

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Кубіній В.В.

*В статті розкриті основні методологічні підходи до визначення сутності людського капіталу та наведено результати аналізу його ефективності в Закарпатській області. Проведена оцінка інвестицій в людський капітал та наведена характеристика їх впливу на продуктивність праці на підприємствах регіону.*

**Ключові слова:** людський капітал, ефективність, продуктивність праці, аналіз, ланцюжок наслідків.

## ВСТУП

Розвиток суспільства та його структурних і ділових осередків спрямовано на вирішення проблеми підвищення якості життя та зростання добробуту. Важливе місце в системі дій, що спрямовані на розвиток, займає розширення та підвищення ефективності людського капіталу як базисного стратегічного джерела соціально-економічного зростання. Людський капітал дозволяє соціальні аспекти діяльності людей розглядати з економічного ракурсу, з позиції, коли людина представляє собою єдність фактору економічного розвитку та носія соціальних цінностей. Людський капітал виступає одночасно як мета інвестицій, так і джерело подальшого соціально-економічного розвитку суспільства чи окремого підприємства. Саме людський капітал в умовах інноваційної моделі формування конкурентоспроможності регіону чи окремої бізнесової одиниці забезпечує конкурентні переваги, які включають можливість впровадження нових продуктів та застосування прогресивних технологій.

Питання ефективності трудових ресурсів та людського капіталу знайшли широкий резонанс в дослідженнях Мікловди В.П., Пітюлича М.І., Кубіній Н.Ю., Ножової Г.М., але методичні підходи саме до оцінки ефективності досліджені ще недостатньо. Тому метою роботи є здійснення аналізу формування та використання людського капіталу на підприємствах Закарпатської області та обґрунтування пропозицій з підвищення його ефективності. Завданнями даного дослідження є визначення методичних підходів до оцінки ефективності людського капіталу та систематизація показників рентабельності як барометра життєздатності стратегічних ідей.

При написанні статті використані методи аналізу, синтезу, структуризації, типологізації та інші.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теорія людського капіталу є однією з наймолодших, тому багато проблем концептуального толкування сутності даної категорії обумовлюють поліваріантність методичних підходів до оцінки ефективності людського капіталу.

Людський капітал — це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення [1]. Аналіз ефективності людського капіталу дозволяє оцінити ефективність управлінських рішень, які спрямовані на розвиток держави, регіону чи окремого підприємства.

Богиня визначає людський капітал як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходу (заробітків) його власника. Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення: по-перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій; по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці; по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника; по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Як вважають Васильченко В. та інші науковці, інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту,

Кубіній В.В., аспірант кафедри економіки, менеджменту та маркетингу Ужгородського національного університету, (803122)3-31-79mail: [bsc@univ.uzhgorod.ua](mailto:bsc@univ.uzhgorod.ua)

включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін. [1].

Мазіною доведено, що теорія людського капіталу, як і капіталу загалом з точки зору фізичної економії, розкривається у роботах професора Краківського університету економіки М. Добія, який поєднує економічну і фізичну сутність поняття капіталу. Визначаючи капітал як абстрактну здатність до виконання роботи, М. Добія робить висновок, що до капіталу можна і необхідно застосувати теорію фізики, основним поняттям якої є енергія.

Використовуючи закони фізики, можна також краще зрозуміти взаємозв'язок між людським ресурсом і працею [5]. Розкриваючи аналогію між енергією і капіталом, автор обґрунтовує можливість застосування до опису природи капіталу законів термодинаміки (теорія енергії). Перше правило термодинаміки стосовно капіталу означає, що капітал має своє походження, не виникає з нічого. Друге правило термодинаміки говорить про те, що перехід від одного стабільного стану до іншого є неможливим без розсіювання енергії (ентропії). В економіці воно означатиме незалежне (природне) розсіювання капіталу у визначеному темпі. Для збереження ж капіталу необхідно здійснювати певну діяльність, яка компенсує зменшення його за рахунок незалежного (природного) розсіювання [2]. Однією з умов, які визначають категоріальне наповнення людського капіталу є постійне підвищення продуктивності праці в наслідок збільшення інвестування в робочу силу. Таким чином, головним показником ефективності людського капіталу виступає показник регіональної продуктивності праці. Продуктивність праці, яка розрахована шляхом ділення валового регіонального продукту на одного зайнятого, дозволяє оцінити ступінь результативності праці, його порівняння з показниками, що характеризують інвестиції у людський капітал, надають можливість встановити вплив окремих елементів кадрової політики на результативність роботи підприємств.

