

Економіка та управління підприємствами

УДК 331.101.39:005.95/96

Кісь Галина Романівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

Кись Галина Романовна

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и администрирования
Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа*

Kis Halyna

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Management and Administration Department
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

ORCID: 0000-0001-6977-4811

Малиновська Галина Василівна

*аспірант кафедри теорії економіки та управління
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

Малиновская Галина Васильевна

*аспирант кафедры теории экономики и управления
Ивано-Франковского национального технического университета нефти и газа*

Malynovska Halyna

*Graduate Student of the Department of Theory of Economics and Management
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

ORCID: 0000-0003-3551-5648

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ІМПЕРАТИВ ПРОЦЕСУ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ИМПЕРАТИВ
ПРОЦЕССА КАПИТАЛИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS AN IMPERATIVE OF THE
ENTERPRISE CAPITALIZATION PROCESS**

Анотація. Стаття присвячена питанням розвитку людського капіталу (ЛК) як базису процесу капіталізації підприємства. Здійснено ідентифікацію й обґрунтування доцільності впровадження в науковий обіг нових понятійних категорій і визначень суттєвих чинників управління ЛК підприємства для удосконалення теоретико-методологічних підходів і практичної реалізації процесів управління ЛК як об'єктом і джерелом зростання вартості суб'єкта господарювання в умовах інтелектуальної економіки. Проведено аналіз та інтерпретацію науково-теоретичного базису ЛК підприємства з акцентом на його розвиток як необхідної умови зростання вартості та ефективності діяльності суб'єкта господарювання, обґрунтовано концептуальний підхід до встановлення взаємозв'язку розвитку ЛК підприємства та процесів капіталізації. В процесі дослідження реінтерпретовано ЛК підприємства з врахуванням процесу його формування та використання як унікальної частини капіталу суб'єкта господарювання, яку недостатньо сформулювати і зафіксувати, а потрібно враховувати її динамічний характер. Обґрунтовано, що головною передумовою динамічності та мінливості стану ЛК є особистий ЛК, який формується, використовується і змінюється як незалежно, так і під впливом керуючої системи. Доведено, що основою для змін в обсягах та структурі ЛК є стан інтелектуального ментального та фізичного розвитку людини, а також її активність за цими напрямками. Встановлено, що капіталізацію або зростання вартості підприємства необхідно пов'язувати з процесами розвитку ЛК та його впливом на формування доданої вартості, оскільки лиш за умови

використання такого підходу можна отримати інформацію про потенційні резерви підприємства у зростанні вартості та про причини низького рівня капіталізації на фоні зростання інвестицій в матеріальну частину капіталу. Розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності управління процесами розвитку і капіталізації ЛК на підприємстві. Рекомендовано вітчизняним підприємствам (в тому числі нафтогазової галузі), переглянути та змінити практику управління ЛК. Визначено, що головним напрямом змін має стати інвестування не в розвиток ЛК загалом, а в розвиток особистого ЛК з попередньою ідентифікацією його потреб, можливостей та реального стану.

Ключові слова: людський капітал, капіталізація підприємства, інтелектуальна економіка, нафтогазовий комплекс.

Аннотація. Стаття посвячена вопросам развития человеческого капитала (ЧК) как базиса процесса капитализации предприятия. Осуществлена идентификация и обоснование целесообразности внедрения в научный оборот новых понятийных категорий и определений существенных факторов управления ЧК предприятий для совершенствования теоретико-методологических подходов и практической реализации процессов управления ЧК как объектом и источником роста стоимости предприятия в условиях интеллектуальной экономики. Проведен анализ и интерпретацию научно-теоретического базиса ЧК предприятия с акцентом на его развитие как необходимого условия роста стоимости и эффективности деятельности предприятия, обоснованно концептуальный подход к установлению взаимосвязи развития ЧК предприятия и процессов капитализации. В процессе исследования реинтерпретировано ЧК предприятия с учетом процесса его формирования и использования в качестве уникальной части капитала предприятия, которую недостаточно сформировать и зафиксировать, а

нужно учитывать ее динамический характер. Обосновано, что главной предпосылкой динамичности и изменчивости состояния ЧК есть личный ЧК, который формируется, используется и изменяется как независимо, так и под влиянием управляющей системы. Доказано, что основой для изменений в объемах и структуре ЧК является состояние интеллектуального, ментального и физического развития человека, а также ее активность по этим направлениям. Установлено, что капитализация или рост стоимости предприятия необходимо связывать с процессами развития ЧК и их влияния на формирование добавленной стоимости, поскольку лишь при условии использования такого подхода можно получить информацию о потенциальных резервах предприятия в росте стоимости и о причинах низкого уровня капитализации на фоне роста инвестиций в материальную часть капитала. Разработаны рекомендации по повышению эффективности управления процессами развития и капитализации ЧК предприятия. Рекомендовано украинским предприятиям (в том числе, нефтегазовой отрасли), пересмотреть и изменить практику управления ЧК. Определено, что главным направлением изменений должно стать инвестирование не в развитие ЧК в целом, а в развитие личного ЧК с предварительной идентификацией его потребностей, возможностей и реального состояния.

