

А. А. Турило,

д. е. н., професор, професор кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0669-6507>

Г. А. Лашкун,

асистент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8288-342X>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.7.82

РОЗВИТОК КАТЕГОРІЇ "ЦІННІСТЬ ЛЮДИНИ" ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ

A. Turylo,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics,
Organization and Enterprise Management, Kryvyi Rih national university

H. Lashkun,

Assistant of the Department of Economics, Organization and Enterprise Management,
Kryvyi Rih national university

DEVELOPMENT OF THE CATEORY "HUMAN VALUE" AND FINANCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN ENTREPRENEURSHIP

У статті досліджено роль категорії "цінність людини" та її вплив на формування людського капіталу, що є визначальним для інноваційного розвитку підприємств, корпоративного управління й економічної ефективності. Аналіз зарубіжних і вітчизняних наукових джерел свідчить про відсутність єдиних підходів до розуміння й оцінки цих категорій, що підкреслює актуальність теми. Запропоновано авторську концепцію взаємозв'язку понять "цінність людини", "людський ресурс" і "людський капітал", що доводить первинність першого з них. Визначено основні чинники впливу людського капіталу на соціально-фінансово-економічний стан підприємств, їхню інноваційність, конкурентоспроможність та управлінські процеси. Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до оцінювання цих категорій та побудови відповідної методології. Визначено ключові аспекти ролі людського капіталу у формуванні ефективної системи управління, рівня інноваційності, якості, іміджу та конкурентних переваг підприємств.

The purpose of this article is to determine the role of the category "value of a person" and the impact of financial and economic aspects of the human capital's formation on such important aspects of the current state of the business entities' functioning as: innovative development of an enterprise, corporate governance and economic efficiency. An analysis of foreign and domestic literary sources shows that, to date, there are no clear, consistent arguments and provisions on the content, interpretation, methodology and methodology for evaluating the categories of "human value" and

"human capital" in their unity and subordination. And such a state of scientific research in this area further raises the relevance and relevance of this problem. That is why we want to present our concept of understanding and defining the theoretical and methodological foundations in matters of the content of such categories as human value, human resource and human capital. This means that it is not only the category of "human capital" that needs to be focused on, and it is not from this category that the study of such an important issue for society should be started. This paper presents the concept of understanding and defining theoretical and methodological approaches to the disclosure of the content, connection and evaluation of the categories of "human value" and "human capital". At the present stage of market relations` development, each economic entity can not do without taking into account such components of its functioning as human capital, innovation, quality, innovative management, competition and competitive advantages, etc. The paper presents the main elements of the significance`s criterion of their impact on the enterprise`s socio-financial and economic state. The role of the enterprise`s human capital in the activity and its influence on the formation of the management system, the level of innovation, quality, infrastructure, image and competitiveness of the enterprise are shown. Thus, the category "human capital" originates from the category "human value" and has its primary source, and for us this is an axiom. It is on this axiom that we build the necessary theoretical and methodological provisions and conceptual approaches to the study of the essence and ways of measuring the categories of "human capital", "human capital of an enterprise" and "human capital of an enterprise employee". The existing scientific and practical experience and analysis of the content of the categories of human value and human capital allow us to form conceptual approaches to their systemic interconnected assessment.

Ключові слова: підприємництво, ефективність, людський капітал, інноватизація, цінність людини, конкурентоспроможність.

Key words: entrepreneurship, efficiency, human capital, innovation, human value, competitiveness.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Аналіз статистичних даних розвитку провідних країн світу за останні 20-30 років показує, що суттєво зросла роль персоналу підприємств, фірм, організацій, тощо, в забезпеченні їх конкурентного розвитку.

Причин такого стану багато, але ми виділимо дві із них. По-перше, умови і чинники конкурентності значно пришвидшили темпи своїх змін, по-друге, вплив нематеріальних ресурсів у порівнянні з матеріальними активами, на економіку будь-якого суб'єкта господарювання став переважним. І перше, і друге прямо пов'язані з кількістю та якістю людського капіталу, носієм якого і виступає персонал підприємства, особливо його креативна, підприємницька і ініціативна частина.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В економічній літературі багато вчених розглядає і розкриває актуальність і роль людського капіталу на різних рівнях суспільного господарювання [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 та ін.]. У них представлено достатньо ґрунтовні підходи до розуміння, оцінки й управління таким важливим елементом економіки, як людський капітал. Але в силу багатогранності даного явища далеко не всі напрями дослідження людського капіталу отримали відповідного розкриття, обґрунтування і наголосу.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Мета статті — визначити роль категорії "цінність людини" та вплив фінансово-економічних аспектів формування людського капіталу на такі ключові аспекти функціонування суб'єктів господарювання, як інноваційний розвиток, корпоративне управління та економічна ефективність.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У рамках дослідження представлено спробу інтегрованого розгляду людського капіталу в контексті його взаємозв'язку з такими важливими аспектами діяльності суб'єкта господарювання, як інноваційність, якість, менеджмент, конкурентоспроможність тощо.

