

УДК 331.101

Н.О. ПОДЛУЖНА, канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗНАНЬ ПРИ ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ключові слова: знання, людський капітал, компетенції, людина, мотивація, підприємство.

Досліджено взаємозв'язок між категоріями «знання» та «людський капітал». Обґрунтовано, що найбільше значення у структурі людського капіталу мають знання. Визначено види знань, які формують людський капітал. Доведено, що знання у людському капіталі використовуються вибірково, а знання в цілому можна накопичувати необмежено.

Багато українських і зарубіжних учених працюють над проблемою визначення сутності категорії «знання» з теоретичного і практичного застосування. Особливої уваги набуває визначення категорії «знання» на рівні підприємства, тому що знання розглядаються як стратегічний ресурс, що створює його конкурентні переваги. Наслідком цього є упорядкування, деталізація та розвиток сутності поняття «знання». Тому стає актуальним визначення тих видів знань, якими володіє підприємство та його персонал, що дійсно мають цінність для нього та корисні у виробничому процесі. Знання є основним елементом багатьох видів капіталів, серед яких є людський, інтелектуальний та інноваційний. Саме знання об'єднують ці види капіталів. Раціональне їх використання дає можливість збільшення фінансових результатів виробничо-комерційної діяльності підприємства.

Огляд наукових джерел не дає вичерпного розуміння місця терміну «знання» в понятті «людський капітал». Немає єдиної думки щодо тих видів знань, які саме формують людський капітал. Так, у роботі Л. Едвінсона визначено взаємодію між процесами «управління знаннями» та «управління інтелектуальним капіталом» [1, с. 18–19]. У монографії І.Б. Швець та С.В. Позднякової досліджено взаємозв'язок категорій «компетентність» та «людський капітал» [2, с. 54–58]. Дослідження О.А. Грішнєвої [3, с. 108] присвячено визначенню взаємозв'язку елементів поняття «компетентність» з категоріями «людський капітал» і «трудова потенція». О.Ю. Амосов та Н.Л. Гавкалова розглядають існування синтезованого капіталу, який враховує інноваційний компонент, що створено на основі взаємодії інтелектуального, соціального та людського капіталів на регіональному рівні [4]. С. Вовканич і Л. Семів досліджують функціонування людського та інтелектуального капіталу в економіці знань і пояснюють співвідношення цих понять на основі ресурсного, синергетичного, інтеграційного та діяльнісного підходів [5]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот визначають сутність інтелектуального капіталу і здійснюють його структурне й функціональне порівняння із людським капіталом [6, 7]. Незважаючи на велику кількість публікацій, не визначено взаємозв'язок між людським капіталом і знаннями тих видів, які його формують.

Метою дослідження є визначення взаємозв'язку між знаннями та людським капіталом, уточнення видів знань, які його формують. Вирішення цього питання дозволить виявити місце знань у системі управління підприємством і формувати ефективну політику щодо розвитку персоналу.

Людський капітал є узагальнюючою категорією в теорії управління знаннями. Існує багато визначень категорії «людський капітал», але вони мають спільні характеристики, які розкривають її зміст. Цій категорії притаманні характеристики капіталу. При цьому економічні словники трактують значення поняття «капітал» як «створені людиною ресурси, що використовуються для виробництва товарів і послуг, які приносять дохід» [8, с. 313], «у широкому значенні — це все, що здатне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг. У більш вузькому значенні — це вкладене в діло (таке, що працює) джерело доходу у вигляді засобів виробництва [9, с. 146]. Тобто людський капітал, взагалі, і знання, зокрема, відповідають загальній характеристиці капіталу — це ресурси, які приносять дохід.

У результаті дослідження наукових літературних джерел встановлено, що людський капітал складається з багатьох елементів, а знання є невід'ємною його частиною. На основі знань людини, які отримані протягом життя, формується людський капітал. Так, С. Фішер, В. Дорнбуш, К. Шмалензи [10], Л. Туроу [11, с. 15], Т. Шульц [12], Е. Долан і Д. Ліндсей [13, с. 256], Ф. Махлуп [14] указують на те, що людський капітал це природжені, виробничі, фізичні та розумові здібності людини, її знання і талант. Акцентується також увага на тому, що ці здібності та знання придбані в результаті освіти та формального навчання [13, с. 256]; навчання на робочому місці [12]; практичного досвіду [13, с. 256]. У роботах А. Добриніна [15], С. Дятлова [16], Р. Капелюшнікова [17], І. Швець та С. Позднякової [2, с. 56] запас знань і здібності людини також визначаються як основні компоненти людського капіталу, але додаються ще інші — запас здоров'я та мотивації, креативність і культура, мобільність. Найбільшого значення в його структурі мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти дозволяють раціональне використання цих знань. Наприклад, відповідний стан здоров'я обумовлює бажання й можливості людини працювати й використовувати свій запас знань, збільшення періоду активної

