

УДК 331.101.262

*В. М. Коломієць,
к. е. н., доцент, докторант кафедри «Фінанси та економічна безпека»,
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту
ім. академіка В. Лазаряна, м. Дніпро*

ВПЛИВОВІСТЬ КОМПОНЕНТІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ТРИВАЛІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

*V. M. Kolomiets,
Ph.D., doctoral student, Dnipropetrovsk National University of Railway Transport
named after Academician V. Lazaryan, Dnipro*

INFLUENCE OF COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL ON THE DURATION OF ITS USE

Подовження терміну тривалості використання та функціонування людського капіталу напряму пов'язане з економічними інтересами національної економіки. Метою дослідження стало визначення впливу компонентів людського капіталу на тривалість його використання в сферах національної економіки. Дослідження розглядає актуальні проблеми тривалості використання людського капіталу та прагне знайти теоретичне підґрунтя для пошуку практичних можливостей його подовження.

Тривалість використання та функціонування людського капіталу розглянуто в розрізі використання окремих найбільш впливових на термін тривалості компонентів людського капіталу національної економіки: фізіологічного, психологічного, освітнього, творчого, креативного, професійного, соціального капіталів.

Дослідження показало, що базовою одиницею для подовження терміну використання людського капіталу є індивід з його здатностями. Визначено, що на тривалість використання та функціонування людського капіталу здійснюють вплив такі компоненти людського капіталу національної економіки як фізіологічний, психологічний, освітній, творчий, креативний, професійний, соціальний капітали. З'ясовано, що недостатність розвитку одного компоненту людського капіталу призводить до зменшення можливостей використання інших.

The extension of the duration of the use and operation of human capital is directly related to the economic interests of the national economy. The purpose of the study was to determine the impact of components of human capital on the duration of its use in the spheres of the national economy. The research considers actual problems of the length of the use of human capital and seeks to find a theoretical basis for finding practical possibilities for its extension.

The duration of the use and functioning of human capital is considered in the context of the use of some of the most influential on the length of the components of the human capital of the national economy: physiological, psychological, educational, creative, originative, professional, social capital.

The research has shown that the basic unit for extending the use of human capital is an individual with his abilities. It is determined that the components of the human capital of the

national economy, such as physiological, psychological, educational, creative, originative, professional, social capital, are influenced by the duration of the use and functioning of human capital. The inadequacy of the development of one component of human capital leads to a reduction in the possibilities of using others.

Ключові слова: *креативний капітал, людський капітал, професійний капітал, творчий капітал, соціальний капітал.*

Keywords: *creative capital, human capital, professional capital, originative capital, social capital.*

Постановка проблеми. Стрімка трансформація ділового середовища країни вимагає як від державного, так і приватного секторів національної економіки переглядати поточну діяльність згідно нових умов. На зміну матеріальних ресурсів інноваційного оновлення приходять нематеріальні у вигляді людського капіталу, такі як індивідуальні навички, професіоналізм, особистісні взаємовідносини, що стають чинником успіху країни в майбутньому.

Саме від людського капіталу залежить позиція держави як на всіх видах світових ринків (політичному, економічному), так і рівень розвитку самої країни [1]. Економічний прогрес і суспільний розвиток стають похідними від інтелектуалізації життя населення [2].

Нематеріальні ресурси, пов'язані з індивідуумом, людський капітал, визначаються доволі складно, оскільки залежить від досвіду, культури, освіти, формуються під впливом робочих процесів, а також відносин та новаторських ідей людей. Це змушує звертати увагу на організаційну культуру, а також на ставлення та мотивацію персоналу. Новий, більш самоініціативний, самостійний та більш підприємницький підхід до роботи може бути побудований зі стійким, мотивованим та вправним людським капіталом.

Структура компонентів капіталу (наприклад, лідерство, практика нагляду – контролю, практика розвитку персоналу та управління) є ресурсами, що забезпечують безперервність конкурентних переваг людського капіталу.