Варто зазначити, що, попри наявність численних наукових напрямів, присвячених людині, категорія "цінність людини" у контексті суспільства та особистості залишається поза фокусом досліджень і не виокремлюється як центральний предмет аналізу. Теорія цінності людини відіграє основоположну роль у подальшому існуванні та розвитку людства в усіх його сферах. У той же час вона розвивається у єдності з багатьма іншими теоріями, що стосується економіки і фінансів, це зокрема, теорія ефективності (ефективність — це, на наш погляд, "компас" фінансово-економічного і конкурентного розвитку будь-якого суб'єкта господарювання).

ТЕОРІЯ ЦІННОСТІ ЛЮДИНИ ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ		
Сфера охорони здоров'я і безпеки життєдіяльності	Фінансово-економічна сфера	Соціально-освітня сфера
Морально-психологічна сфера	Філософсько-історична сфера	Ціннісно-правова сфера
Еколого-природнична сфера	Культурно-релігійна сфера	Інші сфери

Рис. 1. Цінність людини і основні сфери її прояву, забезпечення та захисту

Теорія цінності людини — це теорія, що пов'язана і розкривається через розуміння того, що:

1) людина і сам факт її існування, без будь-яких виключень та умовностей, це в першу чергу є головна та абсолютна цінність, абсолютне багатство цивільного суспільства;

2) людина — представляє собою неймовірно складну субстанцію, що проявляється у якості певних здібностей, внутрішнього світу, певних переконань, дій тощо і розвивається у відповідності з суспільним прогресом. У такому сенсі і формується категорія "цінність людини" (людина, як абсолютне багатство суспільства, носій сукупності певних якостей та форм і видів їх прояву);

3) цінність людини-проявляється в житті в її поведінці, переконаннях, діях, вчинках тощо і в такому сенсі підлягає оцінці з боку певної спільноти за визначеними критеріями;

4) кожна людина має своє розкриття і наповнення категорії "цінність людини"; загальні ж вимоги і критерії до оцінювання цінностей людини встановлює суспільство;

5) людина об'єктивно знаходиться і розвивається під впливом сукупності зовнішніх та внутрішніх чинників; внутрішній світ людини і її поведінка постійно знаходяться в процесі змін;

6) цінність людини не є стабільною величиною і може змінюватись в процесі її життєдіяльності під впливом різних обставин;

7) загальний цивілізаційний процес закономірно підіймає загальний рівень цінності людини в суспільстві;

8) цінність людини і її рівень визначають рівень людського капіталу і його впливу на ефективність фінансово-економічних процесів на мікро- і макrorівні;

9) цінність людини, людський капітал — це основний економічний ресурс сучасного і майбутнього розвитку всіх суб'єктів господарювання;

10) оцінюванню для умов забезпечення прогресивного та гармонійного соціального і економічного розвитку суспільства підлягає та цінність, що накладається на абсолютну цінність людини.

Теорія цінності людини з позиції суспільства та конкурентної особистості досліджує і визначає умови формування та розвитку ціннісних ознак життєдіяльності людини, а з позиції економіки досліджує і визначає людину як виключно головний чинник і ресурс розвитку будь-якого суб'єкта господарювання. Категорія "людський ресурс" є похідною від категорії "цінність людини". Цінність людини визначає наповнення і якість людського ресурсу. У ринковому середовищі категорія "людський ресурс" є сполучною ланкою між категоріями "цінність людини" та "людський капітал". Відмінність

між людським ресурсом і людським капіталом полягає в тому, що людський ресурс характеризує людину, як носія певних сформованих здібностей і якостей, які можуть бути застосовані людиною, при її бажанні, в процесі реалізації її приватно-колективно-суспільної праці.