Ключевые слова: *человеческий капитал, капитализация предприятия, интеллектуальная экономика, нефтегазовый комплекс.*

Summary. *The article is devoted to the issues of human capital (HC) development as the basis of the process of capitalization of an industrial enterprise. Identification and substantiation of expediency of introduction into scientific circulation of new conceptual categories and definitions of essential factors of management of enterprise' HC for improvement of theoretical and methodological approaches and practical realization of processes of*

management of HC as object and source of growth of cost of business entity in intellectual economy is carried out. The analysis and interpretation of the scientific and theoretical basis of enterprise' HC with emphasis on its development as a necessary condition for increasing the value and efficiency of the business entity, substantiated the conceptual approach to establishing the relationship between enterprise' HC development and capitalization processes. In the course of the research enterprise' HC is reinterpreted taking into account the process of its formation and use as a unique part of the capital of the business entity, which is not enough to form and fix, but its dynamic nature must be taken into account. It is substantiated that the main prerequisite for the dynamism and variability of the state of the HC is a personal HC, which is formed, used and changed both independently and under the influence of the control system. It is proved that the basis for changes in the volume and structure of HC is the state of intellectual, mental and physical development of a person, as well as his activity in these areas. It is established that the capitalization or growth of the value of the enterprise should be associated with the processes of development of HC and its impact on value added, because only if such an approach can obtain information about potential reserves of the enterprise in increasing value and the reasons for low capitalization investment in the material part of capital. Recommendations for improving the management of the development and capitalization of HC at the enterprise have been developed. It is recommended that Ukrainian enterprises (including oil and gas industry), review and change the management practices of HC. It is determined that the main direction of change should be investing not in the development of drugs in general, but in the development of personal drugs with prior identification of its needs, capabilities and real situation.

Key words: *human capital, enterprise capitalization, intellectual economy, oil and gas complex.*

Постановка проблеми. Головною особливістю сучасних економічних відносин, які виникають з приводу процесів виробництва, розподілу, обміну та споживання, є намагання суб'єктів їх реалізації віднайти та використовувати джерела ресурсів, які дозволяють забезпечити не тільки поточну прибутковість господарської діяльності, а, в першу чергу, сформулюють передумови ефективної трансформації доходів у капітал, тобто капіталізації. Не заперечуючи необхідності залучення суб'єктами господарювання фінансових та матеріальних ресурсів з відповідними кількісно-якісними характеристиками, слід констатувати, що пріоритетним ресурсом постіндустріальної, інтелектуальної, знанневоорієнтованої, інноваційної, креативної, цифрової економіки є людина, з нагромадженим ресурсом знань, вмінь, навичок, які, приймають активну участь у процесах зростання вартості підприємства як можливе для використання додаткове джерело його капіталізації. Акцентуючи увагу на проблемі результативної участі ЛК у різних формах капіталізації підприємства, одним з важливих наукових завдань, пов'язаних з ефективністю цих процесів, залишається обґрунтування напрямів та інструментарію впливу на людину як головний ресурс, потенціал та капітал інтелектуальної економіки. Практична інтерпретація означеної наукової проблематики, на нашу думку, полягає у формуванні для підприємств, як суб'єктів господарських відносин рекомендацій, спрямованих на розширення можливостей для їх капіталізації шляхом змін у підходах до реалізації процесів розвитку і використання ЛК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людський капітал як об'єкт наукових досліджень, а також проблеми трактування й інтерпретації його сутності, структури, характеристик, етапів і можливостей формування, особливостей нагромадження та ефективного використання достатньо широко представлено у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців [1-15]. Проте, загальний аналіз дає підстави вважати,

що більшість опублікованих наукових статей, монографій, дисертаційних досліджень мають теоретико-методологічний характер і присвячені проблематиці, яка торкається, головним чином, визначення ролі ЛК в трансформаційній економіці та розвитку науки про нього у світі і в Україні [1; 4-6], формування як наукової концепції [5], ідентифікації як одного з важливих чинників економічного зростання [2; 7], як об'єкта інвестування [1], оцінювання [6], управління [3], а також як складової капіталу суб'єктів господарювання різних організаційно-правових форм та галузей економіки [8; 9]. Однак, незважаючи на загалом ґрунтовний, як в кількісному так і якісному відношенні науковий супровід процесів, пов'язаних з функціонуванням ЛК підприємств, на наш погляд, ще недостатньо уваги акцентовано на таких наукових завданнях прикладного характеру, вирішення яких дозволить суб'єктам господарювання досягати більш високих показників ефективності використання чинників економічного розвитку нематеріального характеру.

Основними, серед таких завдань слід, на нашу думку, вважати:

- по-перше – обґрунтування напрямів та інструментарію зростання прибутковості поточної діяльності підприємства,
- по-друге – збільшення вартості (капіталізація) підприємства, головним чином, за рахунок реалізації та (або) активізації процесів розвитку ЛК.

