

УДК 330.341.1:331

Зайцева Н.В.

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті представлено еволюція розвитку понять «інтелектуальний капітал» та «людський капітал». Проведено аналіз підходів різних авторів щодо поняття та структури даних капіталів. Виділено наступні елементи людського капіталу: здібності, знання, вміння, навички, досвід.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, людський капітал, знання, вміння, навички, досвід.

The paper presents the evolution of the concepts of "intellectual capital", "human capital", and also an analysis of approaches by different authors on the structure of capitals. Highlighted the following elements of human capital: skills, knowledge, abilities, skills and experience.

**Keywords:** intellectual capital, human capital, knowledge, abilities, skills and experience.

В останні роки дослідження людського капіталу приділяється значна увага, як у вітчизняній, так і в зарубіжній економічній науці, так як, на думку вчених, ефективне використання людського капіталу поряд з іншими активами створює можливість отримання підприємством реальних конкурентних переваг і при певних умовах забезпечить домінуюче становище на ринку. Однак, незважаючи на той факт, що останнім часом з'являється все більше робіт, присвячених дослідженню сутності та структури людського капіталу, до цих пір не сформувався єдиної думки з цієї проблеми.

Теоретичну основу дослідження склали роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, які присвячені вивченню інтелектуального капіталу (Л. Едвінсон, М. Мелоун [2], Т. Стюарт [6], Е. Брукінг [13], Д. Гелбрейт [14], В. П. Багов, Е.Н. Селезньов, В.С. Ступаков [10], М.М. Іноземцев [26], Е. Фламхольц [3], Е.Свейбі [7,8], П. Салліван [4], Л.І. Лукичева, Е.В. Солдатова, Б.Б. Леонтьев [18] та ін), людського капіталу (Г. Беккер [1], Л. Едвінсон, М. Мелоун [2], С. Фішер [25], Т. Шульц [5], Ю.А. Корчагін та ін.)

Метою даної статті є системний аналіз людського капіталу підприємства, що надалі дозволить визначити його вплив на ефективність роботи підприємства.

Формування і розвиток економічної категорії «людський капітал» пройшло цілий ряд етапів - від подання людського капіталу, по-перше, як знань і здібностей людини до праці, по-друге, як соціального чинника розвитку, тобто витратного фактора, з точки зору економічної теорії по-третє, як соціально-економічної форми вираження трудових здібностей, виробничих знань і навичок, статусно-рольових якостей, які виступають основною умовою продуктивності праці, виробництва і зростання прибутку.

Відповідно до сучасної економічної теорії людський капітал є структурною частиною інтелектуального капіталу, тоді існує необхідність вивчення цих двох понять паралельно. Слід також зазначити терміни, які є основоположними для цих визначень і до теперішнього часу використовуються та досліджуються – нематеріальні активи, людські ресурси, управління знаннями.

Згідно хронології дослідження двох капіталів, першим була згадка про людському капіталі на початку 1960-х років Саймоном Ковалем. У таблиці 1 і 2 представлені результати

досліджень авторів, які внесли вагомий вклад у розвиток теорії людського та інтелектуального капіталу.

Таблиця 1

## Розвиток теорії людського капіталу

Рік	Автор	Розуміння людського капіталу
1960-1970-ті	С. Кузнец	Людський капітал - здатність особистості приносити прибуток, який формується в молоді роки і складається з міцного здоров'я, глибоких професійних знань, умінь, навичок, культури, соціального статусу та соціальної мобільності.
	Т. Шульц	Показав роль людського капіталу як основного продуктивного фактора індустріальної і постіндустріальної економік.
1960-1970-ті	Г. Беккер	Людський капітал підприємства - сукупність навичок, знань і вмінь персоналу.
1980-1990-ті	С. Фішер Е. Денісон	Людський капітал - міра, втілена в людині здатність приносити дохід, яка включає вроджені здібності і талант, а також утворення і придбану кваліфікацію.
	Л. Едвінсон	Людський капітал - сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців компанії, прикладених до виконання поточних завдань.

