

ГОРШКОВ МАКСИМ
МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ
КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті розглянуті особливості формування людського капіталу в сучасних умовах розвитку економіки. Вказано, що формування людського капіталу проходить такі фази відтворення як: формування, розподілення, використання та розвитку. Визначено, що формування людського капіталу починається ще до трудової діяльності людини і триває тривалий період часу з різною інтенсивністю. Перераховані чинники, які як стимулюють, так і стримують формування і розвиток людського капіталу. З'ясовано, що вплив чинників відбувається як з боку держави, так і з боку підприємства, які пов'язані з освітою та управлінням. Визначено, що представлені чинники стимулювання та стримування розвитку людського капіталу відносяться до управлінських функцій як держави, так і підприємства, що дає можливість говорити про ефективне чи неефективне управління. Розкрито певні проблеми формування і використання людського капіталу в сучасних умовах. Представлений механізм управління людським капіталом відповідає конкурентним вимогам ринку до людського капіталу, оскільки розглядає його управління на трьох рівнях: мікро, макро і індивідуальному. Вказано, що макрорівень включає управління з боку держави за допомогою інвестицій, наприклад, в такі сфери як, освіта, охорона здоров'я, культуру і мистецтво. Мікрорівень представлений управлінням з боку підприємства. Механізм управління людським капіталом вказує на постійний зв'язок між мікро, макро і індивідуальними рівнями і порушення або збої в одному з рівнів призводить до негативних наслідків як для держави, підприємства так і самої людини (індивіда).

Ключові слова: людський капітал, механізм, управління, підприємство, держава, ефективність, інноваційний розвиток.

HORSHKOV MAKSYM
METHODOLOGICAL ASPECTS OF IMPROVING THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Annotation

The article considers the features of human capital formation in modern conditions of economic development. It is indicated that the formation of human capital goes through such phases of reproduction as: formation, distribution, use and development. It is determined that the formation of human capital begins before human labor and lasts a long period of time with varying intensity. These factors that both stimulate and constrain the formation and development of human capital. It was found that the influence of factors occurs both on the part of the state and on the part of the enterprise, which are related to education and management. It is determined that the presented factors of stimulating and restraining the development of human capital belong to the management functions of both the state and the enterprise, which gives the opportunity to talk about effective or inefficient management. Certain problems of formation and use of human capital in modern conditions are revealed. The presented mechanism of human capital management meets the competitive requirements of the market for human capital, as it considers its management at three levels: micro, macro and individual. It is stated that the macro level includes government management through investments, for example, in areas such as education, health, culture and the arts. The micro level is represented by the management of the enterprise. The mechanism of human capital management indicates a constant connection between the micro, macro and individual levels and violations or failures in one of the levels leads to negative consequences for the state, enterprise and the person (individual).

Keywords: human capital, mechanism, management, enterprise, state, efficiency, innovative development.

1. Постановка проблеми

Людство вступило в нове сторіччя в процесі наростаючих глобальних змін, серед яких зміна людини та її розвиток різко відстає від змін у техніко-економічній сфері. Подолання цього відставання й створення сучасної системи, яка формує й розвиває людину, а отже, й збільшує людський капітал, вимагають глобальні процеси. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але й комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві й окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійкий економічний ріст, так і досягнення більш високого рівня добробуту населення й гідності життя.

Проблеми формування людського капіталу відображено в працях класиків економічної думки: У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, А. Маршала. Різні аспекти формування людського капіталу були досліджені як вітчизняними, так і зарубіжними вченими: Б. Андрушків, О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, В. Близнюк, С.В. Волошина, Ю.В. Галабурда, О. Грішнова, Г. Євтушенко, О.В. Захарова, Дж. Кендрик, Дж. Мінсер, Н.В. Могдальова, О.Ю. Руднева, С.В. Севрюкова, Л. Туроу та ін.

Метою статі є визначення механізму формування людським капіталом та механізму його управління.

2. Виклад основного матеріалу дослідження

У сучасному світі людський капітал дедалі більшою мірою стає джерелом життєвої сили і розвитку будь-якого підприємства і суспільства в цілому. Саме людський капітал, а не обладнання і виробничі запаси, є визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного зростання та ефективності економіки.

Серед головних ресурсів нашої країни, що дозволяють прискорити становлення ринкової економіки і вступити на шлях стабільного розвитку, слід виділити підприємництво, яке є найважливішим внутрішнім стратегічним фактором сталого саморозвитку економіки. Однак підприємництво може стати стійким джерелом саморозвитку економіки тільки за умови наукового розуміння його економічної сутності та змісту, дослідження шляхів його формування і становлення. Це дозволяє державі створити сприятливі економічні, організаційні, соціальні та політичні умови для його розвитку в сучасній Україні.

Теорія «людського капіталу» дозволяє з загальних позицій вивчати різні явища ринкових відносин, виявляти ефективність вкладених в людський фактор фінансових коштів, дозволяє оцінити ефективність економічної діяльності будь-якого підприємства, і на сьогодні є одним з найважливіших показників успішності фірми, а отже стимулює розвиток економіки держави [1].