Вагомим підтвердженням наукової актуальності та практичної значущості вирішення означених вище завдань можна вважати результати досліджень, представлені компанією «Делойт» (Deloitte), якими продемонстровано, що 86% з 10-ти тисяч респондентів вважають трансформацію методів навчання працівників надзвичайно важливим питанням бізнесу, а 64% респондентів відзначають зростання потреби в неперервному навчанні. В той же час тільки 10% тих, хто взяв участь в

опитуванні констатують, що їх організації готові інвестувати у розвиток працівників як важливу складову процесу управління персоналом [10].

Приведений вище аналіз досліджень та публікацій дає підстави попередньо прийти до висновку, що, по-перше, управлінська наука та практика сьогодні визначає людину, з її знаннями, здібностями, вміннями, досвідом як головну складову капіталу сучасної економіки, і, по-друге, для забезпечення процесу економічного зростання недостатньо сформувані ЛК, в першу чергу необхідно забезпечити його неперервний розвиток і ефективне використання з ідентифікацією потреб, технологій та очікуваних результатів.

Формулювання цілей статті. Метою статті є ідентифікація і обґрунтування доцільності впровадження в науковий обіг нових понятійних категорій і визначень суттєвих чинників управління ДК підприємств для удосконалення теоретико-методологічних підходів і практичної реалізації процесів управління ЛК підприємства як об'єктом і джерелом зростання вартості суб'єкта господарювання в умовах інтелектуальної економіки. Головними завданнями з досягнення визначеної мети стануть: аналіз та інтерпретація науково-теоретичного базису ЛК підприємства з акцентом на його розвиток, як необхідної умови зростання вартості та ефективності діяльності суб'єкта господарювання; обґрунтування концептуального підходу до встановлення взаємозв'язку розвитку ЛК підприємства та процесів капіталізації; розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління процесами розвитку і капіталізації ЛК на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. У переважній більшості наукових праць та публікацій, зміст яких стосується проблематики використання нематеріальних чинників у господарських процесах, їх автори звертаються, в першу чергу, до аналізу сутності таких понять, як «людський ресурс», «капітал», «потенціал». Проте, значна диференційованість цих категорій і

певна дискусійність пропонованих підходів до їх трактування та інтерпретації взаємозв'язків між ними обумовлюють першочергову необхідність удосконалення понятійно-категоріального апарату та його приведення у відповідність сформульованим меті і завданням дослідження.

Серед масиву трактувань, які використовуються вітчизняними науковцями, привертає увагу підхід О. А. Грішнкової, яка, з одного боку, дотримується традиційного трактування ЛК як сформованого і розвиненого людиною певного запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, а з іншого – вказує і наголошує на його ролі у зростанні продуктивності праці, прибутку власника, підприємства та держави [11, с. 35]. Подібний підхід використовують і автори роботи [12], які інтерпретують ЛК як динамічну соціально-економічну категорію, втілений запас продуктивних здібностей, трудовий потенціал людини, який приносить додану вартість.

Звертаючись до досліджень проблем сутності та ролі ЛК, які можна вважати фундаментальними як для світової, так і вітчизняної економічної науки [13-15], вважаємо за доцільне акцентувати увагу на трьох основних підходах:

- перший, запропонований Т. Шульцом та розвинутий Г. Бекером, у найбільш узагальненому вигляді зводиться до характеристик ЛК на макро- та мікрорівні як сукупності навичок, знань та умінь людини [13];

- другий, авторства Е. Фелпса та Р. Нельсона, звертає увагу на різні рівні нагромадженого ЛК, наслідком чого стають різні темпи економічного зростання в країнах. При цьому, вчені переконані, що сформований ЛК, який використовується суб'єктами господарювання, є результатом вкладених в його формування в минулих періодах часу інвестицій, а джерелом нагромадження ЛК є додаткові інвестиції, в

результаті яких зростає кількість найбільш освічених працівників і генерованих ними інновацій [14];

- третій належить нобелівському лауреату Роберту Лукасу, роботи якого присвячені економічному зростанню через нагромадження ЛК в процесі отримання людиною освіти та досвіду, і в яких вчений наголошує на важливості зростання ЛК протягом всього життя як обов'язкової умови його впливу на економічний ріст [15].

Комплексне трактування трьох представлених вище підходів до встановлення сутності, ролі та місця ЛК в процесах господарської діяльності дозволяють прийти до узагальненого висновку про те, що ЛК – це, по-перше, найважливіше джерело і чинник економічного зростання на різних рівнях реалізації господарських процесів, і, по-друге, його використання в якості джерела економічного зростання і розвитку стає можливим тільки за умови забезпечення адекватних змін в самому ЛК.

Аналізуючи приведені в роботі [16] узагальнені визначення і специфічні характеристики категорії «людський капітал», запропоновані більшістю вітчизняних дослідників, вважаємо за необхідне звернути увагу на факт домінування у переважній більшості визначень і характеристик статичного підходу, суть якого зводиться до ідентифікації ЛК, а також процесів його формування, розвитку, нагромадження і використання у вигляді зафіксованих результатів завершених (доконаних) дій.

