

Л.І. Чернобай, Ю.О. Широн
Національний університет “Львівська політехніка”

ПІДХОДИ ДО СТРУКТУРУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

© Чернобай Л.І., Широн Ю.О., 2013

Проаналізовано наукові доробки вітчизняних та зарубіжних вчених щодо структу-
рування людського капіталу та виокремлено три основні підходи: ієрархічний, процес-
ний та індивідуальний. Кожен із цих підходів акцентує увагу на певних елементах
структури людського капіталу. В процесі досліджень ідентифіковано основні складові
людського капіталу та визначено їхній вплив на дієздатність та продуктивність праці
людини. Результати проведених досліджень в майбутньому дадуть змогу удосконалити
методи оцінювання та розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, структура, складові елементи, особисті риси,
інтелект, досвід, мотивація, здоров'я, здібності, сімейний стан, матеріальне становище.

L.I. Chernobay, Y.O. Shyron
Lviv Polytechnic National University

APPROACHES FOR STRUCTURING HUMAN CAPITAL

© Chernobay L.I., Shyron Y.O., 2013

The research portfolio of domestic and foreign scholars are analyzed on the structuring of
human capital and singled out three approaches: hierarchical, processual and individual. Each of
these approaches focuses on specific elements of the structure of human capital. There were
identified the main components of the human capital and determined their impact on capacity and
productivity of a person. In the process of the research the research results allow to improve
methods for assessing and development of the human capital.

Key words: human capital, structure, components, personal traits, intelligence,
experience, motivation, health, ability, marital status, financial situation.

Постановка проблеми. Хоч теорію людського капіталу досліджувала низка науковців, ця
тематика залишається не до кінця опрацьованою, досі не вироблено узгодженого підходу щодо
визначення складових людського капіталу, адже кожен з авторів розглядає структуру людського
капіталу відповідно до контексту власних досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження людського капіталу
тривають ще з XVII ст. Проте перша стаття з цієї тематики побачила світ лише у другій половині
XX ст. Відтоді з'явилась велика кількість публікацій, в яких автори все глибше та докладніше
досліджують природу людського капіталу, її структуру та все ширший перелік проблем знаходить
чітке теоретичне роз'яснення.

Засновниками концепції людського капіталу вважаються Т. Шульц та Г. Беккер. Внесок
у розвиток теорії цієї категорії зробили також Г. Боуен, Л.Туроу, І. Журавльов, Б. Мільнер,
М. Маринічева, Т. Стюарт, Р. Каплан та сучасні автори, такі як В. Куценко, Д. Богиня, О. Бородіна,
О.Грішнова, С. Дятлов, Р. Капелюшніков, М.І. Хромов, Н.М. Гвоздик та ін.

Цілі, поставлені у статті, полягають саме у вирішенні питань щодо структурування людського капіталу та визначення його основних складових елементів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянувши різні підходи зарубіжних та вітчизняних авторів до вивчення людського капіталу та його складових, виявили, що кожен дослідник формує власне означення цієї категорії лише з певних сторін, і в кожному визначенні виділено лише окремі складові, відповідно до контексту. Більшість науковців до складу людського капіталу зараховують лише виробничі та професійні характеристики, які безпосередньо впливають на величину доходу фірми. Проте, на нашу думку, важливими також є і особистісні риси індивідів, які визначають життєдіяльність та продуктивну здатність людини.

Проведений аналіз дав змогу систематизувати ознаки, які враховують більшість авторів, а саме: знання, здібності, навички, мотивація та здоров'я. Наведені складові є справді важливими частинами людського капіталу та прямо впливають на його діяльність. Проте, як було зазначено вище, такі елементи, як особисті риси, моральні цінності, психометричні дані, якість життя, сімейний та матеріальний стан, а також інші індивідуальні особливості людини зазначають лише деякі автори.

На наш погляд, саме індивідуальні риси характеру людини формують її особистість. Відповідно до особистості працівника формуються його цілі, інтереси, система цінностей та потреби. Визначивши їх, керівник зможе підібрати ефективні методи мотивації та управління працівниками та стимулювати їх до продуктивної праці із ще більшою віддачею.

Є ряд авторів, які стверджують, що формувати загальну структуру людського капіталу для всіх видів діяльності недоцільно, оскільки в одних сферах діяльності найважливіше значення мають різноманітні фізичні здібності людини, в інших – переважно інтелектуальні, в третіх – морально-етичні тощо [1, с. 54]. Цінність людського капіталу визначається ефективністю його функціонування в певній сфері діяльності. Без «прив'язки» до конкретної сфери використання людського капіталу не можна визначити характерні ознаки його цінності, тобто охарактеризувати якість елементів внутрішньої структури [1, с. 53].

