

## СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

**Анотація.** У статті розкриваються основні чинники людського капіталу. Описуються шляхи його формування, зокрема у вищому навчальному закладі. Розглянуто поняття «знання» як одного з елементів людського капіталу, що впливає на професійний розвиток людини. Аналізуються моделі управління знаннями.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, людський капітал, знання, управління знаннями.

**Аннотация.** В статье раскрываются основные факторы человеческого капитала. Описываются пути его формирования, в частности, в высшей школе. Рассматривается понятия «знания» как одного из элементов человеческого капитала, который влияет на профессиональное развитие человека. Анализируются модели управления знаниями.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, человеческий капитал, знания, управления знаниями.

**Annotation.** The article deals with the major factors of the human capital. The ways of its formation, particular, in the higher school are described. The “knowledge” concept as one of the human capital elements that influences on personal professional development is considered. The knowledge management models are analyzed.

**Key words:** intellectual capital, human capital, knowledge, knowledge management.

**Постановка проблеми.** Сьогодні висуває все нові й нові вимоги до діяльності людини, її особистих якостей, знань та ролі в суспільстві. На рівні з іншими категоріями нової економіки знання стають ключовою її складовою. Процеси виробництва, поширення споживання знань усе інтенсивніше починають досліджуватися не тільки в педагогіці й психології,

але й в економіці, соціології, філософії. У суспільстві відбувається переосмислення ролі знань у житті людини. Сьогодні знання – це один із основних економічних ресурсів, оскільки є складовою людського капіталу. Знання як особливий ресурс мають властивості безперервного відтворення, нарощування, як на рівні їхніх обсягів, так і на рівні якісних характеристик адекватно змінам у соціумі. Проте, як і будь-який ресурс, знання піддаються старінню, а також корисність знань може піддаватися сумніву. Це відбувається в тому випадку, якщо знання (у контексті проблем освіти) розглядаються й аналізуються як вузька категорія, що включає тільки професіоналізм, у відриві від моральності суб'єкта (індивіда або організації) – носія знання. У сучасних умовах актуальним є питання про досягнення такого результату формальної освіти, що характеризується взаємозалежністю й взаємодоповнюваністю професіоналізму й моральності. Насамперед, важливими виступають питання володіння організацією «капіталом» у формі передової системи освіти, адаптованої до змін у соціумі, і людськими ресурсами – працівниками, які володіють знаннями. До таких організацій можна віднести вищі навчальні заклади, що не тільки мають володіти капіталом, а й продукувати нові знання. Тому, вважаємо, що обрана тема є актуальною для дослідження.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теорія людського капіталу досліджувалася з кінця XIX століття й набула подальшого розвитку як у зарубіжних, так і у вітчизняних науковців (Г. Беккер, Н. Гавкалова, В. Гриньова, М. Дороніна, С. Струмліна, Т. Шульц та ін.). Література з питань менеджменту й організаційної діяльності вказує на широке визнання зв'язку знання з успішністю діяльності організацій. Не зважаючи на досить давню обізнаність із конструктом знань та на наявність детальних оглядів (С. Деспре, Д. Шовель, В. Ерл), спостерігається лише незначне просування у розумінні самого конструкту (Т. Стюарт). Специфіка використання знання у практичній роботі досліджується спеціалістами-практиками із промисловості

(С. Коллісон і Дж. Парсел), енергообладнання, спеціалістами з менеджменту (С. О'Делл та С. Грейсон) й науковцями (С. Карнейро, А. Ньюел та ін.).

**Постановка проблеми.** Питанню формування людського капіталу в економічній сфері діяльності присвячено багато досліджень, проте, використання поняття «людський капітал» не розглядалося в освітніх організаціях, що є складовими освітнього чинника людського капіталу. Зокрема, вищі навчальні заклади готують для економіки працівників, а для їх навчання й виховання необхідно мати кваліфікованих науково-педагогічних працівників, які складають людський капітал вищого навчального закладу. Якщо розглянути сутнісні характеристики його формування у вищому навчальному закладі, то можна дослідити чинники, що впливають на професійний розвиток викладачів, зокрема, на якість підготовки майбутніх фахівців.

**Метою** даної статті є проведення аналізу складових людського капіталу вищого навчального закладу. Виокремлено такі **завдання**: розглянути поняття «знання» як елементу людського капіталу, що впливає на професійний розвиток людини, й визначити основні характеристики формування людського капіталу у вищому навчальному закладі.

