

УДК 331.10.262:65.2

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЗАЛІЗНИЧНОЇ ГАЛУЗІ

*Петухова Т.О., старший викладач (УкрДАЗТ)*

*У статті проведено дослідження теорії людського капіталу, вироблено розуміння категорії «людський капітал», запропоновано авторське визначення цього поняття, визначені характерні ознаки людського капіталу, які дозволили обґрунтувати передумови створення механізму практичного застосування теорії людського капіталу на залізничному транспорті.*

**Постановка проблеми.** Вже не одно десятиріччя управління персоналом у передових компаніях світу засновується на теоріях людського капіталу. З середини 80-х років ці теорії стали еволюційним кроком у розвитку соціально-трудова відносин. Популярність та поширення принципово нової теорії у сучасні загальногосподарські проблеми економік різних країн світу підтверджує вперше викладена ООН у 1990 році програма розвитку. Під розвитком у цієї програмі розуміється не тільки і не стільки ріст обсягу матеріальних благ та послуг, скільки розвиток людини та людського потенціалу. Ця концепція дозволила сформулювати якісно нову теорію суспільного прогресу, в якій розвиток людини та людського потенціалу розуміється як процес безперервного, збалансованого розширення людських можливостей. Незважаючи на достатню кількість часу з початку світового переосмислення ролі людини в сучасній економіці та виробничому процесі, українська дійсність говорить про наявність відношення до людини, як фактору виробництва [1, с.28].

Майже відсутності практичних дій і єдності поглядів держави, господарюючих суб'єктів, домогосподарств у розвитку людини та людського потенціалу, невизнання людини, як найважливішого ресурсу держави – створюють проблеми для кожного суб'єкта економіки. Підтвердженням цьому є попереджаючі темпи смертності над темпами народжуваності, бідність населення в співставленні з розвинутими країнами світу, незадовільний стан охорони здоров'я в країні, «відтік мозків» які не знаходять в країні належного визнання та можуть створити нормальний рівень життя для себе і своєї родини і далі спустошує людський капітал як країни так і провідних галузей, віддаленість науки від виробництва, незважена інвестиційна політика в людський капітал на рівні держави та підприємництва, слабкість зв'язку між системою освіти та виробництвом, що є причиною незбалансованості між наявністю робочих місць та пропозицією трудових ресурсів і деформацією ринку професійної освіти, посиленні залежності економіки України від системи міжнародного розподілу праці, рівень безробіття та інші проблеми.

Це свідчить про актуальність дослідження теорії людського капіталу та можливості її

практичного застосування, у тому числі на вітчизняних підприємствах залізничної галузі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Теорії людського капіталу мають складну структурно-логічну схему, дослідженню окремих елементів котрої присвячують свої роботи як вітчизняні так і закордонні вчені. У роботах І.В.Журавльової [2], О.П. Кошулько [3], А.В. Кудлай [2], О.В.Левчук [4], Г.В. Лич [5], Н.С. Маркової, Г.В. Назарової [6] та інших проведено комплексний аналіз соціально-економічних основ формування і функціонування людського капіталу, надані різні бачення людського капіталу як економічної категорії, визначено вплив освітньої складової людського капіталу на економічне зростання, інноваційний розвиток, соціально – економічні параметри, обґрунтовано економічні і соціальні засади розвитку людського капіталу України. У роботах Іванілова О.С., Компанієць В.В., Іванкової І.В. наводяться особливості людського капіталу залізничного транспорту та їх вплив на роботу галузі [7, с.150-151]. Але, проведені дослідження теорії людського капіталу на всіх економічних рівнях, все ж потребують додаткових досліджень можливостей застосування теорії людського капіталу на підприємствах залізничної галузі. Особливо гостро ці питання постають в умовах структурних і ринкових перетворень залізничної галузі України та на етапі її інтеграції до світової транспортної мережі.

**Формування цілей статті.** Метою статті є дослідження теорії людського капіталу та економічної категорії «людський капітал». На основі дослідження визначити характерні ознаки людського капіталу, які нададуть можливість обґрунтувати необхідність та можливість практичного застосування теорії людського капіталу на залізничному транспорті та надати авторське визначення поняття «людський капітал залізничного транспорту».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як самостійний розділ економічної науки, теорія людського капіталу сформувалась в середині ХХ сторіччя. Передумовою її формування стала науково-технічна революція, яка зрушила дослідження використання наявної робочої сили в напрямок створення якісно нової робочої сили. Засновниками

теорії людського капіталу стали американські економісти Т. Шульц та Г. Беккер. Розвиток цієї теорії відображено у працях Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М.Блауга, Б. Тикер, Л.Туроу, Е. Денісон, Дж. Кндрік та інших. Ця теорія набула популярності в світі та надала відповіді на питання, які пов'язані з роллю людини в процесі виробництва. Хоча не слід забувати, що джерела її проглядалися ще у роботах У.Петті, А. Сміта, Д.С.Мілля, Ж.Б. Сея, М. Фишера, А Маршала та інших економістів ІХХ початку ХХ століття.