Звичайно, здебільшого для кожної індивідуальної сфери діяльності певні риси та складові людського капіталу є важливішими, а деякі залишаються практично незадіяними. Своєю чергою, в іншій сфері все може бути навпаки. Проте, на нашу думку, ці складові взаємодоповнювальні. М.І. Хромов у своїх працях також зазначає, що цілісність механізму стратегії розвитку людського капіталу визначається, з одного боку, залежністю його елементів, за якою зміна одного з них призводить до зміни інших [1, с. 7]. Адже фізичне та моральне здоров'я істотно впливає на інтелектуальні здібності (інтелект) людини, її здатність до засвоєння інформації, генерування нових ідей та інші розумові здібності людини. Своєю чергою, особисті риси допомагають або, навпаки, перешкоджають людині розвиватись, здійснювати активну інтелектуальну та фізичну діяльність, що створює атмосферу в колективі та впливає на її ставлення до праці та здатність співпрацювати з партнерами, клієнтами та колективом.

Та сама тенденція простежується також у разі залучення людини до різних видів діяльності. Для однієї діяльності людина може бути практично «призначена», а в іншій – «бездарна». Так, Г. Беккер стверджував, що людський капітал поділяється на загальний та специфічний. Специфічний містить складові, які корисні лише одному роботодавцеві, а складові загального людського капіталу корисні всім працедавцям [2].

Проаналізувавши наукові дослідження щодо сутності та структури людського капіталу, ми сформуваємо власну ієрархічну структуру людського капіталу, наведену на рис. 1.

Як видно з рис. 1, основними структурними елементами ЛК є інтелект, мотивація, досвід, особисті риси, здоров'я, вроджені здібності, а також сімейний та матеріальний стан.

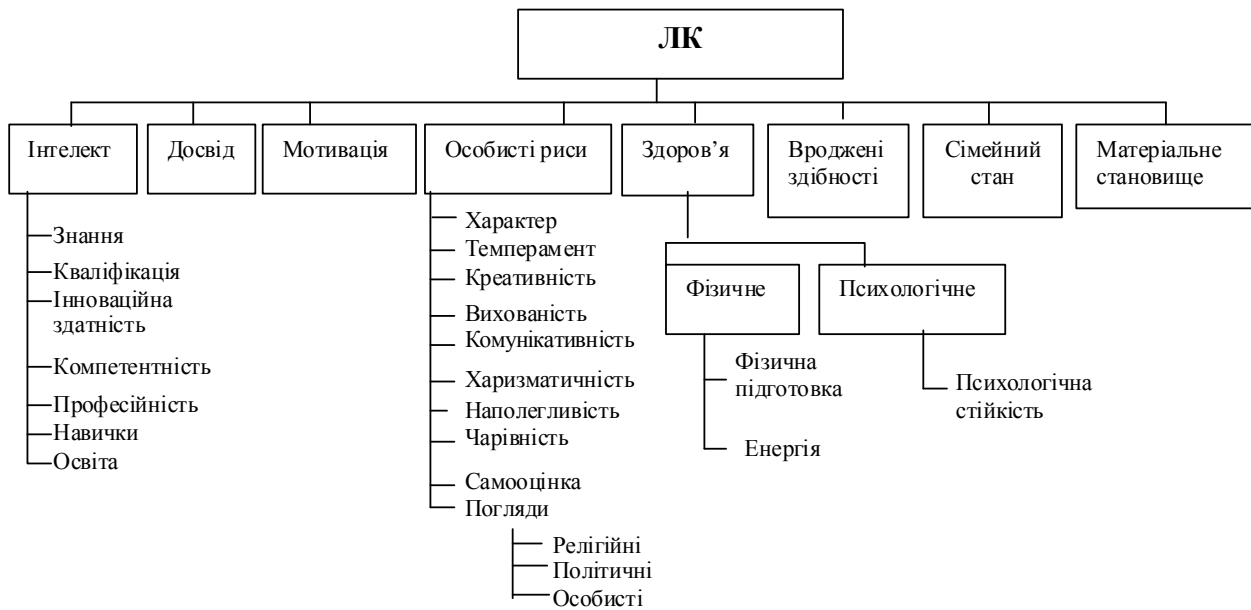


Рис. 1. Ієрархічна структура людського капіталу

Виділивши основні елементи людського капіталу, наведені на рисунку, розглянемо детальніше визначення цих складових з економічного погляду та їхній вплив на дохідність фірми.