Окрім цього, частина дослідників [7, 8, 9] інтерпретує ЛК як запас або сукупність здібностей (також фіксовані величини), які здатні приносити додаткову вартість (прибуток) за умови їх належного використання в економічній діяльності.

Цілком погоджуючись з усіма існуючими визначеннями та специфічними характеристиками ЛК, вважаємо, однак, за доцільне звернути увагу та зосередитись на його унікальності у порівнянні з іншими відомими формами капіталу, які використовуються соціально-

економічними системами у процесах господарської діяльності. Саме ця унікальність і визначає необхідність певного відхилення від традиційних підходів до процесів, процедур використання ЛК і, тим більше, оцінювання отриманих результатів.

Матеріальну та фінансову складові капіталу у вигляді основних та оборотних засобів можна чітко зафіксувати у вартісній чи натуральній формі, а ефективність їх використання відслідковується і оцінюється за змінами стану таких традиційних показників, як фондівіддача, фондомісткість, матеріалівіддача, матеріаломісткість, ліквідність, платоспроможність та інше. Окрім цього, процеси формування та нагромадження цих складових частин традиційного капіталу суб'єктів господарювання відбуваються за попередньо встановленими регулюваннями і процедурами, які підлягають регламентованому впливу зі сторони керуючих систем.

У випадку ж з ЛК, фіксація останнього у вартісному вираженні на певний момент часу носить достатньо умовний характер і відображає тільки номінальну вартість, яку не можна вважати нормою для встановлення факту ефективного чи неефективного використання керуючою системою знань, вмінь, навичок, досвіду, організаційної культури.

В основі цього ствердження лежить обґрунтоване переконання авторів в тому, що будь-яка частка ЛК підприємства (ΔLK), сформованого як окремою людиною, так і суб'єктом господарювання, може як використовуватися, так і залишатися невикористаною в процесах їх економічної активності. При цьому, приріст цієї доданої частки ($+\Delta LK$) може не мати жодного реального впливу на створення доданої вартості, незважаючи на факт того, що остання зростає у порівнянні з попереднім значенням.

Прикладами існування таких взаємозв'язаних процесів в практичній діяльності будь-якого підприємства можуть служити дві наступні ситуації:

- перша – людина (працівник підприємства), проявивши ініціативу та використавши необхідні для цього власні ресурси, здобула або перебуває у процесі здобуття нових знань, умінь, навичок, досвіду (самоосвіта, різні форми формальної та неформальної освіти), в результаті чого її особистий людський капітал зріс на $+\Delta LK_i$, але, з різних причин, свідомо або несвідомо ігнорується і не використовується керуючою системою;

- друга – на підприємстві, в результатів реалізації планів з розвитку ЛК відбувається нарощування останнього через організацію навчання, розвитку і підвищення професійної кваліфікації персоналу, причому такі заходи носять формальний характер, не відповідають реальним потребам розвитку працівників, здійснюються виключно за нормативною вимогою для формальної фіксації факту змін в обсягах і структурі ЛК суб'єкта господарювання, що, вочевидь, приведе до відповідних змін в його оцінці $+\Delta LK_i$, однак не до відповідних змін у його вкладі в кінцевий результат.

Отже, перша ситуація ілюструє невикористання керівництвом підприємства реально існуючого і зміненого ЛК, а друга – використання керівництвом фіктивно нарощеного ЛК, що буде відображено в у відповідній звітності і аналізах, але не призведе до адекватних змін у капіталізації підприємства.

Ще одним прикладом недосконалості використання статичного підходу до визначення поняття і специфічних характеристик ЛК є незаперечний факт того, що частина раніше сформованих працівником самостійно або за участю і допомогою підприємства знань, умінь, досвіду і навичок, що зафіксовані на певний момент часу як обсяг наявного ЛК

(причому $LK = \sum \Delta LK_i$, де $i = 1 \div N$, а N – число носіїв людського капіталу) застаріли, перебувають у пасивному стані або перестали впливати на формування доданої вартості. Однак при цьому керуюча система не встановлює і не фіксує жодних кількісних і якісних змін $\pm \Delta LK$ у структурі того людського капіталу підприємства $\sum \Delta LK_i$, який використовується для реалізації основних завдань господарської діяльності.

Практичними проявами та наслідками приведених вище ситуацій є, по перше, виконання завдань працівником без врахування альтернативних можливостей їх реалізації за допомогою сучасніших методів, підходів та технологій; по друге, неявна відмова працівника від застосування здобутих знань, пов'язана з особливостями його поведінки. В останньому випадку, використання сформованого людського капіталу особи ΔLK_i у формі знань, умінь, навичок та досвіду нівелюється діючою організаційною культурою, стереотипами і способами мислення особи, її світосприйняттям, духовною настроєністю, які визначають рівень її ментального розвитку і, як наслідок, ефективність реалізації суб'єктом господарювання внутрішньоорганізаційних процесів (відносини в колективі, командна робота), а також відносин з клієнтами, постачальниками та іншими учасниками зовнішнього середовища.