трудої діяльності, розвиток професійних здібностей, зацікавленість у результатах. У відповідності зі змістовними та процесуальними теоріями мотивація людини визначається її потребами та моделлю поведінки при певних зусиллях для досягнення поставленої мети. При цьому на підприємстві можна використовувати знання й навчання як нагороду й фактор мотивації. Це можливо за рахунок створення умов для додаткового навчання й участі у тренінгах тимі співробітниками, які домоглися найкращих результатів у роботі, і чий успіх отримали визнання колег по службі. Для того, щоб мотивувати працівників до продовження навчання і свого розвитку на підприємстві, необхідно зробити додаткові знання перевагою. Це покращить стан людського капіталу за рахунок росту рівня знань і практичних навичок людей, що буде сприяти розвитку підприємства.

За визначенням О.А. Грішної, категорія «людський капітал» є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють росту продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів власника та національного доходу [18, с. 34]. Це визначення вказує на можливість отримання доходів від використання знань людського капіталу на рівні індивіда та держави. Таким чином, категорія «людський капітал» представляє продуктивні здібності людини, до яких належать знання, та, з іншого боку, враховує необхідність інвестиційного процесу для отримання цих знань. Але «стратегія розвитку економіки має бути заснована на знаннях і не повинна обмежуватися лише інвестиціями в людський капітал з метою підвищення рівня освіти. Її слід спрямувати на забезпечення відкритого доступу до інновацій і знань та їх поширення й передбачати залучення інвестицій у ті процеси, які є рушійними важелями підвищення здатності акумулювати та використовувати знання з метою трансформації нематеріальних активів у матеріальні здобутки» [19, с. 17]. Тому отримання та розвиток знань не завжди є результатом інвестування, а формування людського капіталу відбувається на основі інвестиційних процесів. Отримання знань повинно пропагуватися в усіх навчальних закладах для молоді, на підприємствах для персоналу. І якщо інвестиційні ресурси є обмеженими, то

необхідно створювати умови для саморозвитку людей, підвищення мотивації щодо отримання знань. Так, на ПАТ «Авдіївський коксохімічний завод» впроваджено багаторівневу систему оплати праці, яка розроблена міжнародною консалтинговою компанією «Хей Груп», що забезпечило підвищення рівня заробітної плати та мотивації праці. Вона стимулює працівників до отримання додаткових знань. На підприємстві для усіх виробничих і управлінських кадрів визначено компетенцію «вдосконалення професійних знань» у межах цінності «Професіоналізм» (табл. 1). Це обумовлює прагнення працівників до отримання нових професійних знань і підвищує внутрішню мотивацію, що сприяє покращенню якості людського капіталу на підприємстві.

А.А. Чухно вказує на те, що «людський капітал як економічна категорія знаменує собою новий етап у розвитку людини і його праці, коли в одній особі поєднуються і власник знань як основного виробничого ресурсу, і власник умінь їх використовувати у процесі виробництва» [20, с.12]. Тобто людина є носієм знань, які можна використовувати на виробництві, і сама визначає доцільність їх використання у виробничих завданнях. Але існування поняття «людський

капітал» вказує на те, що для ефективного процесу отримання знань необхідно мати певний запас здоров'я, природні та фізичні здібності, мати зацікавленість у їх придбанні, діяти та жити в умовах, які сприяють розповсюдженню знань, доступність до грошових коштів, щоб інвестувати їх у саморозвиток. Активізація процесів придбання знань можлива при пропагуванні нової ідеології в суспільстві, насамперед для молоді, яка б свідчила, що отримання знань — це модно й актуально. Потрібно підвищувати престиж у сфері науки та навчання. Культивування такого способу життя повинно відбуватися в усіх навчальних закладах і на підприємствах.

Треба враховувати, що запас знань постійно змінюється під впливом розвитку людини, старіння та забуття знань, які не використовуються, психологічних особливостей і мотивацій, набуваються нові знання і професіоналізм, змінюються умови життєдіяльності та коло спілкування тощо. Це фактори, які змінюють якість людського капіталу за рахунок компоненту «знання».