В моделі ринкових відносин момент початку певного виду праці (людина, як власник своїх здібностей, як найманий працівник тощо), що визначається відповідними зако-

нодавчими актами тієї чи іншої країни, здійснюється трансформація категорії "людський ресурс" в категорію "людський капітал". Людський ресурс є тим потенціалом на базі якого утворюється людський капітал. Основна особливість людського капіталу полягає в тому, що в підприємницькій діяльності він забезпечує: 1) сам цей процес; 2) отримання прибутку; 3) формування і розвиток сукупності нематеріальних ресурсів, тобто це особливий вид капіталу, що приносить підприємницькій структурі додаткову вартість, а при інших видах діяльності він забезпечує у різних своїх формах прояву й на різних рівнях макро- та мікросередовища процес формування іміджу, капіталізації та конкурентоспроможності.

Таким чином, на наш погляд, теорія людського капіталу має своїм джерелом теорію цінності людини. Умови формування і розвитку теорій цінності і людського капіталу представлено на рис. 1.

У цілому потрібно відмітити наступне:

1) цінність людини повинна реально стати головним пріоритетом і першим показником в оцінці стану і перспектив розвитку будь-якої суспільної структури, і у тому числі, будь-якого суб'єкта структури, і у тому числі, будь-якого суб'єкта економічного господарювання;

2) категорія "цінність людини" повинна мати відповідну, просту, соціально і економічну обґрунтовану систему оцінювання;

3) цінність людини має пряме відношення до формування таких важливих для економіки категорій, як "людський ресурс" та "людський капітал";

4) цінність людини і людський капітал визначають обсяг, якість і силу впливу нематеріальних ресурсів на економіку суб'єктів господарювання;

5) ефективність системи менеджменту підприємства в кінцевому підсумку визначається ефективністю формування і реалізації потенціалу людського капіталу;

6) система управління людським капіталом і сила впливу останнього на фінансовий та економічний сектор діяльності підприємства потребує подальших ґрунтованих досліджень;

7) значимість цінності людини і людського капіталу в розвитку всіх суб'єктів господарювання з часом буде стрімко зростати та абсолютно визначати перспективи їх діяльності та сукупність конкурентних переваг.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин, коли суспільство досягло певних якісних і кількісних змін в своєму стані і вийшло на новий рівень свого існування, виникли по ряду різних причин нові виклики стосовно його подальшого прогресивного розвитку.

Це стосується без виключення всіх сфер діяльності людини (особливо екологічної, охорони здоров'я, без-

пеки життєдіяльності тощо). Однак в даній книзі ми розглянемо проголошену проблематику в площині економічної діяльності людини.

Статистика розвитку провідних країн світу за останні десятиліття показує, що суттєво зросла роль персоналу підприємств, фірм, організацій, тощо, в забезпеченні їх конкурентного розвитку. Здебільшого це зумовлено двома ключовими факторами:

1. Умови і чинники конкурентоспроможності значно пришвидшили темпи своїх змін.
 2. Відбулося домінування впливу нематеріальних ресурсів над матеріальними активами на економічну діяльність суб'єктів господарювання.
- Слід зазначити, що обидва ці фактори тісно пов'язані з кількістю та якістю людського капіталу, що втілюється в персоналі підприємства, особливо в його креативній, підприємницькій та ініціативній частині.

Отже, саме людський капітал є фундаментальним для розвитку підприємства, визначаючи його перспективи.

Людський капітал підприємства є основою розвитку підприємства в принципі, і саме він в кінцевому підсумку визначає, — бути йому чи ні.

Роль власника (власників) підприємства і полягає в тому, щоб в першу чергу, спочатку при утворенні підприємства, а потім при його функціонуванні, сформувати і підтримувати необхідний за кількістю, а головне за якістю, персонал підприємства.

Згідно з нашим баченням, соціально-фінансово-економічна діяльність підприємства має форму піраміди, на вершині якої знаходиться людський капітал (рис. 2).