У 90-х роках дана проблематика набула свого розвитку у працях російських вчених, серед яких

варто відмітити: А. Добриніна, С.А. Дятлова, Р.І. Капелюшнікова, М.Критського, В. Щетиніна та інших.

К початку ХХІ сторіччя ця теорія не тільки не втратила своєї актуальності, а навпаки, з'явилась дуже велика кількість її прихильників та продовжуються дослідження як теоретичні, так і практичні. У сучасній економічній літературі існує достатня розмаїтість визначень поняття «людський капітал», який на жаль, неможливо надати у повному вигляді, але деякі з них наведені у таблиці 1.

*Таблиця 1*

*Визначення категорії «людський капітал»*

Автор	Людський капітал .....
1	2
Т.Шульц	– це «частина» людини, яка є джерелом майбутніх задовольень або майбутнього заробітку, або того та іншого разом [8,с.125-126]
Г. Беккер	– це сукупність природних здібностей та отриманих знань, навиків, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства) [9,с.162]
Е. Дж. Долан	– це капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих через формальне навчання або освіти або через практичний досвід [10,с.250]
С. Фішер, Р. Дорнбуш	– це ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід. Включає природжені здібності та талант, а також освіту та набуту кваліфікацію [11,с.303]
Г. Бовен	- складається із придбаних знань, навичок, мотивацій й енергії, яким наділені людські істоти і які можуть використатися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [12]
Л. Туроу	- є його продуктивні здатності, дарування й знання, реалізовані у виробництві товарів і послуг [12]
Ф. Махлуп	«...неудосконалена праця (вичленовані «чисті» або «сирі» послуги праці) потрібно відрізнити від удосконаленого, що стали більше продуктивним завдяки вкладенням, які збільшують фізичну або розумову здатність людини. Подібні вдосконалення становлять людський капітал [12]
Й. Бен-Порэт	- це фонд, функція якого - виробництво трудових послуг у загальноприйнятих одиницях трудового виміру і який у цій своїй якості аналогічна будь-якій машині як представниці речовинного капіталу [12]
Д. Бегга	являє собою запас професійного досвіду, накопиченого працівником. Він являє собою цінність для потенційного зростання доходів у майбутньому [12]
Р.І. Капелюшников	- це наявний у кожного запас знань, здібностей, мотивацій та енергії, які складають капітал, так як їх формування потребує вилучення засобів в шкоду поточному споживанню, але при цьому вони слугують джерелом підвищення продуктивності та заробітків в майбутньому[13,с.18]
В.П. Щетинін	- це соціально-економічна форма теперішньої якості людського потенціалу в масштабі всього суспільства. Цей потенціал належить усім працівникам та становиться капіталом включаючись у виробництво. Це важлива частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена людським (трудовим) потенціалом [14,с.60]
О. А. Грішнова	- це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано 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 [15,с.35]

1	2
В. П. Антонюк	- є синтетичною категорією, яка поєднує властивості різнопланових економічних явищ: стосовно людини – її здатність до праці; стосовно капіталу – здатність створювати доход. Людський капітал має ряд спільних рис з основним капіталом, однак як сукупність якісних параметрів людини відноситься до складу неуречевлених форм капіталу. Людський капітал має спільні структурні елементи як із інтелектуальним капіталом (живі знання), так і з соціальним капіталом (соціально-психологічні риси людини), однак містить окремий важливий елемент – фізичне і психічне здоров'я, що є фізіологічною основою здатності до праці [16,с.12]
Американська Асоціація Бухгалтерів	- це чиста дисконтована величина приросту обсягу виробництва за рахунок додаткового досвіду і кваліфікації персоналу в співставленні з обсягом виробництва некваліфікованої праці [17]

Як бачимо, варіативність в визначеннях досить велика. Отже, пропонується на основі критичного аналізу, який здійснено як відомими дослідниками теорії людського капіталу, так й практиками уточнити категорію «людський капітал», яке б відповідало незаперечним постулатам теорії та мала практичну направленість.

Людський капітал – це сукупність активів людини, які потребують інвестицій та генерують на протязі певного періоду дохід кожному суб'єкту економічних відносин або/та задоволення індивіду. Суб'єктами економічних відносин є держава, індивід та роботодавець. Об'єктами є активи людини:

- природжені здібності: фізичні, психологічні, інтелектуальні;
- набуті розумові здібності: знання, вміння, навички;
- інші активи: здоров'я, мотивації, мобільність, енергія, рівень духовного та культурного розвитку, моральність.

За для можливості використання даної економічної категорії на галузевому рівні необхідно розуміння її характерних ознак, якими є:

- людським капіталом володіють всі (майже всі) індивідууми, але його неможливо відділити від його носія (людини);
- формування людського капіталу потребує певних витрат, але використання та отримання прямих зисків контролюється носієм людського капіталу;
- функціонування людського капіталу обумовлено якістю активів, які є у людини;
- людський капітал є основною умовою економічного росту;
- частина людського капіталу може накопичуватися;
- людський капітал підданий фізичному та моральному зносу;
- у складі людського капіталу необхідно виділяти загальний та специфічний;

- інвестування в людський капітал має в 4 рази довший строк окупності, ніж у речовий капітал, але забезпечують його власнику майбутній, більш високий дохід, тим самим надають значний соціально-економічний ефект.