Людський капітал містить різні види знань, які орієнтовані на виконання професійних обов'язків (табл. 2). Андре Горц вказує на існування окремих категорій «людський капітал» та «капітал знань». Він визначив, що при вико-

ТАБЛИЦЯ 1. Поведінкові індикатори компетенції «Професійні знання» для персоналу ПАТ «Авдіївський коксохімічний завод»

Компетенція	Рівень «Не керівник»	Рівень «Лінійний менеджер»	Рівень «Керівник підрозділу»
	Поведінкові індикатори		
Вдосконалювати професійні знання	Здобуває знання та навички, необхідні для виконання його професійних завдань: вивчає інструкції до обладнання, періодично підвищує кваліфікацію	Цілеспрямовано вдосконалює свої знання та навички через навчання, обмін досвідом, вивчення літератури та ЗМІ	Цілеспрямовано вдосконалює свої знання, навички, розширює світогляд через навчання, аналіз експертних думок, вивчення літератури, ЗМІ, участь у конференціях
	Обмінюється знаннями з колегами	Організовує засвоєння робітниками й застосування у роботі необхідних знань і навичок	Організує процес пошуку і впровадження в роботу підрозділу кращих професійних методик, технологій, підходів
	Визнає свої помилки і коригує свої дії надалі	Виступає наставником для робітників, допомагає їм розвинути професіоналізм у повсякденній роботі	Забезпечує проведення оцінки та розвитку співробітників у відповідності з цілями й завданнями підрозділів і компанії в цілому
	Вносить пропозиції щодо оптимізації робочих процесів	Проводить аналіз успіхів і невдач на своїй ділянці робіт, коригує свої дії надалі	Проводить систематичний аналіз ефективності використовуваних професійних методів і підходів і впроваджує необхідні зміни в діяльність підрозділу
		Пропонує шляхи підвищення ефективності робіт і мінімізації витрат	Забезпечує проведення оптимізації робіт підрозділу для зниження витрат і підвищення ефективності

ристанні людського капіталу користуються попитом знання, які «засновані на досвіді, на кмітливості, здатності до орієнтації, самоорганізації і знаходженні спільної мови, інакше кажучи на форми живого знання, що здобуваються в повсякденному спілкуванні, що належать до повсякденної культури» [21]. Отже, у теперішній час цінується поведінка та мотивація робітника, а не витрачений робочий час. Знання як капітал розглядають як форму, яку можна відділити матеріального та людського носія. При цьому може зростати суспільна корисність і зменшуватися товарна вартість знання як капіталу, якщо воно стає доступним для інших. Таким чином, знання, які містяться в людському капіталі, повинні відповідати вимогам роботодавців. Їм властиві ознаки неявного, некодифікованого

знання, яке важко передати іншим людям. До знань як капіталу належать явні та ті, які можна кодифікувати й розповсюджувати з метою отримання прибутку. Наприклад, викладачі одного і того ж предмету будуть володіти однаковими знаннями із запропонованого підручника, але викладачі студентам будуть неоднаково. Кожен викладач буде використовувати допоміжні знання, свій досвід, вміння пояснити, з можливостями прикладів, що вплинуть на рівень знань людського капіталу.

На думку Т.Є. Степанової [22, с. 70], до людського капіталу слід включати ті знання, які визначають творчу сторону діяльності суб'єктів, мають у кінцевому рахунку суспільну корисність, прикладне значення й дозволяють суб'єкту отримувати відповідний дохід.