Отже, інтелект людини — це сукупність розумових здібностей, здатність пізнавати і вирішувати проблеми, які об'єднують пізнавальні здібності [3]. Інтелект, своєю чергою, це знання, освіта, кваліфікація, інноваційна здатність, компетентність та професійність людини. Саме інтелект людини дає їй змогу розвиватись, розширювати свої можливості та опановувати нові сфери діяльності.

Одним з найважливіших елементів структури ЛК для економічної діяльності є досвід людини. Досвід — це відображення в людській свідомості законів об'єктивного світу і суспільної практики, одержане в результаті активного практичного пізнання [3].

Такий структурний елемент, як мотивація, можна визначити як спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби [3]. Необхідно враховувати ще й те, що дії людини, необхідні для досягнення поставлених цілей, ґрунтуються на її уявленнях про цінності життя та своє місце в ній. Отже, кожен працівник має відмінності в мотивації [4, с. 17]. Саме тому, враховуючи особливості кожної людини як індивідуальності, можна досягти поставлених цілей та отримувати високі результати від діяльності організації, держави та суспільства загалом.

Як уже зазначалось, особисті риси та психологічні особливості людини опосередковано впливають на її працездатність та на результати її діяльності. Дослідивши вплив цих характеристик на діяльність та працездатність людини, визначено, що в системі відносин особистості виділяють чотири групи рис характеру, що утворюють симптомокомплекс:

- 1) ставлення людини до інших людей, до колективу, до суспільства;
- 2) риси, що показують, як людина ставиться до себе;

3) риси, що показують ставлення людини до праці, до своєї справи (працьовитість, схильність до творчості, сумлінність у роботі, відповідальне ставлення до справи, ініціативність, наполегливість і «протилежні» їм риси — лінощі, схильність до рутинної роботи, несумлінність у роботі, безвідповідальне ставлення до справи, пасивність);

4) риси, що характеризують ставлення людини до речей (акуратність або неохайність, дбайливе або недбале поводження з речами) [3].

Окрім особистих рис характеру, на увагу заслуговує темперамент, який також істотно впливає на продуктивність праці. Адже, відповідно до типу темпераменту, відрізняється і ставлення людини до праці. О.В. Винославська [5] описала кожен з чотирьох типів темпераменту та їх

ставлення до роботи. Цей автор вважає, що сангвінік – це продуктивний діяч, але лише тоді, коли в нього є цікава йому справа, тобто за постійного збудження. У протилежному випадку він стає нудним, млявим, відволікається. Сангвінік легко переходить від однієї справи до іншої. У стресовій ситуації діє активно, зберігає самовладання. Сангвініки найпродуктивніші в роботі, яка потребує швидкої реакції та водночас урівноваженості. Своєю чергою, флегматикам підходить робота, яка потребує методичності, тривалої працездатності й холоднокривності. А саме для холериків характерна циклічність у роботі. Меланхоліки, завдяки високій чутливості нервової системи, нерідко мають яскраво виражені художні й інтелектуальні здібності.

Враховуючи темперамент, характер та інші індивідуальні, особисті риси людини, можна встановити, який вид діяльності для неї буде найдоцільнішим та в якому її продуктивність праці буде найвищою. Також можна уникнути непередбачуваних витрат, непрофесіоналізму, невідповідно організованої роботи, травм та браку на виробництві тощо.

Треба пам'ятати, що індивідуальні особливості людини можуть змінюватись упродовж всього життя, що впливатиме на зміну вподобань людини, її системи цінностей та, відповідно, має змінюватись система спонукальних заходів до праці.

Також важливою складовою ЛК є здоров'я особистості, що визначається її способом життя, тобто якістю харчування, виконанням фізичного навантаження у вигляді спортивних вправ, зловживанням тютюном, алкоголем, наркотиками тощо. Як зазначено вище, всі елементи людського капіталу взаємозалежні. Так, і здоров'я людини тісно пов'язане із багатством духовного світу особистості, знанням і сприйняттям культури (цінностей освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики тощо). Вагомими чинниками впливу на здоров'я людини також є: сім'я, організація, де вона живе і працює, і громади, які є структурованими переважно за територіальною ознакою [6, с. 307].