Звертаючись до змісту деяких вітчизняних наукових публікацій [3; 18], вважаємо необхідним звернути увагу на часткове підтвердження їх авторами запропонованих вище інтерпретацій особливостей та сутнісних характеристик ЛК. Зокрема, в роботі [3] на основі обґрунтованої ідентифікації деяких особливостей ЛК було зроблено висновок про те, що його використання не передбачає і не означає завершення процесу його формування, оскільки процес реалізації потенціалу ЛК у виробництві спричиняє його подальше зростання і накопичення в зв'язку з тим, що його

носій накопичує додаткові професійні знання та вміння та розвиває додаткові соціальні навички.

Вказана специфічна особливість динамічного зростання ЛК в процесі його використання дозволяє інтерпретувати і трактувати його як категорію, яка є функцією часу і факту використання, що повністю відповідає зробленому раніше припущенню про неможливість фіксації завершеності процесу його формування на підприємстві у зв'язку із притаманною людині і їх організованим групам здатністю збільшувати обсяг особистого ЛК. Якщо врахувати, що зміни у нарощуванні (втрачанні) або використанні (невикористанні) ЛК є наслідком рішень, прийнятих (неприйнятих) керівництвом (D_M) і персоналом (D_P) підприємства протягом часу t , то стає очевидною існування залежності:

$$LK = \sum \Delta LK_i = f(t, D_M, D_P), \quad (1)$$

дослідження якої є актуальним науковим завданням

Таким чином, відмінність запропонованого нами підходу полягає в тому, що:

- по перше, передбачена можливість розвитку та інкрементального нагромадження ЛК завдяки використанню притаманної особі-працівника активності з його використання навіть поза рамками обов'язкових для реалізації виробничих процесів, процедур і завдань;

- по друге, розвиток і нагромадження ЛК працівника може відбуватися і без втручання і використання ресурсів підприємства;

- по третє, прирощена особою частка людського капіталу ΔLK_i не завжди і не у всіх випадках залучається до формування доданої вартості як за окремими бізнес-процесами і їх результатами, так і для вартості підприємства загалом.

В цьому контексті привертає увагу публікація [18], авторами якої обґрунтовано доцільність аналізу непродуктивних форм ЛК і явища його

фіктивізації, сутність, характерні особливості та чинники формування якого були попередньо розглянуті в [2].

Враховуючи рекомендації цих авторів, можна стверджувати, що людський капітал підприємства (LK_{Π}) є в першому наближенні простою сумою реального ($LK_{\Pi P}$) і фіктивного ($LK_{\Pi \Phi}$) людських капіталів, тобто:

$$LK_{\Pi} = LK_{\Pi P} + LK_{\Pi \Phi} = \sum \Delta LK_{iP} + \Delta LK_{i\Phi} . \quad (2)$$

Цікавим нюансом є той факт, що існування фіктивного ЛК не піддається будь-якому корисному використанню ні за рішенням керівництва (D_M), ні персоналу (D_P), в той час, коли складові реального ЛК можуть проявлятися і впливати на результати підприємства згідно якості, кількості і вчасності прийнятих та реалізованих управлінських рішень.

Обсяг фіктивного ЛК у вигляді фіктивного капіталу освіти, професійних навичок та здоров'я науковцями запропоновано розраховувати як різницю між обсягом інвестицій в ЛК та його цінністю. В свою чергу, цінність – це скорегована на коефіцієнт ефективності використання величина інвестицій, обсяг яких може бути більшим або меншим в залежності від встановлених значень показника ефективності (<1 або >1).

Таким чином, розвиваючи основні положення вітчизняної економіко-управлінської науки про фіктивізацію ЛК, її причини та наслідки, приходимо до таких висновків:

- в контексті встановлення вартості ЛК підприємства необхідно вести мову про її номінальне та реальне значення;
- фіксацію реальної вартості ЛК, на нашу думку, необхідно проводити, по-перше, з врахуванням обсягів його фіктивної величини, в тому числі сформованої в результаті нівелювання особою раніше здобутих знань, вмінь та навичок, а, по-друге – беручи до уваги ймовірне

безперервне нарощування особистого ЛК в результаті інтелектуальної, фізичної та ментальної активності особи-працівника, яка реалізується на власний розсуд і з власної ініціативи;

- з врахуванням приведених вище міркувань та сформульованих припущень про ЛК як інкрементально-динамічну, а не статичну категорію, його трактування може бути розвинуте наступним чином: сформовані, розвинуті, а також ті, що активно розвиваються в результаті інтелектуальної, ментальної та фізичної активності особи знання, вміння, навички, досвід, здоров'я, спосіб поведінки, які використовуються у процесах створення доданої вартості, незалежно від фіксації їх сформованості.