Таблиця 2

## Розвиток теорії інтелектуального капіталу

Рік	Автор	Розуміння інтелектуального капіталу
1969	Дж. Гелбрейт	Виділив новий клас суспільства - «клас інтелектуалів» і визначив інтелектуальний капітал, як інтелектуальну діяльність.
1980-1989	Б. Холл, Е. Свейбі	Запропонували теорію вимірювання капіталу знань (вартість людських ресурсів), при цьому капітал знань пропонується представити у вигляді трьох категорій - клієнтського, індивідуального та структурного капіталу.
1989	П. Салліван	Розробив метод оцінки нематеріальних активів.
1991-1994	Т. Стюарт	Ввів термін «Інтелектуальний капітал» - це патенти, процеси, управлінські навички, технології, досвід та інформація про споживачів і постачальників.
1993	Г. Сент-Онж	Розробив модель, яка свідчить про те, як довгостроковий прибуток створюється на підставі злиття людського і структурно-клієнтського капіталу.
1995	Л. Едвінсон, М. Мелоун	Зробили першу публічну доповідь про інтелектуальний капітал, що дорівнює сумі людського капіталу та структурного капіталу.
1996	Б. Лев	Робота зосереджена на кількісній оцінці нематеріальних активів та кореляції цих величин з фінансовими показниками організації.

1997	Т. Стюарт, Э. Свейбі, Л. Эдвінсон, Э. Брукінг	Описують специфіку сучасної економіки як зародження інформаційної ери, використовуючи поняття інтелектуального капіталу як джерела цінності компаній і застави їх успішного розвитку, а також досліджує процес становлення глобальної економіки епохи інформаційних мереж.
1997-2000-ті	В.П. Багов, Е.Н. Селезньов, В.С. Ступаков	Під терміном «інтелектуальний капітал» мають на увазі інтелектуальне багатство організації, що зумовлює її творчі можливості по створенню та реалізації інтелектуальної та інноваційної продукції.
1997-2000-ті	В.Л. Іноземцев	Визначає інтелектуальний капітал як щось на зразок «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж організації.
	Б.Б. Леонтьєв	Під інтелектуальним капіталом розуміється вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні та набуті інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами. Головною функцією інтелектуального капіталу є істотне прискорення приросту маси прибутку за рахунок формування та реалізації необхідних організації систем знань, речей і відносин, які, в свою чергу, забезпечують його високоефективну господарську діяльність.

Таким чином, згідно з проведеним дослідженням з урахуванням слабких та сильних сторін підходів авторів до розуміння інтелектуального та людського капіталу підприємства можна дати їх узагальнені визначення.

Так як інтелектуальний капітал включає в себе людський, клієнтський і структурний капітали, то згідно з визначеннями даних понять він являє собою сукупність наукових і буденних знань співробітників, досвіду, комунікаційних каналів, організаційній культури, іміджу, інформаційних систем, які продуктивно використовуються з метою максимізації прибутку. Звідси людський капітал підприємства - знання, вміння, навички співробітників, використання яких призводить до збільшення прибутку підприємства.

Як видно з аналізу визначень людського капіталу, автори виділяють наступні елементи: здібності, знання, вміння, навички, досвід. Незважаючи на те, що ці поняття застосовуються багатьма авторами, однозначного підходу до визначення їх сутності не розроблено, тому розглянемо ці категорії більш детально.

Категорія «здібності» за своїм обсягом є меншою порівняно із знаннями, вміннями, навичками і досвідом, але є для них основною. Щодо визначення здібностей існує багато різних думок [11, 19, 21, 15], але всі вони зводяться до наступного: здібності являють собою індивідуально-психологічні особливості особистості, необхідні для освоєння певної діяльності та її успішного здійснення. Вважається, що процес формування здібностей відбувається на основі задатків.

Внаслідок цього в основі здібностей лежать задатки, які представляють собою спадкову основу для розвитку майбутніх здібностей людини [21]. Також основу здібностей може становити талант, який визначається, як видатні здібності, незвичайна обдарованість в якійсь

галузі, притаманна індивіду від народження або під впливом вправ, що розвивається до високого ступеня, що забезпечує людині можливість найбільш успішно виконувати ту чи іншу діяльність [21, 24].

