливо, як вона поєднується з іншими його якостями та здібностями.

Цінність людини – це категорія, що відображає дуже складний і багатогранний внутрішній світ людини, може бути оцінена в реальності в момент прояву людини в системі певних суспільних відносин і зміст якої формується і змінюється в часі під впливом різноманітних чинників.

Таким чином, будь-яка людина є носієм певної цінності, і сприймається «зовнішнім світом» саме через призму даної цінності, тобто як вона себе проявляє в діях і вчинках в різний час і в різних обставинах.

Індикатори і критерії, по яким оцінюється цінність людини, визначаються в загальному сенсі вектором цивілізаційного розвитку, а в кожному конкретному випадку – нормами і правилами, визначеними суспільством, або тим чи іншим суспільним загалом.

Оцінка людини і її цінності – це суб'єктивна даність і вона історично завжди існувала і буде існувати.

Річ в тім, що тут не існує точних мірил, та вони і не потрібні. А от мати достатньо просту і прийнятну методику в цьому аспекті важливо. Тим більше, що вже існує позитивний і всіма визнаний метод оцінки інтелекту людини (через коефіцієнт IQ), який широко використовується в різних сферах життєдіяльності людини завдяки його відносній простоті та востребуваності.

І це є важливим шагом для подальшого пізнання людини, а в нашому випадку, для більш системного її оцінювання через дослідження категорії «цінність людини», а через неї підійти до аналізу таких економічних категорій як «людський ресурс людини» і «людський капітал працівника».

В цьому плані необхідно виділити, в певних логічно-обґрунтованих межах, базові якості людини, що формують її загальну цінність для суспільства. Вважаємо, що потрібно розрізнити варіант цінності, яку визначає для себе сама людина і варіант цінності, що визначається з позиції суспільства, певного оточення людини, де вона існує і розвивається.

Ми всі знаємо відомий меседж сучасності: знання – це сила. Але тут треба уточнити і додати, що будь-яка сила має на щось спиратися, мати певний фундамент. Інтелект людини формується і має своє джерело – основу; він розвивається у єдності з іншими невід'ємними його якостями. До головних якостей, що дозволяють більш менш повно оцінити категорію «цінність людини», на наш погляд, потрібно віднести: інтелектуальність, соціальність, психологічність, організаційно-креативність, здоров'я (фізіологічність).

Метод вимірювання даної категорії наступний:

$$\text{IHPV (ІПЦЛ)} = \text{IQ (І)} + \text{SI(ІС)} + \text{PI(ІІІ)} + \text{ІОС(ІОК)} + \text{Н'І(ІЗ)}, \quad (1)$$

де IHPV (ІПЦЛ) – індикатор потенціалу цінності людини;

IQ (І) – індикатор інтелекту;

SI(ІС) – індикатор соціальності;

PI(П) – індикатор психологічності;

IOС(IOK) – індикатор організаційно-креативності;

H'I(IЗ) – індикатор здоров'я (індикатор фізіологічності).

Для економічної категорії людський капітал формула (1) запишеться:

$$\text{ПЛКП} = \text{ПК} + \text{ІСК} + \text{ППК} + \text{IOKK} + \text{ІЗК}, \quad (2)$$

ПЛКП – індикатор потенціалу людського капіталу працівника;

ПК – індикатор інтелектуального капіталу;

ІСК – індикатор соціального капіталу;

ППК – індикатор психологічного капіталу;

IOKK – індикатор організаційно-креативного капіталу;

ІЗК – індикатор фізіологічного капіталу (капітал здоров'я).

У світовій практиці є багато прикладів розрахунку міжнародними організаціями, асоціаціями тощо показників, що дуже важливі для міжнародної спільноти і які пов'язані з людиною і його життєдіяльністю. Необхідність таких показників обумовлена багатьма об'єктивними чинниками і головне для пізнання та забезпечення суттєвого покращення якості людини.

Так, під егідою організації об'єднаних націй (ООН) визначені і розраховуються як найважливіші для розвитку людства такі показники, як індекс якості життя людини, індекс щастя людини, індекс економічної свободи тощо.

Наявність таких показників вказує не тільки на їх важливість для суспільства, а і на можливості широкого спектру їх використання в різних сферах діяльності людини у відповідності з поставленими завданнями.

Потреба в подібних показниках все більше виникає і на мікрорівні. Відсутність таких специфічних показників на мікрорівні стримує прогрес і соціально-економічний розвиток всіх суб'єктів господарювання.

Кожне підприємство може по своєму, за своєю чи запозиченою методикою, визначати основну сукупність якостей працівника за кожним елементом формули 2.

За своїм же рішенням топ-менеджмент підприємства вибирає методику розрахунку показника ПЛКП із існуючих у світі чи розробляючи власну на основі залучення провідних науковців, практиків, фахівців, експертів тощо в цій сфері.

Така загальна методика оцінювання ПЛКП (формування основних якостей працівника і метод вимірювання їх в сукупності) має виключно важливе значення в системі забезпечення якості та інноваційності персоналу підприємства і головне найвищої конкурентності людського капіталу і підприємства в цілому.