З точки зору встановлення практичної цінності та підтвердження реалістичності удосконалених підходів до пояснення сутності, процесів формування та використання людського капіталу підприємства вважаємо доцільним проведення експериментальних досліджень шляхом опитування персоналу окремих промислових підприємств. Для реалізації експерименту нами було обрано працівників вітчизняних нафтогазових підприємств державної, приватної та змішаної форми власності, які станом на 2020 рік навчаються в інституті післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за магістерськими програмами. Загальна кількість осіб, які взяли участь в опитуванні засобами віддаленого доступу становить 120, з них, 55 – працівники державних нафтогазових компаній, 65 – працівники суб'єктів господарювання приватної та змішаної форми власності. Крім того, серед опитаних 70% осіб належать до категорії робітників, а 30% осіб – службовці.

Зміст запропонованої анкети та узагальнені результати опитування представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Анкета-опитувальник для встановлення рівня сформованості та використання людського капіталу підприємства

№ п/п	Зміст питань анкети	Варіанти відповіді (%)				
		100	75	50	25	0
1	Як Ви оцінюєте рівень розвитку Вашого особистого людського капіталу (здобуті знання, вміння, навички, досвід, запас здоров'я, спосіб поведінки)?			X		
2	Якою є частка знань, вмінь, навичок та досвіду, якими Ви володієте, але не використовуєте у своїй професійній діяльності?			X		
3	Яку частку знань, вмінь, навичок та досвіду Вам необхідно розвинути для забезпечення максимальної продуктивності праці?				X	
4	Яку частку знань, вмінь, навичок та досвіду, сформованих самостійно Ви використовуєте у виробничій діяльності?			X		
5	Яку частку знань, вмінь, навичок та досвіду, отриманих у результаті навчання, в тому числі підвищення кваліфікації за програмами розвитку персоналу на підприємстві Ви використовуєте у виробничій діяльності?				X	
6	Яку частку знань, вмінь, навичок та досвіду Ви отримали самостійно, за власною ініціативою у результаті виконання виробничих завдань на підприємстві?				X	
7	Яку частку знань, вмінь, навичок та досвіду Ви отримали самостійно, за власною ініціативою у результаті самонавчання, в тому числі з використанням ресурсів неформальної освіти?			X		
8	На скільки результати діяльності підприємства залежать від рівня розвитку знань, вмінь, навичок та досвіду персоналу?			X		
9	На скільки стан здоров'я працівника впливає на результати професійної діяльності?		X			
10	На скільки поведінка працівника, спосіб його мислення, рівень культури впливає на результати професійної діяльності?			X		

Джерело: авторська розробка

Не претендуючи на інтерпретацію рівня сформованості та використання ЛК в масштабах всієї вітчизняної нафтогазової галузі, вважаємо, що отримані результати можуть мати репрезентативний

характер в розрізі окремих нафтогазових підприємств. Таким чином, проведене опитування демонструє:

1. ЛК нафтогазових підприємств, в основі якого – працівник з особистим ЛК, сформований та розвинутий тільки на 50%. Це дає підстави припускати про наявність у вітчизняній нафтогазовій галузі резерву зростання доданої вартості шляхом підвищення продуктивності праці при умові мінімізації процесів фіктивізації інвестування у розвиток ЛК.

2. За оцінками респондентів частина їх ЛК у вигляді сформованих знань, вмінь, навичок та досвіду використовується ними у професійній діяльності на 50%, а 25% – це частка, яку необхідно розвивати. Тобто, наявний ЛК нафтогазових підприємств або на 50% сформований як фіктивний, або керуюча система окремих підприємств не володіє повною інформацією про можливості та потенціал використання особистого ЛК. В той же час, опитаний персонал усвідомлює необхідність розвитку, пов'язуючи його з отриманням додаткових 25% знань, вмінь, навичок та досвіду, які, очевидно, дозволять покращити результати господарської діяльності.

3. Джерелом 25% сформованого ЛК, який використовується нафтогазовими підприємствами є інвестиції суб'єкта господарювання, 25% – це результат саморозвитку людини на підприємстві, а формування 50% загального обсягу знань, вмінь, навичок та досвіду самостійно ініційовано особою-працівником нафтогазового підприємства з використанням власних можливостей та доступних ресурсів.

4. Суб'єктивні оцінки вказують на те, що формування доданої вартості у нафтогазовій галузі більше ніж на 50% залежить від рівня розвитку її ЛК, а результати професійної діяльності персоналу необхідно тісно пов'язувати з характеристиками поведінки, способом мислення та рівнем культури людини.

Таким чином, проведене опитування, незважаючи на його невисокий рівень репрезентативності є певним сигналом про те, що реалізація процесів формування та використання ЛК у вітчизняному нафтогазовому комплексі вимагає суттєвих якісних змін. Як правило, такі зміни першочергово мають торкнутися суб'єктів господарювання державної та змішаної форми власності, персонал яких продемонстрував найбільш негативні оцінки.