Людський капітал втілює нематеріальні, ресурсномісткі компоненти, що сприяють його успішній реалізації. Спрямування економічної думки на продовження терміну застосування людського капіталу пояснюється декількома глибинними факторами.

Питання тривалості використання та функціонування людського капіталу напряму пов'язане з економічними вигодами національної економіки. Значні вкладення в його розвиток потребують визначеного терміну окупності, який можливо досить точно підрахувати математичним шляхом. Тому, як мінімум, тривалість використання людського капіталу потрібна бути не менше за визначений термін окупності інвестицій в людський капітал. Вкладення в людський капітал в період ринкового розвитку економіки вважаються новим інструментом для вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних країн, так і таких, що розвиваються [3].

Мета подовження тривалості використання полягає також в тому, щоб відкласти пенсійний вік кожного носія людського капіталу і таким чином продовжити робоче життя, кар'єру. Термін використання людського капіталу також відбивається на рентабельності підприємства. За результатами діяльності підприємства можливо виміряти продуктивність, рентабельність, інноваційність та якість людського капіталу. Ефективність окремого носія або групи вимірюється кількістю або якістю роботи. Сьогоднішній зміст робочого життя визначає здатність адаптувати людський капітал до роботи та ринкових умов та регулювати ці взаємовідносини.

В даному відношенні людський капітал національної економіки виступає як промоутер здатності до зміни людського капіталу індивіда.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичними дослідженнями питань становлення та формування людського капіталу, методологією вивчення та розвитку пов'язаних з людським капіталом ресурсів займаються провідні вчені як всього світу, так і України: В. Антонюк, Г. Беккер, О. Бородіна, Ф. Волков, О. Грішнова, С. Дятлова, К. Ланкестер, Е. Лібанова, В. Мандибура, Р. Патнэм, Г. Прошак, О. Стефанишин, Дж. Ходжсон, А. Чухно та інші. Людський капітал є найдинамічніша категорія національної економіки, здатна не тільки до розвитку, але й до самопрогресування, що й актуалізує необхідність постійного вивчення всіх пов'язаних з ним процесів.

Постановка завдання. Метою дослідження стало визначення впливовості компонентів людського капіталу на тривалість його використання в сферах національної економіки. Дослідження розглядає актуальні проблеми тривалості використання людського капіталу та прагне знайти теоретичне підґрунтя для пошуку практичних можливостей його подовження.

Виклад основного матеріалу. Тривалість використання та функціонування людського капіталу розглянуто в розрізі використання окремих найбільш впливових на термін тривалості компонентів людського капіталу національної економіки: фізіологічного, психологічного, освітнього, творчого,

креативного, професійного, соціального капіталів.

Людський капітал пов'язаний з тривалістю і цілісністю робочої кар'єри багатьма різними способами доволі різноманітно. Останні роки в Україні тривалість використання людського капіталу зростає, що пов'язано як з неформальними, так і формальними факторами. Значною мірою даному процесу сприяло збільшення на законодавчому рівні пенсійного віку працездатного населення. Також формальним фактором слугує можливість отримання додаткового доходу – працюючий пенсіонер до пенсії отримує ще й заробітну плату.

До неформальних факторів віднесемо можливість відчувати себе соціально затребуваними.

Відправною точкою для подовження функціонування та використання людського капіталу служить фізіологічний капітал. Саме від рівня його наявності залежить вагомість всіх інших складових людського капіталу. Процес подовження будується на припущенні, що професійні здатності і здоров'я індивіда є фундаментальним підґрунтям для людського капіталу. Здоров'я надає більше можливостей для придбання як освіти, так і досвіду роботи, а також сприяє успіхам в навчанні, праці. Для роботодавця збереження працездатності працівників є важливою передумовою для того, щоб інвестиції в людський капітал були вигідними. Наявність хвороб та ранній вихід на пенсію викликають тимчасову або постійну втрату людського капіталу та послаблюють продуктивність його розвитку. Подовження терміну використання людського капіталу створюється робочою здатністю людей працювати, безпечною та здоровою роботою, заходами з безпеки праці, ергономічними заходами. Проте важливо зазначити, що основу для подовження використання людського капіталу створює сама робота – її змістовність. Особливо гнучкі робочі процеси, можливості лідерства та впливу на власну роботу створюють стійку та необхідну основу та підстави для її продовження.