**Таблиця 1** Області України, в яких найвищий та найнижчий рівень продуктивності праці у 2008 році [2, с. 140, с.12]

Назва регіону	Валовий регіональний продукт, млн. грн.		Кількість зайнятих, тис. осіб		Продуктивність праці	
	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік
Дніпропетровська	71173	104687	1582,4	1580	45,0	66,3
Донецька	92093	117646	2135	2138,8	43,1	55,0
Житомирська	11127	15008	570,4	568,2	19,5	26,4
Закарпатська	10508	13208	547,6	552,2	19,2	23,9
Запорізька	33158	42445	850,4	850,4	39,0	49,9
Полтавська	28355	34118	695,2	691,6	40,8	49,3
Тернопільська	8276	10618	423,5	424,9	19,5	25,0
Харківська	43868	59389	1311,5	1312,9	33,4	45,2
Херсонська	9034	13174	505,7	507,5	17,9	26,0
Чернівецька	6672	8833	376	381	17,7	23,2
Україна	720731	948056	20904,7	20972,3	34,5	45,2

Як свідчать дані таблиці 1, найвищий рівень продуктивності праці спостерігається у Дніпропетровській області – 66,3 тис. грн., а далі у порядку зниження розташовані області: Донецька – 55 тис. грн., Запорізька – 49,9 тис. грн., Полтавська – 49,3 тис. грн., Харківська – 45,2 тис. грн.

Найменший рівень продуктивності праці відмічено у Чернівецькій області – 23,2 тис. грн., далі ідуть у порядку збільшення: Закарпатська – 23,9 тис. грн., Тернопільська – 25 тис. грн., Херсонська – 26,0 тис. грн., Житомирська – 26,4 тис. грн.

Наочно порівняння продуктивності праці областей з екстремальними значеннями продуктивності праці з середнім показником по Україні та Закарпатській області запропоновано на рис. 1.

Данні статистичного збірника „Регіони України” видання 2010 року дозволяють зробити порівняльний аналіз підготовки кадрів в областях України та рівня продуктивності праці лише обмеженим чином. Внаслідок відсутності інформації про суму інвестицій у підготовку кадрів використано наступні індикатори.

По-перше, це відносний показник, який характеризує частку кількості осіб, що навчено новим професіям до загальної кількості працівників регіону.

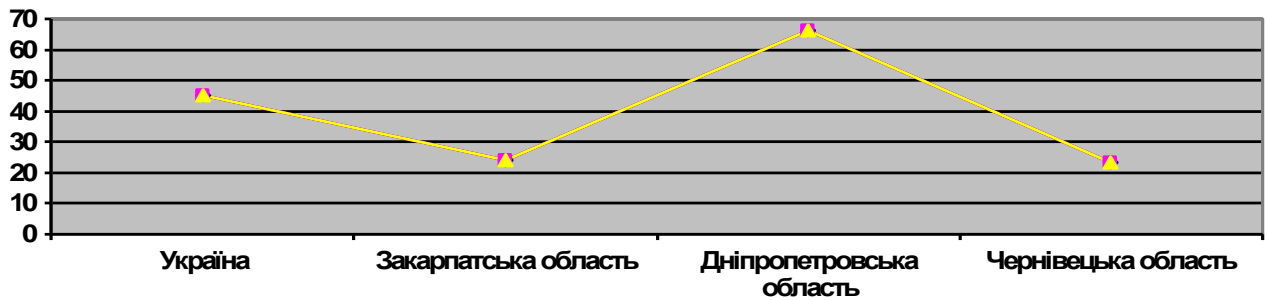


Рис. 1 Показники продуктивності праці в середньому по Україні, Закарпатській області та областях з екстремальними значеннями у 2008 році ( тис. грн.)

По-друге, це частка осіб, які підвищили рівень кваліфікації до загальної кількості працівників.

Області, в яких найвищий рівень охоплення працівників різними формами підготовки (без врахування малих підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності), наступні:

Донецька – 3,9%, Полтавська – 3%, Дніпропетровська – 3,8%, Запорізька – 4,0%, Луганська – 3,3%. Таким чином, чотири області, в яких найвищий рівень підготовки кадрів мають

відповідно і найвищий рівень продуктивності праці (рис. 2).