Мета такої методики – не абсолютна точність, що в принципі неможливо забезпечити (до того ж такий підхід несе в собі значну і невиправдану складність та трудомісткість), а просту, зрозумілу, обґрунтовану і достатньо-об'єктивну оцінку людського капіталу на підприємстві.

У формулі 2 складові соціальний і психологічний капітал можуть бути, як близькі між собою якості, об'єднані в єдиний соціально-психологічний капітал працівника підприємства (СПК, ІСПК), а значення кожного елемента ПЛКП в забезпеченні необхідних для підприємства результатів визначати з врахуванням відповідних коефіцієнтів вагомості (Кв1, Кв2, Кв3, Кв4):

$$\text{ПЛКП} = \text{ПК} * \text{Кв1} + \text{ІСПК} * \text{Кв2} + \text{IOKK} * \text{Кв3} + \text{ІЗК} * \text{Кв4}, \quad (3)$$

Соціальний капітал в системі оцінки людського капіталу працівника підприємства характеризує и широкому сенсі його соціальність, тобто соціальну свідомість, відповідність працівника соціальним вимогам і умовам розвитку підприємства тощо.

Психологічний капіталу працівника підприємства характеризує особисті психологічні якості працівника (психологічний тип); його психологічну стабільність, психологічну адекватність і на цих засадах придатність до виконання певної функції, того чи іншого виду діяльності з урахуванням психологічної сумісності працювати в колективах різного гатунку і кількості співробітників.

Організаційно-креативний капітал працівника підприємства характеризує, як ємна категорія, сукупність якостей працівника, пов'язаних з його здібностями в сфері організації креативності, інноваційності, комунікабельності, ініціативності, конфліктології тощо.

Капітал здоров'я працівника підприємства характеризує ефективність його діяльності в залежності від стану його здоров'я.

Висновки. 1. Потрібна нова концепція оцінювання і управління людським капіталом підприємства, в основі якої знаходиться системний підхід до дослідження сутності і вимірювання таких категорій як «цінність людини», «людський ресурс» і «людський капітал».

2. Існуючих методів вимірювання людського капіталу достатньо для вирішення важливих та багатоаспектних завдань в галузі планування і управління людським капіталом. Тим більше, що з часом вони будуть поліпшуватись.

3. Запропоноване в роботі дослідження дозволяє більш ґрунтовно і системно розкривати базові категорії, пов'язані з людиною і її діяльністю.

4. Запропонований в роботі підхід до оцінювання людського капіталу працівника підприємства орієнтує і дозволяє: 1) досліджувати цей аспект з позиції отримання синергетичного ефекту від врахування у єдності всіх видів капіталів працівника підприємства та їх сукупного впливу на результати діяльності підприємства; 2) розробити ґрунтовну інноваційну систему управління людським капіталом на підприємстві.

Джерела та література

1. Турило А. М., Короленко Р. В. Визначення сутності економічної категорії «людський капітал працівника підприємства». *Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал*. Київ, 2014. №7 С. 52-56.
2. Stewart T. The Intellectual capital. The New Wealth of Organizations. - N.Y.; L.: Cuzzen-cy. – 1997.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2009. 848с.
4. Базилевич В. Д. Интеллектуальна власність : підручник. Київ : Знання, 2008. 481с.
5. Турило А.М., Короленко Р.В. Основи формування стратегії управління людським капіталом працівника підприємства. *Економічний форум*. Луцьк, 2014. №3. С. 208-214.
6. Гари Деапер. Управление персоналом. М. Бином, 1997. 459с.
7. Виноградский М. Д. Управление персоналом. навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2009. 562с.

References

1. Turylo A., Korolenko R. (2014) Vyznachennya sutnosti ekonomichnoyi kategorii «lyudskyj kapital pracivnyka pidpryyemstva» [Defining the essence of economic categories «human capital of the company employee an employee»]. *Investy`ciyi: prakty`ka ta dosvid: naukovo-prakty`chny`j zhurnal - Investments: practice and experience : scientific and practical journal*. 7, 52-56 [in Ukrainian].
2. Stewart T. (1997) The Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.; L.: Cuzzen-cy [in English].
3. Armstrong M. (2009) Praktyka upravlenyya chelovecheskymy resursamy [Practice of Human Resources Management]. St. Petersburg: Peter. 848p. [in Russian].
4. Bazilevich V. (2008) Intelektual`na vlasnist [Intellectual Property;textbook] K.: Knowledge,. 481p. [in Ukrainian].
5. Turylo A., Korolenko R. (2014) Osnovy formuvannya strategiyi upravlinnya lyuds`kym kapitalom pracivnyka pidpryyemstva [Fundamentals of the strategy of human capital management of a company employee]. *Economic Forum* : Lutsk, 3, pp. 208-214. [in Ukrainian].
6. Gary Deaper. (1997) Upravlenye personalom [Personnel management]. M. Bean. 459p. [in Russian].
7. Vinogradsky M. (2009) Upravleny`e personalom. navch. posib. [Personnel management. teach manual]. Kyiv: 562p. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 10.04.2019 р.