Така невід'ємна компонента людського капіталу як соціальний капітал при недостатньому розвитку, низькому рівні негативно впливає на здоров'я та добробут працівників. Прогалини в соціальному капіталі, наприклад, незручна без довіри атмосфера, відсутність підтримки з боку інших працівників, переслідування, тиск, підвищують ризик розвитку психічних проблем зі здоров'ям, таким як депресія [4, 5], що, в свою чергу, скорочує працездатний термін.

Натомість, високий соціальний капітал, такий як сприятлива робоча атмосфера, взаємна повага робочого співтовариства, демонструє підвищення добробуту працівників, зменшення та скорочення відпусток по хворобі [6]. Позитивні взаємовідносини та взаємодії в робочому середовищі, їх висока якість відображаються у дружбі між працівниками, що стає ще одним неформальним фактором подовження функціонування людського капіталу. Налагоджені зв'язки з зовнішніми клієнтами, відносини з партнерами також відіграють позитивну роль в процесі подовження.

Соціальний капітал в контексті людського капіталу актуальний з точки зору розвитку робочої кар'єри. По-перше, соціальний капітал створює умови для продовження роботи персоналу. По-друге, коли працівники отримують соціальну підтримку та заохочення на робочому місці, що є цінним методом управління, вони, як правило, більш позитивно ставляться до продовження своєї роботи. Особливо, якщо робота кількісно або психологічно виснажлива, необхідна підтримка керівника та обговорення з ним проблем, пов'язаних із роботою. Без соціальної підтримки керівників і колег, працівники частіше виходять на пенсію раніше. По-третє, доцільно говорити про зниження соціального капіталу серед 41-50-річних і старше 50-ти років працівників, що змушує їх припинити роботу.

З точки зору людського капіталу, проблемами створення та експлуатації соціального капіталу стають висока плинність працівників, періодичний перехід їх з однієї роботи на іншу та на різні робочі посади, тимчасовість працівників, швидкість темпів зміни робочих місць, невизначеність та тимчасовість характеру робочих місць та структур. Велика кількість постійно працюючих на одному робочому місці багато років не сприяє розвитку нових ідей, креативності, бажанню змін. Відсутність мотивів до формування налагодженого робочого середовища, яке є центром соціального капіталу, особливо актуально для тимчасових працівників, які часто мають незначний доступ до робочого соціуму, де вони працюють, через обмеженість їх трудових відносин.

Такі складові соціального капіталу, як соціальна підтримка і передова практика управління, впливають на подовження терміну роботи на робочому місці. Досвід роботи, у свою чергу, пов'язаний з добробутом працівників та працездатністю. Соціальна підтримка, повага, відчуття власної потреби стимулює працівників старшого віку до подовження термінів праці. Чим більше співробітники відчувають достатність роботи, тим менше вони бажать вийти на пенсію до офіційного пенсійного віку, і тим більше опікуються продовженням роботи після настання пенсійного віку.

Вміння працювати та професійні навички, рівень майстерності, потенціал розвитку власної кар'єри, здатність до продукування ноу-хау – складники професійного, творчого капіталів – є необхідними передумовами для подовження функціонування людського капіталу. Висока майстерність, компетентність надають почуття задоволеності роботою. Професіоналізм запобігає порушенню добробуту, допомагає працювати в непередбачених та складних ситуаціях відповідним чином.