Вроджені здібності людини розглядаються як індивідуально стійкі психічні властивості людини, що визначають її успіхи в різних видах діяльності. Здібності — це потенційні можливості, що виявляються в діяльності, яка не може існувати без них. Кожна здібність становить складну синтетичну якість людини, в якій поєднуються окремі психічні властивості: чутливість, спостережливість, особливості пам'яті, уяви, мислення тощо [3].

Також важливим фактором впливу на діяльність людини є її матеріальний та сімейний стан. Фінансова складова особливо впливає на діяльність чоловіків, а сімейний стан – на жіночу частину людства. Якщо дівчина ще не заміжня, вона може самостійно розподіляти свій вільний час, проте, коли в неї з'являються сім'я та діти, на неї покладаються нові обов'язки, збільшується кількість невиходів на роботу. Саме тому такі індивідуальні фактори треба також враховувати під час дослідження людського капіталу.

За іншим підходом можна виділити такі елементи людського капіталу, які закладаються природою та формуються з часом під впливом факторів навколишнього середовища. Ця структура зумовлена особливістю процесу формування людського капіталу, який закладається до народження людини та змінюється протягом її життя.

Якщо розглядати людину як індивіда, особистість та індивідуальність, то в цьому контексті можна зазначити, що індивідом вона народжується, а особистістю та індивідуальністю формується. Індивід (індивідуум) – це людина як представник біологічного виду *Homo sapiens* (Людина розумна) [7, с. 162]. Тобто людина розуміється як самостійна істота, котра має розум, може розпоряджатися собою, але одночасно у зовнішніх своїх відносинах вона є і носієм загально-людських достоїнств [8, с. 177]. Інакше кажучи, індивід – це одиничний представник людського роду, окремо взята людина безвідносно до її реальних антропологічних і соціальних особливостей. Людина, що народилась – індивід, але індивід, який ще не є людською індивідуальністю. Індивід стає індивідуальністю тоді, коли перестає бути тільки «одиницею» людського роду і отримує відносну самостійність свого буття у суспільстві, стає особистістю [9, с.162]. Особистість – це свідомий індивід, залучений до повноцінних суспільних взаємин, тобто це набута та динамічна якість людини [7, с. 163]. А.М. Шульга під особистістю розуміє людину, котра отримала розвиток у суспільстві, здатна до свідомої, вольової як можливої, так і належної поведінки [10].

Особливі риси індивіда та особистості, які вирізняють людину з-поміж іншої маси людей, називаються індивідуальністю. Тобто індивідуальність – це людина в своїй неповторності, своєрідності та унікальності [7, с. 164]. "Індивідом народжуються, особистістю стають, а індивідуальність доводять" (О.Г. Асмолов).

Враховуючи всі вроджені та набуті риси людини, пропонуємо власну процесну структуру людського капіталу, яка зображена на рис. 2.