**Виклад основного матеріалу.** Фахівець сьогодні – це людина із широкими загальними й спеціальними знаннями, здатна швидко реагувати на зміни в техніці й науці, що відповідають вимогам нових технологій, які неминуче будуть впроваджуватися; йому потрібні базові знання, проблемне, аналітичне мислення, соціально-психологічна компетентність, інтелектуальна культура. Такі пріоритети обумовлені двома соціальними й економічними факторами: великим потоком інформації в усіх сферах знань й усвідомленою потребою сучасного суспільства в гнучких, адаптивних системах освіти, що передбачають можливість досить швидкої професійної переорієнтації й підвищення кваліфікації, саморозвиток людини на будь-якому відрізку її життя. Проте, можна зазначити, що сьогодні недостатня

кількість фахівців відповідає вимогам суспільства, а підготовка нових фахівців пробуксовує в питаннях щодо подальшої самоосвіти людини, тобто навчання впродовж життя. Якість освіти фахівця й професійний рівень певною мірою залежить від його вмінь самостійно працювати й самоорганізовуватися, маєтись на увазі ефективно управляти своєю діяльністю. Важливими аспектами педагогічної науки вважаються такі, що зосереджують увагу на навчанні, вмінні самостійно діставати необхідну інформацію, виокремлювати проблеми й шукати способи їх раціонального вирішення, вміти критично аналізувати отримані знання й застосовувати їх задля вирішення всіх нових завдань. Опанувавши ці вміння, виникає необхідність розширення й удосконалення розумового, інтелектуального потенціалу людини на основі оволодіння інформацією й перетворенням її в знання. Таким чином, стратегічними напрямками розвитку освітньої системи у сучасному суспільстві можна вважати інтелектуальний і моральний розвиток людини на основі залучення її в різноманітну самостійну діяльність у різних сферах знання, із залученням новітніх технологій щодо адаптації людини до нового інформаційного середовища.

У зв'язку з цим особлива роль має приділятися системі освіти. Інвестиції в освіту потрібно розглядати як інвестиції в людський капітал. Освіта повинна займати пріоритетні позиції в структурі витрат держави, відповідати вимогам сучасного розвитку суспільства й готувати для нього фахівців, кожний з яких повинен володіти не тільки компетенціями для виконання операцій одночасно в декількох спеціальностях, але й навичками аналізу, прогнозування, обговорення проблем у групах, фінансового обліку й керування діяльністю автономної групи в різних умовах праці. Об'єктивною вимогою до працівників є наявність навичок професійної й соціально-психологічної адаптації у швидко змінюваному світі. Проблема освіти в цьому контексті заключається в освоєнні способів формування нових ключових умінь, зокрема, навичок самоосвіти або ефективної адаптації в

соціальної групі. Інша проблема – безперервність освіти. Швидкий прогрес нових знань і старіння вже наявних знань – основа для розвитку безперервної освіти.

Отже, знання визначаються ключовим чинником конкурентоздатності будь-якої організації і складають основу її людського капіталу. Як відомо, капітал – це все, що може приносити прибуток підприємству. Перетворення знання в капітал означає, що володіння ним дозволяє мати регулярний дохід від його використання всіма суб'єктами (індивідами, організаціями) – носіями знання. Людський капітал є складовою інтелектуального капіталу. Аналізуючи проблеми інтелектуального капіталу, часто доводиться мати справу з нематеріальними активами. Інтелектуальний капітал організації – це всі знання, важливі для організації, є власністю тих, хто працює, або виникають із виробничих процесів, систем, організаційної культури. Інтелектуальний капітал включає знання й навички певних людей, норми й системи цінностей, бази даних, методології, програмне забезпечення, виробничий досвід, ліцензії, бренди, торгівельні секрети тощо. Інтелектуальний капітал має три складові: людський капітал, соціальний капітал й організаційний або соціальний капітал. Багато науковців вважають, що людський капітал є значним в організації. Людські активи – це (в першу чергу) знання й навички співробітників. Інтелектуальні ресурси особистості – це сформовані в процесі формальної освіти й неформального навчання знання й ключові компетенції, що підвищують соціальну адаптацію, професійну мобільність індивіда в світі, що стрімко змінюється [5].

Л. Едвінссон та М. Мелоун виділяють у складі інтелектуального капіталу людський і структурний капітали. До людського капіталу відноситься сукупність знань, практичних навичок та здібностей персоналу підприємства, що використовуються у процесі виконання його поточних знань, включаючи такі складові як моральні цінності й філософія підприємства, культура праці й загальне ставлення до справи [5].