Освітній капітал – важлива складова для подовження тривалості використання людського капіталу. Згідно з деякими теоретичними моделями, знання є навіть елементом благополуччя на роботі [7]. У науці прискіплива увага до даного питання призвела до появи нового напрямку – економіки знань [8]. Розвиток освіти, компетенції також стосується мотивації роботи та прихильності до корпоративного духу організації.

Рівень освіти пояснює участь у процесі праці людей працездатного віку. 90 % осіб з вищою освітою задіяні в сфері зайнятості, тоді як серед осіб з базовою освітою цей показник становить лише 65%.

Дослідження показали важливість освіти та навчання на роботі для продовження кар'єри. Для осіб 40-49-річного віку це можливості розвинути свої професійні навички, для осіб у віці старше 50 років це можливості для участі в процесі праці, що спонукають їх продовжувати свою роботу [9]. Можливості розвитку та самозайнятості у старших вікових групах істотно знижують фактичний пенсійний вік.

На сьогоднішній день усталеної вищої освіти часто недостатньо для роботи на ринку праці, тому що постійна зміна в робочому середовищі вимагає такої складової, як наявність креативного капіталу, наприклад, здатності сприймати новизну та продукувати нові ідеї. Бажання постійно вчитися новим та індивідуальним знанням та навичкам (тобто навичкам, які можуть бути використані у кількох роботах або завданнях) сприяє успіху [10]. Значення такого людського капіталу для трудового життя індивіда може бути актуальним в майбутньому. Саморозвиток та змістовність навчання залежать від індивіда. Але установки та можливості для освіти і навчання на робочому місці може надати роботодавець. Вищенаведені аспекти розвитку власних професійних навичок забезпечують захист працівників на ринку праці, а національну економіку – стабільним людським капіталом.

Дослідження психологічного капіталу та добробуту на роботі свідчить про зв'язок психологічного капіталу з розумовим добробутом працівників. Психологічний капітал – впевненість в собі, надії, реалістичний оптимізм та наполегливість, позитивно впливає на задоволеність роботою, подовження загальних термінів праці. Хороший психологічний капітал також сприяє підтримці людського капіталу під час безробіття, що, в свою чергу, збільшує ресурси особистості для того, щоб прагнути знайти роботу.

Психологічний капітал позитивно пов'язаний з вірою працівника в свою здатність до працевлаштування. Коли людина вірить у власні можливості працевлаштування, вона активно прагне знайти нову роботу. Працівники, які вірять у можливість власної зайнятості, стають більш енергійними та більш задоволені роботою, ніж ті, хто не вірить у отримання результату. Чим більше індивід вірить у власну здатність отримати роботу, тим менше відчувається невизначеність роботи.

Зайнятість пов'язана з меншим виснаженням та психологічним синдромом як у в умовах постійного, так і сезонного працевлаштування. Трудове завантаження, режим праці знижують відчуття незахищеності та, як наслідок, виснаження, але, з іншого боку, незадоволеність роботою зумовлює зниження можливостей для працевлаштування та викликає безпорадність.

Висновки. Таким чином, дослідження показало, що базовою одиницею для подовження терміну використання людського капіталу є індивід з його здатностями. Визначено, що на тривалість використання та функціонування людського капіталу здійснюють вплив такі компоненти людського капіталу національної економіки як фізіологічний, психологічний, освітній, творчий, креативний, професійний, соціальний капітали. Недостатність розвитку одного компоненту людського капіталу призводить до зменшення можливостей використання інших.

Напрямами подальших досліджень після розробки теоретичного підґрунтя стають пошуки практичних можливостей для подовження термінів використання людського капіталу як національної економіки, так і на всіх інших рівнях.

Список використаних джерел.