ТАБЛИЦЯ 2. Види знань, які формують людський капітал

Ознака	Види знання, які формують людський капітал
Ієрархія наукових категорій	Терміни; поняття; факти; закони; теорії; методологічні; оцінні; закономірності; парадигми; концепції; гіпотези; ідеї
Рівень функціонування знання	Буденне; спеціалізоване (наукове, релігійне, філософське); професійне, практичне
Засіб відображення й перетворення об'єктів дійсності	Мереологічне (класифікаційно-описові); реляційне (про властивості речей); операційне (у результаті перетворення дозволяють встановити закони відповідності)
Засіб вживання	Експериментальне (набуті шляхом дослідження); епістемічне (знання про пізнання); процедурне (про те, що людина вмє робити зі знаннями)
Форма існування	Неявне
Можливість оцінки	Істинне
Об'єкт вивчення	Емпіричне; теоретичне
Якість здобутих результатів	Знання назв, імен; знання сенсу назв, імен; фактуальне знання; знання визначень; порівняльне, зіставне знання; знання протилежностей, суперечностей, антонімів; асоціативне; класифікаційне; причинне, знання причинно-наслідкових стосунків, знання підстав; процесуальне, алгоритмічне, процедурне; технологічне; імовірнісне; абстрактне; методологічне
Джерело придбання	Наукове; навчальне
Засіб формування	Рефлексивне (базується на вже наявному); інтуїтивне (продукується несподівано і є новим)
Без чіткої ознаки	Практичне знання (професійне знання, підприємницьке знання, знання навичок фізичної праці; інші практично застосовувані типи знання); інтелектуальне знання
Концептуальний рівень	Ідеалістичне (знання при систему понять); систематичне (знання систем, схем, методів); практичне (вміння прийняти рішення); автоматичне
Засіб структування та фіксації знань	Інтелектуальне (знання «що?»); втілене (знання «як?»); знання, що відображено в культурі; вбудоване; закодоване
Рівень розвитку «професійного інтелекту»	Когнітивне знання, набір фактів (знати «що?»); системне розуміння (знати «чому?»); розвинені навички (знати «як?»); самомотивована творчість (знати «хто?»)
Термін придатності	Сучасне; новопродбане
Без чіткої ознаки	Живе та суб'єктивне

При цьому виявлено негативні тенденції впливу знань на людський капітал — «інформаційні шуми» ведуть до появи незатребуваних, «мертвих» знань; поряд із потребами в міждисциплінарних знаннях посилюється необхідність у вузькопрофесійних знаннях, що веде до однобічності в розвитку індивіда, з'являється більш утилітарний, прагматичний підхід в оцінці знань, і вибір робиться на користь тих, які здатні принести йому дохід, незважаючи на негативні наслідки для людського капіталу в цілому (створення нових видів зброї та ін.); накопичення досвіду, що є джерелом помилок і неправильних типів поведінки; здатність до генерації нових знань, обумовлена, насамперед, свідомістю індивіда і тільки коригована економічними факторами, у тому числі рівнем освіти [22, с. 81].

О.В. Корицький вважає, що «людський капітал охоплює точні й мовчазні знання, які індивідууми дійсно використовують, у той час як знання взагалі є більш широким поняттям, що охоплює інформацію та рутину, які у принципі доступні для індивідуумів. У такому аналізі можна ефективно використовувати введений К. Поппером поділ знань на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні знання — це те, що записано і чекає свого використання, у той час, як суб'єктивні знання (людський капітал) позначають запас знань, який реально впливає на суб'єктивний процес прийняття рішень. У цьому сенсі тільки об'єктивні знання можуть безперервно накопичуватися в часі, у той час як людський капітал сприяє вибіркового засвоєнню знань кожним новим поколінням індивідуумів» [23, с. 317]. Таким чином, знання в людському капіталі використовуються вибірково, що буде потрібним у визначеній виробничій ситуації, а знання в цілому можна накопичувати необмежено, якщо дозволять розумові й фізичні можливості людини. Отже, необхідно втручатися у процес отримання знань, тому що вони можуть бути використані за необхідності людським капіталом на підприємствах, що розширить можливості робітника при вирішенні виробничих завдань.

Висновки. Таким чином, визначено структуру людського капіталу, до якого належать запас знань і здібності людини, досвід та навички, запас здоров'я та мотивації, мобільність. Найбільшого значення в його структурі мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти дозволяють раціональне використання цих знань. На основі знань людини, що отримані протягом життя, формується людський капітал.

Встановлено, що для ефективного процесу отримання знань необхідно мати певний запас здоров'я, природні та фізичні здібності, мати зацікавленість в їх придбанні, діяти та жити в умовах, які сприяють розповсюдженню знань, доступність до грошових коштів, щоб інвестувати їх у саморозвиток.

Досліджено, що людський капітал містить різні види знань, які орієнтовані на виконання професійних обов'язків і повинні відповідати вимогам роботодавців. Знанням, які є основним компонентом людського капіталу, властиві ознаки неявного, некодифікованого знання, яке важко передати іншим людям. Встановлено, що такі знання мають суспільну корисність, прикладне значення й дозволяють людині чи підприємству отримувати дохід.

Досліджено, що знання в людському капіталі використовуються вибірково, що буде потрібним у визначеній виробничій ситуації, а знання в цілому можна накопичувати необмежено, якщо дозволять розумові й фізичні можливості людини.