Області, в яких найменша частка осіб, що отримали нові професії у загальній кількості зайнятих, наступні: Івано-Франківська – 1,2%, Львівська – 1,3%, Чернівецька – 1,4%, Чернігівська – 1,4%, Волинська – 1,5%.

Лише одна область – Чернівецька – попадає у дві групи одночасно.

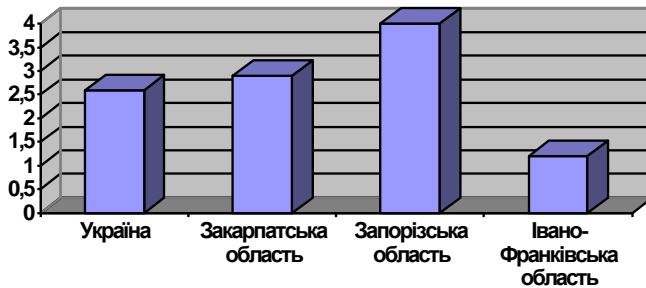


Рис. 2 Частка кількості працівників, які отримали нові професії у загальній кількості працівників у 2008 році, %

Стосовно підвищення кваліфікації робочої сили, найвищий рівень показника, який розраховано як співвідношення осіб, що пройшли підвищення кваліфікації до загальної кількості працівників, спостерігається у наступних областях у 2008 році: Дніпропетровська – 11,6%, Донецька – 11,8%, Запорізька – 12,7 %, Полтавська – 10,7%, луганська – 10,6%. Чотири області–лідери у підвищенні кваліфікації кадрів мають також найвищий рівень продуктивності праці.

Найменший показник підвищення кваліфікації відмічено у Закарпатській – 6,0%, Житомирської – 6,9%, Київській – 7,2%, Одеській – 7,2%, Чернігівській – 7,3%. Екстремально низький показник охоплення робочої сили системою підвищення кваліфікації в Закарпатській області, відповідно дана область входить у п'ятірку областей з найменшим рівнем продуктивності праці. Як свідчать дані наведеного рисунка, при середньому рівні по Україні 9% загальної кількості працівників, Закарпатська

область займає останнє місце – частка осіб, яка підвищила кваліфікацію, складає лише 6%.

Таким чином, спостерігається закономірність: при активізації кадрової політики в сфері підвищення кваліфікації працівників та підготовці кадрів відповідно збільшується регіональна продуктивність праці.

Другою ознакою людського капіталу є зростання заробітної плати внаслідок підвищення рівня знань робочої сили. Так, найбільшу середньомісячну заробітну плату отримує один штатний працівник у 2008 році в Донецькій області – 2015 грн., Дніпропетровська – 1876 грн., Київська – 1852 грн., Запорізька – 1812 грн., Луганська – 1769 грн. Як свідчать наведені дані, чотири області, в яких найбільша увага приділяється різним формам навчання працівників, забезпечили найвищий рівень середньомісячної заробітної плати.

Це підтверджує попередню гіпотезу про вплив інвестицій в навчання на рівень продуктивності праці

та зростання заробітної плати працівників регіону.