Підтвердженням системної та тривалої невирішеності викладених вище проблем функціонування ЛК нафтогазової галузі може стати порівняння результатів опитування персоналу, проведених у 2010 році та у 2020 році в рамках підготовки даної публікації. Масштабна діагностика, результати якої оприлюднено в [18], засвідчила, що станом на 2010 рік знання персоналу підприємств і організацій вітчизняної нафтогазової галузі використовуються тільки на 56%, інтелектуальні здібності на 49%, інноваційні якості на 35%, моральний і духовно-культурний потенціал на 34%, ініціативність на 33%, а творчий потенціал особистості тільки на 31%. Окремі, узагальнені в таблиці 1 результати опитування у 2020 році демонструють аналогічний з 2010 роком стан використання галузевого ЛК і підтверджують потенційні можливості підвищення ефективності функціонування нафтогазових підприємств за рахунок змін у підходах та процесах розвитку ЛК.

Одним із важливих індикаторів господарської діяльності підприємства є показник його вартості або капіталізації, значення якого, на наше переконання, – це результат поєднання ЛК з матеріальною та фінансовою складовими забезпеченості виробничих процесів. Підтримуючи поширену серед науковців думку про пряму залежність зростання вартості суб'єкта господарювання від рівня розвитку ЛК, вважаємо доцільним уточнити сутність капіталізації з врахуванням приведених вище особливостей його формування та використання у

динамічному стані. З цією метою пропонуємо розглядати фактичний та потенційний рівень капіталізації. При цьому, вважаємо, що чим більший розрив між реальною та номінальною вартістю ЛК, тим більше фактичний рівень капіталізації відстає від потенційного. Тобто для підвищення ефективності використання засобів виробництва, впровадження нових технологій, зростання прибутку, зниження собівартості та інших джерел – заходів капіталізації, керуючій системі підприємства, перш за все, необхідно мінімізувати розміри фіктивного ЛК, а також врахувати потреби та результати особистого інтелектуального, ментального та фізичного розвитку людини.

Не заперечуючи існуючих у науковій літературі підходів до трактування сутності, форм, видів, характерних рис капіталізації, пропонуємо розглядати капіталізацію як процес нарощування вартості капіталу організації, у реалізації якого ключову роль відіграє людський капітал, втому числі частина, яка формує його реальну вартість і є результатом безперервного динамічного розвитку людини.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отримані результати проведеного дослідження дали можливість реінтерпретувати людський капітал підприємства з врахуванням процесу його формування та використання як унікальної частини капіталу суб'єкта господарювання, яку недостатньо сформувані і зафіксувати, а потрібно враховувати її динамічний характер. При цьому, обґрунтовано, що головною передумовою динамічності та мінливості стану людського капіталу є особистий людський капітал, який формується, використовується і змінюється як незалежно, так і під впливом керуючої системи. В той же час, доведено, що основою для змін в обсягах та структурі людського капіталу є стан інтелектуального ментального та фізичного розвитку людини, а також її активність за цими напрямками.

Капіталізацію або зростання вартості підприємства необхідно пов'язувати з процесами розвитку людського капіталу та його впливом на формування доданої вартості. Тільки за умови використання такого підходу можна отримати інформацію, по-перше, про потенційні можливості (резерви) підприємства у зростанні вартості, по-друге – про причини низького рівня капіталізації на фоні зростання інвестицій в матеріальну частину капіталу.

Вітчизняним підприємствам, в тому числі тим, які належать до нафтогазової галузі, на наш погляд, доцільно рекомендувати переглянути та змінити практику управління людським капіталом. Головним напрямом змін має стати інвестування не в розвиток людського капіталу загалом, а в розвиток особистого людського капіталу з попередньою ідентифікацією його потреб, можливостей та реального стану.

Напрямами подальших досліджень з метою підвищення ефективності реалізації процесів розвитку людського капіталу підприємства, на нашу думку, мають стати: по-перше, розширення оціночного інструментарію діагностики стану особистого людського капіталу; по-друге, пошук та апробація підходів до встановлення взаємозв'язку між процесами та наслідками розвитку людського капіталу та формуванням доданої вартості на підприємстві; по-третє, розвиток теоретико-методологічних та прикладних аспектів динамізації людського капіталу та процесу капіталізації на підприємстві.

Література

1. Антонюк В.П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні // Демографія та соціальна економіка. 2006. № 1. С. 139-147.

2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування // Демографія та соціальна економіка. 2015. № 1 (23). С. 90-101.
3. Петренко В.П., Мацькевич О.Ю. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 5 (2). С. 234-238. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29__63.
4. Брінцева О. Трансформація людського капіталу в контексті зміну змісту праці в новій економіці // Україна: аспекти праці. № 5-6. 2016. С. 3-9.
5. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ: моногр. Київ: Заповіт, 2018. 367 с.
6. Кузьмін О.Є., Шахно А.Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації // Економіка та держава. 2018. № 4. С. 7-11.
7. Яловий Г.К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". 2015. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_6.
8. Ревтюк Є.А. Концептуальні основи управління людським капіталом підприємств: моногр. Івано-Франківськ: Сімик, 2015. 245 с.
9. Коляденко Д.Л. Людський капітал – фактор інституціональної трансформації в АПК // Ефективна економіка. 2017. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16\(2\)__24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16(2)__24).
10. Тенденції у сфері управління персоналом. Deloitte. 2019. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk/services/consulting/human-capital.html?icid=top_human-capital.