Проблема оцінки людського капіталу є в даний час актуальною внаслідок того, що людський капітал (персонал підприємства) - один з найважливіших стратегічних ресурсів, об'єднана спільною метою команда професіоналів - серйозна конкурентна перевага, але головне, що людський капітал є джерелом додаткової вартості.

Різні науковці робили спроби кількісно виміряти вплив людського капіталу на діяльність підприємства і процвітання країни. Наведемо приклад на рівні підприємства. Так, компанія Watson Wyatt розробила власну методику оцінки зв'язку між людським капіталом і прибутком акціонерів. За результатами подібних досліджень, можна зробити висновок, що вартість акції підприємств з високим індексом людського капіталу зростає більш високими темпами, ніж акції підприємств із середнім і низьким рівнем. Проведені дослідження свідчать, що, поліпшення системи стимулювання та преміювання дає збільшення акціонерної вартості на 16,5%, підвищення комфортності робочого середовища, поліпшення умов праці - на 9,0%. Завдяки вдосконаленню політики підприємства в області найму і закріплення персоналу вартість акцій компанії зростає на 7,9% і, нарешті, поліпшення внутрішньо фірмових комунікацій дає зростання акціонерної вартості на 7,1%[2].

Сучасний людський капітал як фактор розвитку організації, а в подальшому і розвитку економіки країни формується і розвивається за рахунок інвестицій в усі сфери розвитку людського капіталу. Інвестиції в людський капітал в діяльності підприємства важливі і необхідні. Інвестиції в людський капітал будуть більшими, чим нижче витрати, пов'язані з його формуванням.

Інвестиції в людський капітал може здійснювати не тільки сам людина (близькі, спонсори) але і організація, в якій він працює. Це природно, оскільки для неї кваліфікований і грамотний співробітник цінніше ненавченого. Звичайно, людський капітал індивіда, як актив є власністю не організації, а самого працівника, але сукупність працівників, які трудяться в організації, цілком можна розглядати як її людський капітал. Його масштаби залежать від комплексу чинників: здібностей співробітників, їх трудового і життєвого досвіду, рівня освіти і кваліфікації, стану здоров'я (особливо якщо робота відповідальна і вимагає витривалості, стійкості до стресу та ін.), мотивації (До самої роботи, підвищенню кваліфікації), витрат, які фірма здійснює для навчання і виховання персоналу, підбору кадрів і т.д. [3].

В інформаційному суспільстві та в умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому людський капітал став не тільки стратегічним ресурсом, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства, тому є одним з об'єктів управління. Сутність управління людський капітал полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій із метою реалізації цілей організації. Сучасні системи управління на більшості підприємств характеризуються активним використанням нових підходів, урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, стратегічною спрямованістю. Її завданням є створення необхідних та максимально комфортних умов для формування та реалізації потужного людського капіталу, який за кількісними та якісними характеристиками має відповідати потребам та цілям підприємства.

Швидке впровадження нових технологій, нових форм організацій виробництва, скорочення і навіть зникнення окремих підприємств, виникнення нових сфер зайнятості, комп'ютери, електронне спілкування та Інтернет змінюють способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління людським капіталом на підприємстві. Обґрунтування необхідності розвитку даної системи дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових інноваційних технологій та методів використання трудових ресурсів.

Сучасна система управління людським капіталом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій менеджменту та використання власного досвіду, включає такі підсистеми: аналіз та планування людського капіталу; оцінювання людського капіталу; організація навчання людського капіталу; управління оплатою праці людського капіталу; мотивація людського капіталу; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [4].

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль людського капіталу, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у операційній діяльності, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Постійна змінність зовнішнього та внутрішнього середовища господарювання викликає

потребу перманентної адаптації і актуалізує необхідність впровадження інноваційних технологій до формування, використання і управління людським капіталом підприємства.

На основі узагальнення наукових джерел та аналітичних матеріалів [5, 6] виявлено, що до найбільш вагомих чинників, які впливають на діяльність підприємств та процеси управління людського капіталу у сучасному бізнес-середовищі, належать:

- 1) нестабільна ситуація на національних, регіональних, ринках;
- 2) інформатизація, поширення цифрових технологій;
- 3) швидке застарівання знань, технологій;
- 4) зростання інтенсивності міграційних процесів;
- 5) зростаюча індивідуалізація, формування індивідуалізованого суспільства;
- 6) постійна потреба у функціональній і чисельній адаптації людського капіталу до вимог операційної системи.

Інноваційні структури вимагають від працівника наявності внутрішньої потреби у творчості, особливої гнучкості мислення, самореалізації у рамках конкретної соціальної системи, ефективної системи сприйняття рішень. Новий стан, ситуація вимагають вміння поєднувати природні та набуті якості людини з вимогами оточуючого середовища, змушують його шукати нетрадиційні технології вирішення завдань. Сучасні підприємства у своїй діяльності орієнтуються в першу чергу на висококваліфіковану робочу силу, а особистість новатора-менеджера є центральною ланкою досягнення успіху.