Отже, за даними, наведеними на рис. 2, можна узагальнити, що топ-менеджмент підприємства в основу системи управління повинен покласти процес формування, розвитку, мотивації і реалізації всіх потенційних здібностей персоналу підприємства, а точніше людського капіталу кожного конкретного працівника. Потрібно відмітити, що людський капітал підприємства це не просто математична сума величин людського капіталу окремих працівників підприємства. Людський капітал підприємства і людський капітал окремих його працівників це різні речі, при чому як за своїм змістом, так і рівнем, місцем і силою впливу на об'єкти, предмети і

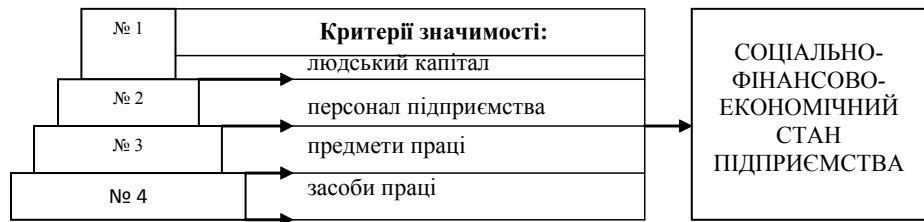


Рис. 2. Піраміда підприємства за критерієм значимості впливу основних елементів на соціально-фінансово-економічну діяльність підприємства

результати діяльності, що прийняті до оцінки. У процесі своєї діяльності топ-менеджмент підприємства повинен урахувати ці обставини. Одне з ключових завдань топ-менеджменту підприємства в цьому аспекті є:

- з'ясувати горизонтальний і вертикальний зв'язок людських капіталів працівників підприємства (в ракурсі впливу на продуктивність сумісної і кінцевої діяльності);
- визначити відповідність рівня людського капіталу конкретного працівника посаді, що він займає;
- забезпечити синергетичний ефект від використання людського капіталу;
- сформувати відповідний стратегічний план стимулювання і розвитку людського капіталу на підприємстві;
- гармонізувати стратегічний план розвитку людського капіталу із загальною стратегією діяльності підприємства.

Якщо топ-менеджмент вирішить таку складну проблему, то далі він може вирішувати наступні важливі завдання значно більш ефективно.

Високий рівень людського капіталу окремого працівника і в цілому підприємства є ключовою умовою забезпечення процесу його інноватизації. Тільки людський капітал є джерелом створення певних, необхідних даному підприємству (у відповідності зі специфікою його виробництва) інновацій у різних сферах його діяльності (управлінській, організаційній, технічній, економічній, соціальній та ін.). Однак якість персоналу реалізується не тільки в цьому. Він дозволяє, в залежності від сформованого рівня, в більшій або меншій мірі визначити потреби підприємства в інноваціях (внутрішніх та зовнішніх); дослідити обсяги і продуктивність інновацій, обґрунтувати загальний процес інноватизації підприємства і окремих його підрозділів; визначити вплив інновацій на економічні процеси тощо.

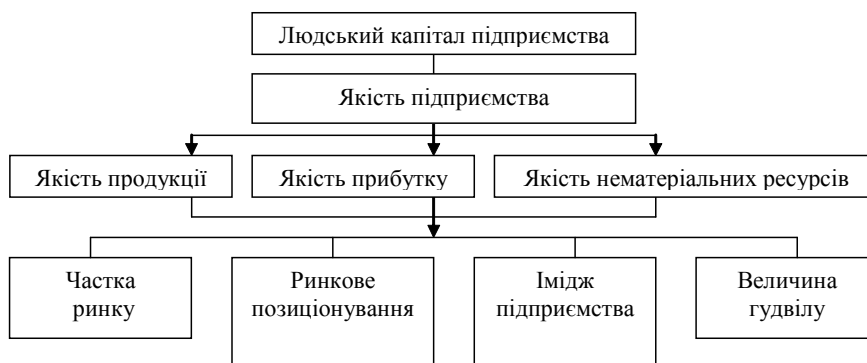


Рис. 3. Людський капітал та його вплив на якість підприємства

Реалізація людського капіталу відбувається шляхом впровадження інновацій, що забезпечують якість підприємства в ключових напрямках його діяльності та розвитку (рис. 3).

На рис. 3 продемонстровано, що людський капітал підприємства, за допомогою системного процесу інновації, забезпечує перехід на новий рівень загальної якості підприємства, що включає покращення якості продукції, прибутку та нематеріальних активів, і, як наслідок, сприяє підвищенню ефективності його ринкової діяльності (частка ринку, ринкове позиціонування, імідж, гудвіл).

Слід зазначити, що конкурентоспроможність підприємства не лише залежить від людського капіталу, але й ним забезпечується. Однак від моменту стратегічного визначення необхідного рівня конкурентоспроможності до моменту його практичного забезпечення існує період розробки, формування та реалізації сукупності різноманітних конкурентних заходів. Наповнення, змістовність і продуктивність даного конкурентного процесу в повній мірі залежить від якості і системи мотивації персоналу підприємства, коли потенціал людського капіталу необхідного рівня використовується з максимальною ефективністю.