- 11.Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка та напрями розвитку // Соціально-трудова відносина: теорія і практика. 2014. № 1 (7). С. 38-42.
- 12.Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е., Богачев С.В. и др. Экономические и институциональные механизмы управления капитализацией предприятий: моногр. Донецк: НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. 2014. 386 с.
- 13.Becker G. S. Human Capital. N.-Y.: Columbia University Press, 1964.
- 14.Nelson R.R., Phelps E.S. Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth // American Economic Review. 1966. PaP LVI. P. 69-75.
- 15.Лукас Р.Э. Лекции по экономическому росту. М.: Изд-во Института Гайдара, 2013. 281 с.
- 16.Більська О.В. Людський потенціал і людський капітал: сутність, трансформація, життєвий цикл // Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 7. С. 26-32.
- 17.Українська Л.О. Людський капітал корпорацій: сучасні особливості формування. 2018. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.
- 18.Кісь С.Я. Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (нафтова і газова промисловість)". Івано-Франківськ, 2010. 246 с.

References

1. Antonjuk V.P. Socialjno-ekonomichni aspekty formuvannja ljudsjkogho kapitalu v Ukrajinі // Demografija ta socialjna ekonomika. 2006. № 1. S. 139-147.

2. Ghrishnova O.A., Brinceva O.Gh. Fiktyvnyj ljudsjkyj kapital: sutnistj, kharakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannja // Demografija ta socialjna ekonomika. 2015. № 1 (23). S. 90-101.
3. Petrenko V.P., Macjkevych O.Ju. Klasyfikacija ljudsjkogho kapitalu pidpryjemstva jak peredumova jogho produktyvnogho vykorystannja // Naukovyj visnyk Khersonsjkogho derzhavnogho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky. 2014. Vyp. 5 (2). S. 234-238. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29__63.
4. Brinceva O. Transformacija ljudsjkogho kapitaluv konteksti zminu zmistu praci v novij ekonomici // Ukrajina: aspekty praci. № 5-6. 2016. S. 3-9.
5. Pyshhulina O., Jurochko T., Mishhenko M., Zhalilo Ja. Rozvytok ljudsjkogho kapitalu: na shljakhu do jakisnykh reform: monoghr. Kyjiv: Zapovit, 2018. 367 s.
6. Kuzjmin O.Je., Shakhno A.Ju. Ocinka rivnja rozvytku ljudsjkogho kapitalu Ukrainy v umovakh ghlobalizaciji // Ekonomika ta derzhava. 2018. № 4. S. 7-11.
7. Jalovyj Gh.K. Teorija ljudsjkogho kapitalu jak metodologhija formuvannja innovacijnoji systemy // Ekonomichnyj visnyk Nacionaljnogho tekhnichnogho universytetu Ukrainy "Kyjivsjkyj politekhnichnyj instytut". 2015. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_6.
8. Revtjuk Je.A. Konceptualjni osnovy upravlinnja ljudsjkym kapitalom pidpryjemstv: monoghr. Ivano-Frankivsjk: Simyk, 2015. 245 s.
9. Koljadenko D.L. Ljudsjkyj kapital – faktor instytucionaljnoji transformaciji v APK // Efektyvna ekonomika. 2017. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16\(2\)__24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16(2)__24).
10. Tendenciji u sferi upravlinnja personalom. Deloitte. 2019. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk/services/consulting/human-capital.html?icid=top_human-capital.

11. Ghrishnova O.A. Ljudsjkyj, intelektualjnyj i socialjnyj kapital Ukrainy: sutnistj, vzajemozv'jazok, ocinka ta naprjamy rozvytku // Socialjno-trudovi vidnosyny: teorija i praktyka. 2014. № 1 (7). S. 38-42.
12. Buleev I.P., Bryukhovetskaya N.Ye., Bogachev S.V. i dr. Ekonomicheskie i institutsionalnye mekhanizmy upravleniya kapitalizatsiey predpriyatiy: monogr. Donetsk: NAN Ukrainy, In-t ekonomiki prom-sti. 2014. 386 s.
13. Becker G.S. Human Capital. N.-Y.: Columbia University Press, 1964.
14. Nelson R.R., Phelps E.S. Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth // American Economic Review. 1966. PaP LVI. P. 69-75.
15. Lukas R.E. Lektsii po ekonomicheskomu rostu. M.: Izd-vo Instituta Gaydara, 2013. 281 s.
16. Biljsjka O.V. Ljudsjkyj potencial i ljudsjkyj kapital: sutnistj, transformacija, zhyttjevyj cykl // Prychornomorsjki ekonomichni studiji. 2016. Vyp. 7. S. 26-32.
17. Ukrajinsjka L.O. Ljudsjkyj kapital korporacij: suchasni osoblyvosti formuvannja. 2018. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.
18. Kisj S.Ja. Upravlinnja ekonomichnoju bezpekoju pidpryjemstv naftoghazovogho kompleksu: dys. ... kand. ekon. nauk: spec. 08.00.04 "Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy (naftova i ghazova promyslovistj)". Ivano-Frankivs'jk, 2010. 246 s.