С. Дятлов, характеризуючи поняття «людський капітал», зробив спробу описати всі аспекти, що відносяться до нього, визначаючи як «сформований у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що доцільно використовувати в тій чи іншій галузі суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва та впливають на зростання заробітків (доходів) даної людини» [3, 65].

На формування, розвиток та стан людського капіталу впливають чинники, що зумовлюють його кількісний та якісний склад. Науковці надають різні класифікації чинників людського капіталу [2]. Л. Михайлова поєднала системоутворюючі чинники формування людського капіталу у чотири групи: правовий, економічний, соціальний і демографічний [4]. Освіта входить у соціальний чинник. Необхідно зазначити, що освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку, підґрунтям формування інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства, виступають гарантом індивідуального розвитку. У контексті освітнього чинника необхідно виділити вплив формальної та безперервної освіти на стан і розвиток людського капіталу. Н. Гавкалова й Н. Маркова розрізняють освітній чинник людського капіталу на такі складові: формальна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища), безперервна освіта (здобуття наукового ступеня, додаткова освіта, підвищення кваліфікації, перенавчання, самоосвіта, самовдосконалення) [2]. Отже, освіта відіграє важливу роль у формуванні людського капіталу організації. Якщо розглядати вищий навчальний заклад як організацію, то можна говорити про рівень знань науково-педагогічних працівників як елементів організації, тобто складової людського капіталу, також своєрідністю такої організації можна визначити надання освітніх послуг іншим, що будуть складати людський капітал організацій, в яких працюють або будуть працювати. Таким чином, від компетентності викладача залежить

не тільки якісний склад людського капіталу вищого навчального закладу, а й будь-якої іншої організації.

Компетентна дія без компетентного знання стає неможливою. Тому, на думку деяких учених, знання – це накопичені передумови для дії. Знання – це цілеспрямована координована дія [1]. Всі дії є знаннями, всі знання є діями. Виділяють наступні групи навичок, якими повинні володіти ті, що мають знання: 1) навички отримання знань, що пов'язані зі здатністю опановувати ними в умовах їх застарівання й зростання обсягів інформації (де шукати знання, коли їх поновлювати, визначати, які знання потрібні наразі, а які – у майбутньому); 2) навички створення знань: проектування, проведення досліджень й аналізу інформації, відтворення ефективної взаємодії; 3) навички організації знань: структурування неорганізованих обсягів знань й оформлення їх у форму, доступну для наступного аналізу; 4) навички використання знань: вирішення проблем, створення нових продуктів (послуг), збільшення цінності товарів (послуг) для споживачів, поширення знань [1].

Як бачимо, всіма групами знань володіють науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів, оскільки, вони, безсумнівно, використовують їх у навчанні студентів.

Також, усі перераховані навички визначаються як навички «управління знаннями». Розрізняють соціальні й психологічні аспекти управління знаннями. П. Уоллес визначає знання як «субстанцію, що складає основу всіх соціально-економічних процесів». Виникнення на сучасних підприємствах терміну «висококваліфікований фахівець, який активно використовує у своїй роботі комп'ютер та ІТ - технології для аналізу й обробки інформації й знань, працює значною мірою самостійно» (від англ. *knowledge worker*) сприяло впровадженню, підтриманню й розвитку системи управління знаннями, де головний акцент ставиться на персонал та активізацію людських ресурсів [9, 135].

Уперше термін «управління знаннями» прозвучав у 1986 р. у виступі Карла Віга на конференції ООН. Спочатку під управлінням знаннями розумілися ІТ-рішення, спрямовані на збереження, структурування, аналіз, пошук звітів, аналітичних записок та інших документів з описанням певного успішного досвіду в галузі або в самій компанії. Такий «інформаційно-технологічний» підхід домінував до початку 2000р., коли з'ясувалося, що між «управлінням інформацією» й «управлінням знаннями» існує суттєва різниця. Це пояснюється тим, що термін «знання» відноситься до числа тих розпливчастих понять, що можуть одночасно здаватися як усеосяжними, так і такими, що не означають нічого конкретного. Представники різних наук неоднозначно розуміють термін «знання», по-різному сприймають види знань та їх властивості, що й формують узагальнене уявлення про самі знання» [8, 1002].

У літературі можна знайти найрізноманітніші визначення поняття «знання», а саме «розуміння або наявність інформації», «накопичення досвіду», що досить важко конкретизувати. Відповідно до словника М. Вебстер термін «знання» трактує як «факт або стан знання, набуті через досвід або асоціацію» й «широке коло інформації» або «передчуття обставини або стану майбутньої ситуації чи факту, що ви отримуєте через обмірковування» [10, 793]. Із наведених визначень випливає, що термін «знання» досить важко визначити, так само як і пояснити, як знання можна отримати або як ними можна керувати.