Отже необхідно втручатися у процес отримання знань людиною, тому що вони можуть бути використані за необхідності людським капіталом на підприємствах, що розширить можливості робітника у ході вирішення виробничих завдань.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення єдності категорій знання, інтелектуальний та інноваційний капітали підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Едвинссон Лейф* Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Эдвинссон Лейф. — М. : Инфра-М, 2005. — 248 с.
2. *Швець І.Б.* Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. — Донецьк : ДонНТУ-Норд-Пресс, 2011. — 172 с.
3. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К. : Знання, 2000. — 255 с.
4. *Амосов О.Ю.* Управление синтезированным капиталом: инновационный аспект / О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова // Бизнес-информ. — 2010. — № 10. — С. 111–113.
5. *Вовканич С.* Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. — 2008. — № 3. — С. 13–23.
6. *Иноземцев В.В.* В поисках разумной стратегии / В.В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — № 7. — С. 124–128.
7. *Колот А.* Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Ко-

- лот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 4. — С. 8—15.
8. *Новый иллюстрированный энциклопедический словарь* / ред. кол. : В.И. Бородулин, А.П. Горкин, А.А. Гусев и др. — М. : Большая Рос. энцикл., 2000. — 912 с.
 9. *Современный экономический словарь* / сост. Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 479 с.
 10. *Фишер С.* Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. — М. : Юнити, 2002. — 318 с.
 11. *Thurow L.* Investment in Human Capital / L. Thurow. — Belmont, 1970. — 149 p.
 12. *Shultz T.W.* Investment in Human Capital / T.W. Shultz. — N.Y. : The Free Press, 1971. — 134 p.
 13. *Долан Э.Дж.* Микроэкономика / Э.Дж. Долан, Д.Е. Линдсей. — СПб., 1994. — 446 с.
 14. *Machlup F.* The Economics of Information and Human Capital / F. Machlup. — Princeton, 1984. — 665 p.
 15. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренкова. — СПб. : Наука, 1999. — 246 с.
 16. *Дятлов С.А.* Теория человеческого капитала / С.А. Дятлов. — СПб. : СПбУЭФ, 1999. — 243 с.
 17. *Капелюшников Р.И.* Теория человеческого капитала [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. — Режим доступа : www.libertarium.ru/10624.
 18. *Гришнова О.* Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Гришнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 7. — С. 33—37.
 19. *Федулова Л.І.* Державна політика розбудови економіки знань: особливості реалізації антикризової стратегії / Л.І. Федулова, Т.М. Корнеєва // Фінанси України. — 2009. — № 10. — С. 3—17.
 20. *Чухно А.А.* Модернизация экономики и экономическая теория / А.А. Чухно // Экономика Украины. — 2012. — № 9. — С. 4—12.
 21. *Горц Андрэ.* Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний [Электронный ресурс] / Горц Андрэ. — Режим доступа : http://intelros.ru/pdf/logos_4/gorc.pdf.
 22. *Степанова Т.Е.* Диалектика знаний и человеческого капитала / Т.Е. Степанова // Вестник Оренбургского государственного университета. — 2004. — № 12. — С. 68—74.
 23. *Корицкий А.В.* Человеческий капитал как фактор экономического роста России : монография / А.В. Корицкий; науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. — Новосибирск, 2010. — 368 с.

Надійшла 15.09.2014

Н.А. Подлужная

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», г. Красноармейск

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗНАНИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Исследована взаимосвязь категорий «знание» и «человеческий капитал». Обосновано, что наибольшее значение в структуре человеческого капитала имеют знания. Определены виды знаний, которые формируют человеческий капитал. Доказано, что знания в человеческом капитале используются выборочно, а знания в целом можно накапливать неограниченно.

Ключевые слова: знания, человеческий капитал, компетенции, человек, мотивация, предприятие.

N.O. Podluzhna

State Higher Education Establishment University «Donetsk National Technical University»

FEATURES OF KNOWLEDGE USE IN THE FORMATION OF ENTERPRISE'S HUMAN CAPITAL

The article examines the relationship between such categories as «knowledge» and «human capital». It is proved that the knowledge has a greatest importance in the structure of human capital. The types of knowledge that shape human capital are identified. It is also proved that in human capital the knowledge is used selectively, and knowledge in general can be accumulated indefinitely.

Key words: knowledge, human capital, structure, competencies, man, motivation, enterprise.