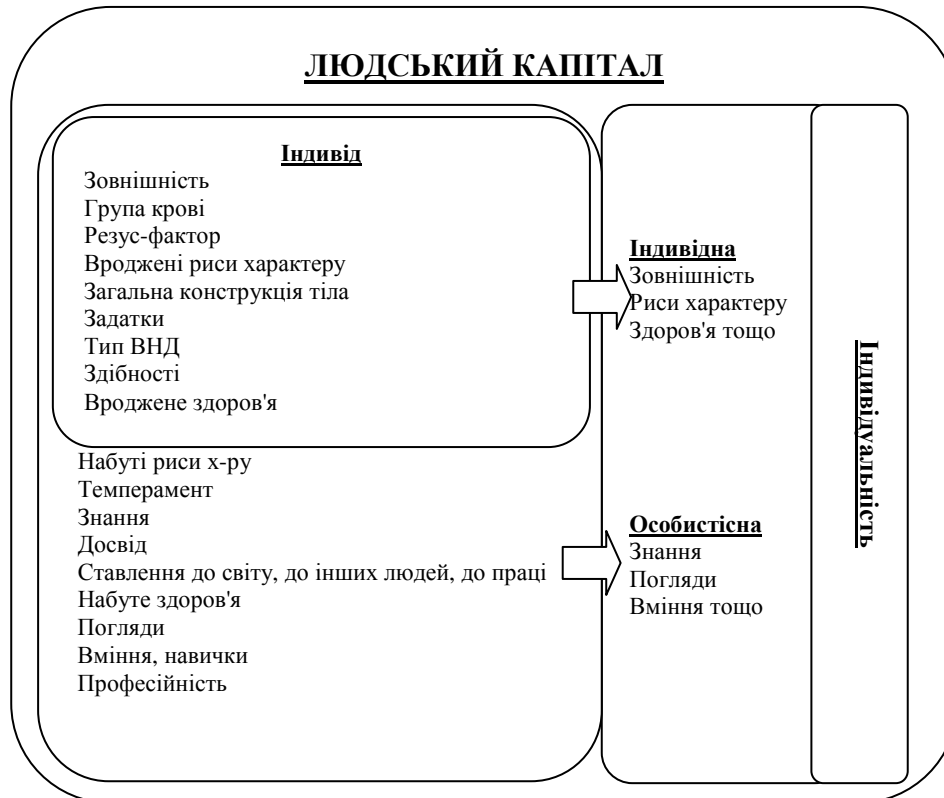


Рис. 2. Процесна структура ЛК

Як видно з рис. 2, людський капітал – це сукупність вроджених та набутих якостей, які беруть участь у життєдіяльності та професійній діяльності людини. Всі вроджені риси формують її як індивіда. Такими рисами є зовнішність, група крові, вроджені риси характеру, здоров'я, здібності тощо. Під впливом соціальних факторів та зовнішніх чинників індивід формується як особистість. Він набуває таких рис, як знання, досвід, набуті риси характеру, погляди, вміння, навички, професійність тощо. Індивід та особистість формують індивідуальність людини, тобто риси, які вирізняють її від інших, роблять її неповторною та унікальною. Такими рисами можуть бути як індивідні, так і особистісні відмінності людини. Відповідно до індивідуальності та унікальних рис характеру людини, формується система мотивації та методи впливу на людину, а також перелік видів діяльності, які вона здатна виконувати з високою продуктивністю праці та з мінімальними затратами часу, сил та здоров'я.

Оскільки до складу словосполучення «людський капітал» входять два терміни, до того ж не просто терміни, а такі, що відповідають значенню двох ключових категорій суспільного розвитку: «людина» і «капітал» [1, с. 27], ми виокремили ще один підхід до структурування людського капіталу.

Практично всі представники сучасного наукового співтовариства зійшлися на думці, що безпосередньо сама людина, як індивідуум, не є капіталом, так само як і здібності, якими вона володіє, відірвано від самого «носія». Капіталом може бути лише реальне використання в економічній діяльності сформованих у результаті інвестицій і накопичених людиною продуктивних здібностей. Вони є елементами внутрішньої структури людського капіталу. Проте серед вчених немає єдиного уявлення про сукупність внутрішніх складових у структурі людського капіталу [1, с. 53].

Г.С. Беккер у структурі людського капіталу виділяє декілька його видів. Три з них: капітал освіти (знання); капітал здоров'я; капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, вміння, виробничий досвід); капітал міграції; володіння економічно значущою інформацією і мотивацією до економічної діяльності [11].

Проте не існує єдиної думки щодо внутрішньої структури людського капіталу. Це пов'язано з існуванням принципових відмінностей у думках учених щодо поняття людського капіталу, методів його оцінки, аналізу ефективності інвестицій і його ролі в економіці. Як впливає з аналізу закордонної й вітчизняної економічної літератури, принциповою відмінністю в думках учених є їхнє ставлення до визначення елементів структури людського капіталу. Суб'єкт може бути носієм і джерелом декількох видів капіталу, які через трудову діяльність стають людським капіталом. Спочатку перебуваючи в потенційному стані, потім через участь у трудовій діяльності, вони дозволяють одержувати доходи [12].

На нашу думку, дуже влучно та повно сформував структуру людського капіталу Т.А. Лех, який до цієї категорії зарахував такі види капіталу, як вітальний, трудовий, інтелектуальний, організаційний, культурно-моральний та підприємницький капітали. Структуру зображено на рис. 3.