Поняття «управління знаннями» (від. англ. *Knowledge Management, КМ*) народилося в середині 90-х років у великих корпораціях, де проблеми обробки інформації придбали особливу гостроту, ставши критичними. Головна передумова, що зумовила нагальну потребу в управлінні знаннями, полягала у тому, що зростаючий обсяг набутої інформації можна було, принаймні потенційно, багаторазово використовувати. Лоренс Прусак, засновник Інституту Керування Знаннями в ІВМ, звернув увагу на додаткові



причини зростаючого зацікавлення до управління знаннями, особливо до знань, які можна передавати за допомогою Інтернету й новітніх технологій; ключовою причиною з усіх є глобалізація, темп якої значно збільшився [8, 421].

Зміщення акцентів від надбання знання до здійснення продуктивного використання знання знаходить своє віддзеркалення у зміщенні акцентів від індивідуального фокусування до суспільного. Центральним завданням тих, хто здійснюватиме менеджмент знання, є визначення кращих шляхів культивування, підтримування й використання знань на індивідуальному й організаційному рівнях. Іншими словами, треба забезпечити, щоб необхідне знання потрапляло до потрібних людей у слушний час, та допомагати людям поділяти знання й використовувати його у такий спосіб, щоб воно покращувало роботу організацій [6].

Специфіка використання КМ полягає у застосуванні знань для самого знання. Вчені пропонують інтегровану модель менеджменту знання. Вона ілюструє суттєві компоненти менеджменту знання та взаємозв'язки між ними. Ця модель є адаптованою версією моделі М. Хандзика[7], у якій пропонується два типи організаційних факторів: організаційне середовище (зокрема, лідерство й культура) та організаційну інфраструктуру (інформаційні й комунікаційні ресурси), що можуть активізувати або ж стримувати процеси, пов'язані зі знанням (створення, передавання, використання тощо), й сприяти розвитку організаційного знання. Ця модель включає вплив загального організаційного середовища на вибір технологічної інфраструктури для підтримки процесів, що пов'язані зі знанням. Також модель включає ланцюг зворотного зв'язку, акцентуючи потребу у постійному вимірюванні знань та регулюванні потенціалу стратегій у часі.

Інтегрована структура менеджменту знань включає організаційне середовище, технологічну інфраструктуру, процеси, пов'язані зі знанням,

організаційне знання, вимірювання.

За дослідженнями Г. Олівера підсумкові результати обстеження складових менеджменту знання включають складові управління знаннями, оцінювану важливість (середнє значення), оцінюване застосування (середнє значення), організаційне середовище, технологічну інфраструктуру, процеси, пов'язані зі знанням, вимірювання знань [7].

Організаційне середовище є особливо важливою практичною складовою менеджменту знань. Таке середовище, що базується на стимулюванні отримання знань, певним чином виявляє себе у термінах сильної підтримки лідерства та в організаційній культурі співробітництва. Серед прикладів ефективної підтримки лідерства можна назвати визнання центральної ролі менеджменту знань в організаційній стратегії, заохочування навчатися, підтримка й розвиток існуючих здібностей (компетенції), створення нових, розробка планів використання людських ресурсів та схем винагородження й стимулювання, що базуються на особистому внеску до розвитку організаційного знання. Високий рівень визнання важливості КМ є стимулюючою новиною.

До ознак культури співробітництва належить середовище, що уможливорює поділ знань та сприяє йому, в якому існує клімат відкритості й довіри, головною метою менеджменту знань є утворення ціннісного іміджу праці.

Крім того, має бути гнучкість і потяг до керування процесом навчання та середовище, де співробітники беруть на себе відповідальність за власне навчання. Загально визначається, що технологічна інфраструктура має потенціал сприяння процесам, що пов'язані зі знанням, у якості платформи для утримання й поділу знань. Крім того, існує низький рівень практичного впровадження процесів, що пов'язані зі знаннями. Організаційне знання, що підтримується або ні, зростає завдяки цілому ряду взаємопов'язаних процесів утворення, передавання й використання знань. Організації, де ці процеси

застосовуються на практиці, можуть мати деякі з таких ознак: систематична ідентифікація прогалів у знанні й чітко визначені технології їх знаходження й ліквідації, розробка складних і етичних механізмів збирання спеціальної інформації (розвідувальних даних), а також залучення всіх співробітників до пошуку ідей, формалізація процесу накопичення й передавання знань, включаючи документування й навчання; оцінювання й поширення мовчазного знання у межах організації шляхом заохочування до експериментування й спілкування [7].