Наявність найманих працівників на залізничному транспорті, які мають певні активи, які приносять їм дохід і задоволення та створюють додану вартість та умови економічного росту галузі; існування інвестиційного процесу для створення людського капіталу (наприклад, високий рівень охорони здоров'я та охорони праці, підвищення кваліфікації) та інші характерні ознаки людського капіталу, які присутні на підприємствах залізничного транспорту, ще більше надають впевненості в можливості відзначити необхідність застосування даної економічної категорії на галузевому рівні.

Людський капітал залізниць – це сукупний трудовий потенціал, який представлено у вигляді активів персоналу залізниці, збалансованого за рахунок резерву потенціалу, який ще не реалізовано.

Людський капітал вітчизняних залізниць характеризується високими оціночними показниками. Середній рівень кваліфікації робочих спеціальностей знаходиться на рівні 4,7 кваліфікаційного розряду. Практично усі керівники структурних підрозділів мають повну вищу освіту. Основу питомо вагу робітників транспорту складають робітники віком від 41 до 50 років, а саме цей вік є найбільш продуктивним. На підприємствах транспорту зберігаються достатньо низки показники плинності кадрів: 5,6 – 6,3%. Це характеризує людський капітал с точки зору надійності та постійності. У всіх структурних підрозділах транспорту діє програма стажування та підвищення кваліфікації. Про відношення керівництва залізниць до стану кадрового складу свідчить обов'язкове своєчасне проходження працівниками чергових медичних оглядів. Велике значення у формуванні кадрового потенціалу підприємств галузі має робота у системи кадрового резерву, котрий створюють усі підприємства.

Вважається доречним формування в діючої системі управління кадрами підприємств залізничного транспорту підсистеми управління людським капіталом в рамках концепції людського капіталу за для ефективного використання потенціалу кожного робітника галузі, як активу, який створює капітал, яка повинна включати: принципи управління; окрему структуру; визначені цілі, задачі та об'єкти; механізм дії, механізм удосконалення підсистеми; структурні зв'язки з внутрішнім та зовнішнім середовищем.

### **Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку.**

Людський капітал підприємств залізничного транспорту має високі значення. Практика свідчить про те, що сьогодні служби роботи з кадрами доцільно перетворити в служби по управлінню людським капіталом. Наявність підсистеми управління людським капіталом залізниць надасть можливість формування якісно нової системи підходів до ролі людини у процесі виробництва, яка заснована на концепції: «Людина – головне надбання підприємства та привабливий об'єкт інвестицій», втіленої в теорії людського капіталу. Формування такої підсистеми вимагає розробки її архітектури та кожного структурного елементу.

### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Розвиток людського капіталу України в процесі євроінтеграції = Human Capital Development in Ukraine in the Process of European Integration : монографія/ І.А. Лапшина; Нац. ін-т стратегіч. досліджень. -Л.: [НІСД], 2008.-330 с.
2. Управління людським капіталом підприємства/ І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. - Наук. вид. -Х.: ХНЕУ, 2004.-282 с.
3. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.
4. Левчук Олена Вікторівна. Управління інвестиціями у людський капітал: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / Національний аграрний ун-т. — К., 2008. — 20с.
5. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств/ Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. -Наук. вид. -Х.: ХНЕУ, 2006.-238 с.
6. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу : автореф. дис. ... канд. екон. наук. 08.00.03/ Н.-д. екон. ін-т. -К., 2007.-18 с..
7. Іванілов О.С., Компанієць В.В., Іванкова І.В. Людський капітал у розвитку економіки та залізничного транспорту України // Вісник економіки транспорту і промисловості, випуск 15-16 Харків , УкрДАЗТ. 2006 р. с 149-151
8. Schullz T. Investment in Human Capital - N.-Y.-L., 1971.
9. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y. 1964
10. Долан Э.Дж., Линдсей Д.Е. Рынок: микро экономическая модель. СПб, 1992,
11. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. М.: Дело. 1993
12. <http://www.human-capital-management/hcm/human-resources>
13. Капелюшников, Р.И. Теория человеческого капитала. Форум Стратегии регионального развития / Р.И. Капелюшников. Доступ до інтернетресурсу: <http://www.ecsocman.edu.ru/vestnik/msg/283087.html>
14. В. Щетинин. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие//МЕ и МО, 2003, №8, с.55-61
15. Грішнова О.А. Людський розвиток. Навч. посіб. – К.: ХНЕУ, 2006. – 308с.
16. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: Автореф. дис. д-ра екон. наук : 08.00.07 / Донецький національний ун-т. — Донецьк, 2008. — 36 с.
17. [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa5394/is\\_200209/ai\\_n20264/Assessinghumancapital](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5394/is_200209/ai_n20264/Assessinghumancapital)

*Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Єлагін Ю.В.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*