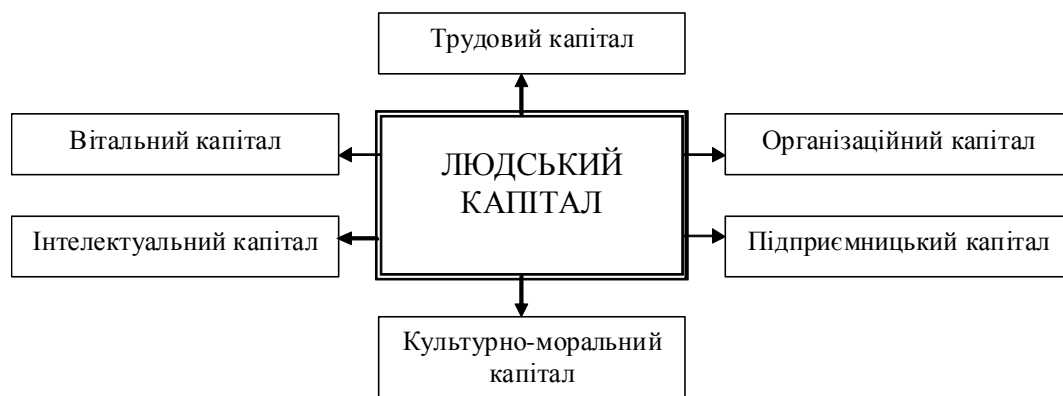


Рис. 3. Структура індивідуального людського капіталу (Т.А. Лех)

Під вітальним капіталом Т.А. Лех [12] розуміє вроджену складову людини, те багатство, яке людина одержує споконвічно. Трудовий капітал цей автор пов'язує із кваліфікацією, виробничим навчанням, який втілюється у праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології. Організаційний і підприємницький капітал Т.А. Лех розглядає як заповзятливість, ділову кмітливість, новаторство, організаторські здатності й високу відповідальність, почуття ощадливості й економії, вміння розумно ризикувати, енергію й вольовитість, необхідні для ведення бізнесу або керування. Індивідуальний інтелектуальний капітал у цій структурі представляється як вид капіталу, що є проявом інтелекту соціального суб'єкта, що й являє собою продукти його інтелектуальної діяльності. Важливим елементом у цій структурі вважають культурно-моральний капітал як сукупність інтелектуальних здатностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивіда або індивідів, які використовуються в процесі здійснення соціальної діяльності й при цьому узаконюють володіння статусом і владою.

Висновки і перспективи подальших досліджень. За результатами дослідження структури людського капіталу вітчизняними та зарубіжними науковцями ми виокремили три підходи до його структурування: ієрархічний, процесний та індивідуальний. Кожен із цих підходів акцентує увагу на певних елементах структури людського капіталу. Ідентифікувавши ці структурні елементи за кожним із запропонованих підходів, ми дійшли висновку, що важливими та невід'ємними складовими людського капіталу є не лише досвід, мотивація, здоров'я, а й особисті риси, характер, темперамент, сімейний та матеріальний стан та інші індивідуальні особливості людини, які також

впливають на її дієздатність та продуктивність праці. В подальших дослідженнях для оцінювання людського капіталу та формування методів його розвитку ми використовуватимемо комплексний підхід, в який входять найістотніші елементи з усіх розглянутих.

1. Хромов М.І. *Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: монографія* / М.І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, Донецьке відділення, 2013 р. – 254 с. 2. Мельниченко І.В. *Людський капітал як основа успішного функціонування економіки [Електронний ресурс]* / І.В. Мельниченко // *Економічні науки*/5. *Управління трудовими ресурсами*. – Чернівці. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69433.doc.htm. 3. Вільна енциклопедія Вікіпедія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>. 4. Гриньова В.М. *Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія* / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Х.: ІНЖЕК, 2007. – 184 с. 5. Винославська О.В. *Психологія: навч. посіб.* / О.В. Винославська. – Київ: ІНКОС, 2005 – 390 с. 6. Прошак Г.В. *Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект* / Г.В. Прошак // *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: зб. наук.-техн. пр.* – Львів: НЛТУУ, 2008. – Вип. 18.4. – 312 с. 7. Сергєєнкова О.П. *Загальна психологія: навч. посіб.* / О.П. Сергєєнкова, О.А. Столярчук, О.П. Коханова, О.В. Пасєка. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 296 с. 8. *Философский энциклопедический словарь [ред.-сост.: Э.Ф. Губский, Г.В. Кораблева, В.А. Лутченко]*. – М.: ИНФА-М, 1998. – 576 с. 9. *Философский словарь [под ред. И.Т. Фролова]*. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с. 10. Шульга А.М. *Поняття «людина», «особистість», «індивід», «громадянин» як елементи професійної правосвідомості юриста* / А.М. Шульга // *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. – 2012. – № 1(56). 11. Шкода Т.Н. *Сутність людського капіталу підприємства*. – [Електронний ресурс] / Т.Н. Шкода // *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. – Луганськ, 2012. – № 11 (182), Ч. 1. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsuni/2012_11_1. 12. Лех Т.А. *Концепція формування та відтворення людського капіталу*. – [Електронний ресурс] / Т.А. Лех // *Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка"*. – 2012. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/>.