Наступною категорією в структурі людського капіталу є знання. Знання являють собою інформацію, яка може бути корисна, зрозуміла і доступна індивідууму (групі індивідуумів) при вирішенні необхідних їм завдань [16] або інформація, підготовлена з метою розвитку в рамках конкретної теми або проекту [23].

Як видно з визначення для отримання знань необхідна інформація і здатність до навчання або навчання. Де навченість являє собою здатність індивіда до сприйняття знань, умінь і поведінкових моделей. Навченість заснована на індивідуальній і на пізнавальній активності суб'єкта [21].

Виходячи з аналізу визначень категорії «вміння» [20, 22, 19] можна дати наступне визначення. Уміння є знання, реалізовані на практиці. З цього випливає, що доведене до автоматизму вміння вирішувати той чи інший вид завдання є навик [21, 19, 20].

Категорія «досвід» ґрунтується на придбаних навичках. В ході аналізу даного поняття [20, 17, 12] можна дати наступні визначення: досвід є якість особистості, сформований шляхом навчання, яке узагальнює отримані знання, навички, вміння [17].

Як відомо досвід може передаватися від покоління до покоління, значить, можна зробити висновок про те, що досвідченим вважається той співробітник, який здатний навчити інших. Таким чином, на основі аналізу понять побудована схема, яка наочно показує взаємозв'язок елементів людського капіталу (рис.1).

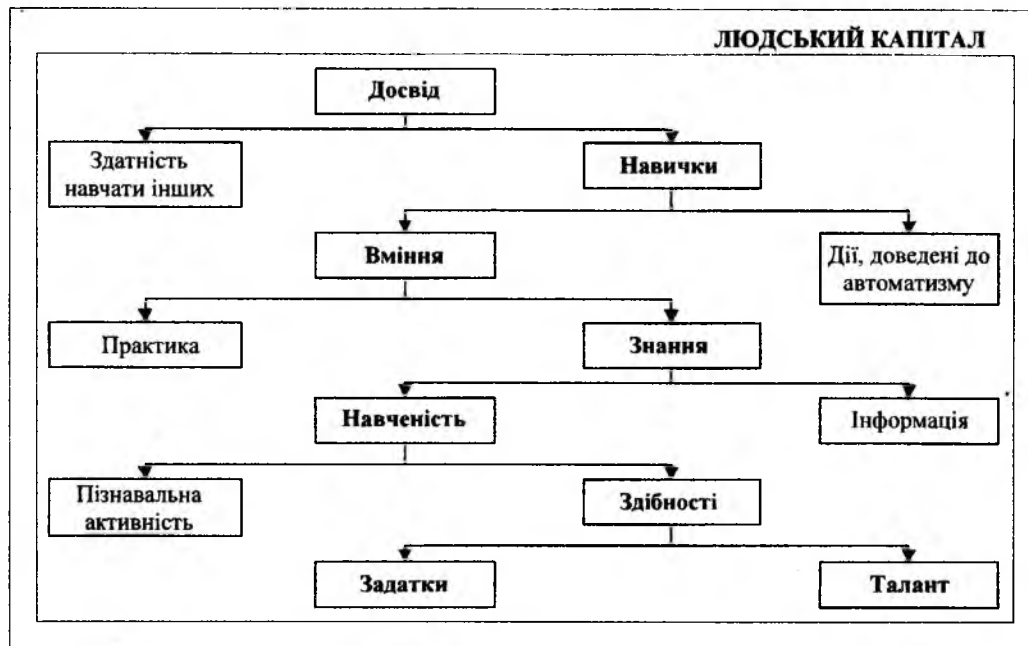


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів людського капіталу

Як відомо, капітал має властивість накопичуватися. Накопичення людського капіталу настає тоді, коли є співробітник, що володіє певним досвідом, яким він може поділитися з іншими співробітниками, тобто навчити їх і як наслідок цього навчання збільшити дохід підприємства. Отже, нагромадження людського капіталу відбувається в період обміну знаннями, вміннями, навичками. Такий обмін відбувається при внутріфирменном навчанні, яке являє собою безперервний процес розвитку знань, умінь, навичок, необхідних співробітнику

для забезпечення належного рівня виконання його службових обов'язків та вирішення проблем, що виникають в процесі його професійної діяльності [9]. Виходячи, з вищевикладеного можна сказати, що управління людським капіталом підприємства являє собою процес планування, реалізації та контролю внутрішньофірмового навчання персоналу.