Відтак, реалізація послідовного ланцюга заходів, що охоплює формування людського капіталу підприємства, розбудову системи менеджменту, впровадження інновацій, забезпечення якості, формування раціональної інфраструктури та розробку моделі конкурентного розвитку, призведе до досягнення поставлених цілей.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У подальшому, на нашу думку, необхідно розробити інтегровану концепцію, що охоплює такі ключові елементи, як людський капітал, креативність людини (працівника, менеджера) та інноваційність інфраструктури, важливі для будь-якого суб'єкта господарювання та сфери суспільного розвитку.

Інтегрованість, в першу чергу відображає каузальність даної проблеми, яка вирішується через розкриття ґрунтовного змісту, економічної природи і логіки взаємозв'язку категорій "людський капітал", "креативність" і "інноваційна інфраструктура".

Така концепція повинна забезпечити відповіді на питання щодо можливостей та ефективних методів формування, оцінки та розвитку людського капіталу та його креативного потенціалу, а також визначити шляхи забезпечення необхідного рівня інноваційності інфраструктури та підприємства в цілому, з урахуванням сучасних вимог.

Література:

1. Базилук А., Хоменко В. Інвестування в людський капітал як складник корпоративної соціальної відповідальності. Причорноморські економічні студії. 2021. Вип. 66. С. 30—34. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/66_2021/7.pdf

2. Гільорме Т., Кислиця К. Оцінювання людського капіталу як складової стратегії соціальної відповідаль-

ності підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Вип. 10. С. 296—301. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/63.pdf>

3. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: монографія. Рівне: НУВГП, 2014. 216 с.

4. Жуковська В.М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 352 с.

5. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу: монографія / за заг. ред. М.П. Буковинської. Київ: ЦП "Компринт", 2015. 297 с.

6. Охріменко О., Іванова Т. Соціальна відповідальність: навч. пос. Київ: Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут", 2015. 180 с.

7. Турило А.М., Турило А.А. Цінність людини і людський капітал — фундаментальні чинники фінансово-економічного розвитку суб'єктів господарювання: навч. посіб. Кривий Ріг: Роман Козлов (видавець), 2022. 132 с.

8. Чальцева О.М. Публічна політика: теоретичний вимір і сучасна практика: монографія. Вінниця: ФОП Барановська Т.П., 2017. 336 с.

References:

1. Bazyliuk, A. and Khomenko, V. (2021), "Investment in human capital as a component of corporate social responsibility", *Prychornomors'ki ekonomichni studii*, vol. 66. pp. 30—34.

2. Hil'orme, T. and Kyslytsia, K. (2016), "Assessing human capital as a component of a corporate social responsibility strategy", *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, vol. 66. pp. 296—301.

3. Hrishnova, O.A. Mischuk, H.Yu. and Olijnyk, O.O. (2014), *Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriia, praktyka, rehulivannia ryzykiv* [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management], NUVHP, Rivne, Ukraine.

4. Zhukovs'ka, V.M. (2018), *Sotsial'nyj rozvytok orhanizatsii: potentsial, upravlinnia, innovatsii* [Social development of the organization: potential, management, innovation], Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, Kyiv, Ukraine.

5. Bukovyns'ka, M.P. (2015), *Korporativna sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu* [Corporate social responsibility of business], TsP "Komprynt", Kyiv, Ukraine.

6. Okhrymenko, O. and Ivanova, T. (2015), *Sotsial'na vidpovidal'nist'* [Social responsibility], *Natsional'nyj tekhnichnyj universytet Ukrainy "Kyivs'kyj politekhnichnyj instytut"*, Kyiv, Ukraine.

7. Turylo, A.M. and Turylo, A.A. (2022), *Tsinnist' liudyny i liuds'kyj kapital — fundamental'ni chynnyky finansovo-ekonomichnoho rozvytku sub'iektiv hospodariuvannia* [Human value and human capital are fundamental factors in the financial and economic development of business entities], Roman Kozlov, Kryvyi Rih, Ukraine.

8. Chal'tseva, O.M. (2017), *Publichna polityka: teoretychnyj vymir i suchasna praktyka* [Public policy: theoretical dimension and modern practice], FOP Baranovs'ka T.P., Vinnytsia, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2025 р.