Безумовно, академічні працівники добре визнають важливість цих процесів. Запропонована структурна модель чітко підкреслює необхідність тривалого вимірювання знань для моніторингу й корегування (регулювання) організаційної стратегії менеджменту знань у часі. Отже, за умов уважного планування й впровадження в практику, узгоджуючись із цілями самої організації та її базовими компетенціями, КМ уможливить вивільнення ресурсів організаційного знання, що призведе до загального успіху.

Таким чином, знання та методики управління знаннями можна розглядати як такі, що значною мірою впливають на формування людського капіталу, зокрема, у системі вищої освіти, тому що є основними його складовими й працюють не тільки на розвиток самої людини, а й на суспільство в цілому.

**Висновки.** Швидко змінюваний світ висуває перед людством нові обрії, що вимагають швидкої адаптації до ситуації й прийняття рішень. Беручи це до уваги, можна визначити пріоритетність розвитку людини серед інших питань. Освіта є одним із основних чинників розвитку людини. Сукупність знань, практичних навичок та здібностей працівників організації складають її людський капітал. Значною мірою використання людського капіталу можна відстежити у вищих навчальних закладах, де накопичений викладачем певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій сприяють зростанню не тільки особистих доходів, а й впливають на

продуктивність праці й ефективність виробництва через навчання і виховання майбутніх фахівців. Однією з найважливіших складових людського капіталу становлять знання. Перетворення знань в капітал означає, що володіння ним дозволяє одержувати регулярний прибуток від його використання всім суб'єктам (індивідам, організаціям) – носіям знання. Здатні приносити дохід тільки ті знання, що характеризують потенціал його носія виконувати ефективну дію. Індикатором такого знання є компетентність. Освіта повинна спрямовувати результати на досягнення критерію якості (компетентності), що ґрунтується на знаннях. В умовах прискорюваного старіння знань вища освіта як стратегічний пріоритет повинна мати дві рівні мети: 1) формування діяльнісних складових фундаментальних знань – ключових навичок інтелектуальної діяльності; 2) формування ключових компетентностей, інваріантних стосовно конкретної (освоєної в процесі навчання) галузі знань, тобто навичок керування знаннями, компетентностей соціальної взаємодії, навичок активної й пасивної адаптації тощо. Також важливим є усвідомлення того, що знаннями можна управляти, й вже існують ефективні моделі у сфері управління знань, що значною мірою впливають на формування якісного чинника людського капіталу, зокрема, у вищому навчальному закладі. Питання формування людського капіталу в освіті тільки набирає обертів і може викликати інтерес до подальшого дослідження, враховуючи вже розроблені моделі управління знаннями, відстеження ефективності їх використання в освітньому середовищі у порівнянні з діловою сферою, що може стати темою для подальших роздумів у навчанні й вихованні фахівців.

## Література

1. Витцель М. Работники, владеющие знаниями // Информационные технологии в бизнесе / М. Витцель; под ред. М. Желены. – СПб: Питер, 2002. – С. 219 – 230.
2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с.
3. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд. СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
4. Михайлова Л. І. Людський капітал як соціально-економічна категорія в системі управління трудовими ресурсами АПК / Л. І. Михайлова // Вісник ХНАУ ім. В.В.Докучаєва. – 2004. – № 10. – С. 154 – 159.
5. Edvinson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinson, M. Malone. – NY:Harper Business, 1997. –234 p.
6. Dixon N. M. Common Knowledge: How Companies Thrive By Sharing What They Know / N. M. Dixon. – Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 2000. – 124 p.
7. Oliver G.R. Towards Understanding KM Practices in the Academic Environment: the Shoemaker's Paradox / Gary R. Oliver, Meliha Handzic // Electronic Journal on Knowledge Management, 2003. – Vol. 1. – Issue 2. – P. 139-146. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ejkm.com](http://www.ejkm.com)
8. Prusak L. Where Did Knowledge Management Come From? / Laurence Prusak. // Electronic version IBM Systems Journal, 2001. – № 40(4). – P. 1002-1007.
9. Wallace P. The Internet in the Workplace: How New Technology Is Transforming Work. / Patricia Wallace. – Cambridge University Press, 1991. – P. 135 – 141.
10. Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary of the English Language. – N.Y., Avenel, New Jersey: Gramercy Books, 1989. – P.1854.