Таким чином, у статті представлена еволюція розвитку та аналіз підходів різних авторів щодо поняття та структури інтелектуального і людського капіталу. Виділено елементи людського капіталу, а також умови його накопичення та управління ним на підприємстві. На основі виділених методологічних основ, можливо, визначити вплив людського капіталу на ефективність діяльності підприємства.

### *Література:*

1. Becker G. S. Human Capital / Becker G. S. – N.Y.: Columbia University Press, 1964
2. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Edvinsson L., Malone M. – New York: Harper Business, 1997
3. Flamholtz E.G. Human resource accounting: advances in concepts, methods, and applications / E.G. Flamholtz. – New York, 1999. – 397 p.
4. Patrick H. S. Value-driven Intellectual Capital: How to convert Intangible Corporate Assets into Market Value. – 2000. – Режим доступа: <http://www.sveiby.com/articles/icmmovement.htm>
5. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences // N.Y. - №6. - 1968
6. Stewart T. Brainpower // Fortune, 1991 - №6
7. Sveiby K.E. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets / K.E. Sveiby. – San Francisco: Berrett Koehler, 1997
8. Sveiby, K-E. The Invisible Balance Sheet / K-E Sveiby, 1989
9. Б.Э. Татулов. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения // Транспортное дело России, 2008. - № 2. – Режим доступа: [www.morvesti.ru/archiveTDR/element.php?BLOCK\\_ID=2936](http://www.morvesti.ru/archiveTDR/element.php?BLOCK_ID=2936)
10. Багов В.П. Управление интеллектуальным капиталом: Учеб. пособие / В.П. Багов, Е.Н. Селезнёв, В.С. Ступаков. – М.: ИД «Камерон», 2006. – 248 с.
11. Большая советская энциклопедия. – Режим доступа: <http://www.academic.ru>
12. Большой энциклопедический словарь. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/221226>
13. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг; [пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковачин]. – Питер, 2001 – 288 с.
14. Гелбрейт Д. Экономические теории и цели общества / Под ред. акад. Н. Н. Иноземцева. – М.: Прогресс, 1979. - 406 с.
15. Глоссарий по менеджменту. – Режим доступа: <http://www.perfekt.ru/dict/manag.html>
16. Глоссарий. – Режим доступа: <http://www.ayaxi.com/services/glossary>
17. Краткий словарь терминов по психологии и педагогике. – Режим доступа: <http://www.econsafety.ru/academ/kaf/filis/psihology&pedagogy/slovar.doc>
18. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. – М.: Издательский центр «Акционер», 2002. - 200 с.
19. Общая психология. Словарь / [авт. Петровского А.В.]. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 251 с.
20. Свободная энциклопедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>
21. Словарь по экономике и финансам. – Режим доступа: <http://www.glossary.ru>
22. Словарь терминов. – Режим доступа: [http://www.etc.ru/to\\_articles/action\\_desc/id](http://www.etc.ru/to_articles/action_desc/id)
23. Терминология по информационному обществу. – Режим доступа: <http://www.content.net.ua/repository/glossary/tezaurus-info-society.doc>
24. Философский словарь. – Режим доступа: <http://www.t4w.ru/sendq.php>
25. Фишер С. Экономическая теория / С.Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М., Юнити, 2002. – 784 с.
26. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Академия, 1999. – 465 с.

*Рекомендовано до публікації:*  
д.е.н., проф. Тимохиним В.М. 06.04.2012

*Надійшла до редакції*  
10.04.12