1. Golovkova Liudmila. The institutional content of the human capital of the national economy / V. Kolomiiets, L. Golovkova // *Baltic Journal of Economic Studies*. – Riga: Publishing House “Baltija Publishing”, 2017. – Vol. 3 (2017). – № 5. – P. 289–283.
2. Радева М. М. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі / В. М. Порохня, М. М. Радева, В. І. Кузнецов // *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. – 2017. – № 2. – С. 22–25.
3. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту / І. І. Рекун // *Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал*. – 2015. – № 11. – С. 28–32.
4. Lahelma E. Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study / E. Lahelma, T. Lallukka, M. Laaksonen, P. Saastamoinen, O. Rahkonen // *Journal of Epidemiology Community Health*. – 2012. – 66 (6). – P. 80–87.
5. Lallukka T. Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkage / T. Lallukka, J. Haukka, T. Partonen, O. Rahkonen, E. Lahelma // *BMJ*. – 2012. – Open 2 (6). – P. 12–24.
6. Hinkka K. Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants // K. Hinkka, J. Kuoppala, I. Vaananen-Tomppo, A. Lamminpaa // *Journal of Occupational ja Environmental Medicine*. – 2013 – 55 (2), P. 191–197.
7. Ткач Т. В. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної моделі освітнього простору особистості / В. Коломієць, М. Радева, А. Ткач [та ін.] // *Інституціональні трансформації в економіці України : монографія / за заг. ред. Коломієць В. М. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. – С. 136–184.*
8. Ткач А. А. Формування інституціональної парадигми економічної теорії / А. А. Ткач // *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. – 2013. – № 1. – С. 329–334.

9. Hellemans C. Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees / C. Hellemans, C. Closon // *Europe's Journal of Psychology*. – 2013. – 9 (3). – P. 623–639.

10. Schaffer L. S. A human capital approach to career advising / L. S. Schaffer, J. M. Zalewski // *NACADA Journal*. – 2011. – № 31 (1). – P. 75–87.

References.

1. Kolomiets, V. and Golovkova, L. (2017), “The institutional content of the human capital of the national economy”, *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 3 (2017), vol. 5, pp. 289–283.

2. Radyeva, M. N. Porokhnia, V. M. and Kuznetsov, V. I. (2017), “Modeling the Impact of Intellectual Capital on Macroeconomic Processes in the State”, *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 2, pp. 22–25.

3. Rekun, I. (2015), “Personnel management in the system of economic security of the railway transport company”, *Ekonomika ta derzhava: mizhnarodnyj naukovo-praktychnyj zhurnal*, vol. 11, pp. 28–32.

4. Lahelma, E. Lallukka, T. Laaksonen, M. Saastamoinen, P. and Rahkonen, O. (2012), “Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study”, *Journal of Epidemiology Community Health*, vol 66 (6), pp. 80–87.

5. Lallukka, T. Haukka, J. Partonen, T. Rahkonen, O. and Lahelma, E. (2012), “Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkage”, *BMJ*, vol. 2 (6), pp. 12–24.

6. Hinkka, K. Kuoppala, J., Vaananen-Tomppo, I. and Lamminpaa, A. (2013), “Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants”, *Journal of Occupational ja Environmental Medicine*, vol. 55 (2), pp. 191–197.

7. Kolomiets, V. N. Radyeva, M. N. Tkach, A. A. and etc. (2017), *Psyholoho-pedahohichni umovy formuvannia instytutsional'noi modeli osvith'oho prostoru osobystosti* [Psychological-pedagogical conditions of formation of the institutional model of the educational space of the person], Kolor Prynt, Melitopol, Ukraine.

8. Tkach, A. A. (2013), “Formation of the institutional paradigm of economic theory”, *Biuletyn Mizhnarodnoho Nobelivs'koho ekonomichnoho forumu*, vol. 1, pp. 329–334.

9. Hellemans, C. and Closon, C. (2013), “Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees”, *Europe's Journal of Psychology*, vol. 9 (3), pp. 623–639.

10. Schaffer, L. S. and Zalewski, J. M. (2011), “A human capital approach to career advising”, *NACADA Journal*, vol. 31 (1), pp. 75–87.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2018 р.