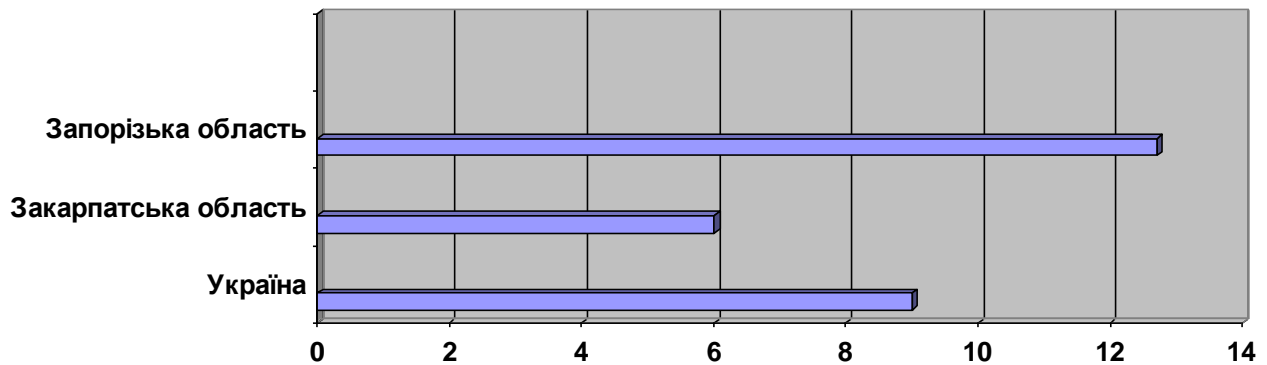


Рис. 3 Підвищення кваліфікації кадрів в середньому по Україні та областях з екстремальними значеннями у 2008 році (відсотків осіб, які пройшли навчання, до загальної кількості працівників)

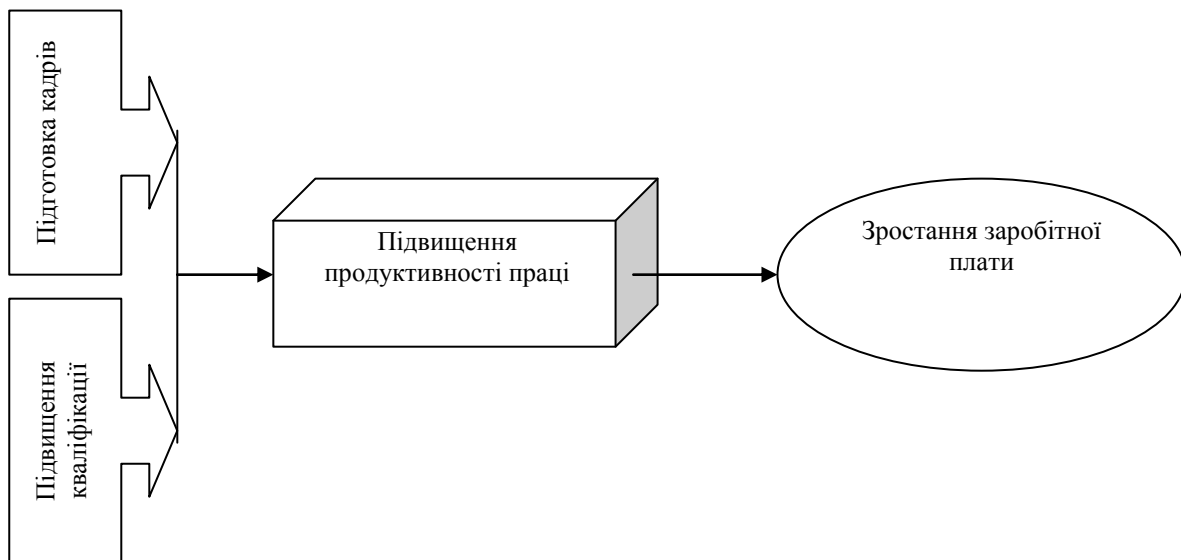


Рис. 4 Ланцюжок наслідків інвестицій в людський капітал

В Закарпатській області рівень підготовки кадрів та підвищення кваліфікації знаходиться на низькому рівні.

### ВИСНОВКИ

Для забезпечення конкурентоспроможності соціально-економічної системи будь-якого рівня необхідним є підвищення якості знань, їх розширення та оволодіння новими знаннями. Іншими словами, інвестиції в знання персоналу викликає зростання продуктивності праці,

ефективності використання робочої сили. Аналіз даних показав, що продуктивність праці обумовлює рівень заробітної плати, що в свою чергу виступає мотивуючим фактором подальшого накопичення людського капіталу. Таким чином, спрямування фінансових потоків на розвиток системи підготовки та перепідготовки кадрів дозволяє створити інноваційне та конкурентноздатне середовище,

В подальшому дослідженні заплановано сформулювати математичну модуль впливу людського капіталу на продуктивність праці.

### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p.doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm)

2. Мікловда В.П. Регіон: проблеми стратегічного розвитку. Монографія / В.П. Мікловда, Н.Ю. Кубіній, Г.М. Ножова, Т.Ю. Климко. – Ужгород: Ліра, 2008. – 196с.
3. Статистичний збірник Регіони України 2010. Частина 1. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 367с.
4. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.
5. Dobija M. Monetary Causes of the Financial Systems Instability. 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1295186>