Сучасна спрямованість інновацій в управлінні людським капіталом персоналом пов'язана з вирішенням таких завдань:

- 1) поліпшення якості трудового життя;
- 2) стимулювання креативних ідей;
- 3) лояльність персоналу, згуртованість колективу;
- 4) зростання рівня продуктивності праці;
- 5) ефективне навчання і розвиток людського капіталу;
- 6) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей працівників;
- 7) забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника;
- 8) створення творчого середовища;
- 9) підвищення адаптивності людського капіталу до нововведень.

Загалом впровадження інноваційних підходів в системі кадрового менеджменту повинне бути спрямоване на високий рівень реалізації нововведень, розвиток творчих здібностей працівників та підвищення ефективності роботи підприємства.

3. Висновки

Таким чином інновації у сфері управління людським капіталом та його потенціалом у сучасних умовах, на нашу думку, зорієнтовані на вирішення таких завдань як підвищення продуктивності і якості праці; поліпшення якості трудового життя; організація постійного розвитку людського капіталу; закріплення кадрів та згуртування трудових колективів; підвищення результативності роботи кадрових служб. Конкретний набір інновацій у кадровій сфері для кожного підприємства є індивідуальним і визначається загальною стратегією, фінансовими можливостями і пріоритетами обраного варіанту кадрової політики. В сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним чинником стійкого розвитку і економічного зростання, оскільки конкурентні переваги економічних систем багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина.

Список використаних джерел та літератури

- [1] Лазарева А.П. Формування та управління людським капіталом. / А.П. Лазарева// Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності . 2013 - Випуск 1, Том 2- С. 151-154.
- [2] Crawford, R., (2011). *In the Era of Human capital*. N.Y.: Harper Business.
- [3] Воронкова А. Е., Гриньов А. М. Компетенція як ключовий концепт менеджменту знань працівників підприємства. / А.Е. Воронкова, А.М. Гриньов // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. - 2012. - № 12 (182). Ч. 1. С. 65–72.
- [4] Creating People Advantage 2013. Lifting HR Practices to the Next Level / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo. // October 30, 2013. URL: <https://www.bcgperspectives.com>.
- [5] Маслак О.І., Іщенко С.В., Гришко Н.Є., Шевчук Ю.В. Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки/ /О.І. Маслак, С.В. Іщенко, Н.Є. Гришко, Ю.В. Шевчук // Вісник НТУ «ХП». 2019 - №1 – С. 50-59
- [6] Костюнік О.В. Питання управління людським капіталом підприємства / О.В. Костюнік // Інвестиції: практика та досвід. – 2017.- №3 – С. 51-54.

References

- [1] Lazareva A.P. *Formuvannia ta upravlinnia liudskym kapitalom*. (Formation and management of human capital) / A.P. Lazareva // Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti . 2013 - Vypusk 1, Tom 2- p. 151-154
- [2] Crawford, R., (2011). *In the Era of Human capital*. N.Y.: Harper Business.
- [3] Voronkova A. E., Hrynov A. M. *Kompetentsiia yak kliuchovyi kontsept menedzhmentu znan pratsivnykiv pidpriemstva*. (Competence as the key concept of knowledge management of the enterprise employees) / A.E. Voronkova, A.M. Hrynov // Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia. - 2012. - № 12 (182). Part.1. p. 65–72.
- [4] *Creating People Advantage 2013. Lifting HR Practices to the Next Level* / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo. // October 30, 2013. URL: <https://www.bcgperspectives.com>.
- [5] Maslak O.I., Ishchenko S.V., Hryshko N.Ie., Shevchuk Yu.V. *Upravlinnia liudskym kapitalom: znannia yak osnova zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku ekonomiky* (Human capital management: knowledge as a basis for innovative economic development) / O.I. Maslak, S.V. Ishchenko, N.Ie. Hryshko, Yu.V. Shevchuk // Visnyk NTU «KhPI». 2019 - №1 – p. 50-59.
- [6] Kostyunik O.V. *Pytannia upravlinnia liudskym kapitalom pidpriemstva*. (Issues of human capital management of the enterprise) / O.V. Kostyunik // Investytsii: praktyka ta dosvid. – 2017.- №3 – S. 51-54.

Horshkov Maksym – Senior Lecturer, Vinnitsa trade and economic institution KNTEU 21050, m. Vinnytsya, st. Soborna 87. e-mail: m.horshkov@vtei.edu.ua Where and when he graduated: Vinnytsia State Technical University, 2002, Professional orientation or specialization: resource potential, reproduction, agrarian sector, The most relevant publication outputs: 1.Horshkov M. .*State regulation of the efficiency of resource potential of agricultural sector economics of Ukraine* //Scientific Letters of International Academic Society of Michal Baludansky - p. 51-59; 2.Horshkov M.A. *Systemnyi pidkhid do modeliuвання protsesiv vidtvorennia resursnoho potentsialu ahrarnoho sektoru ekonomiky* (System approach to modeling the processes of reproduction of resource potential of the agrarian sector of the economy) / M. A. Horshkov, E.O. Kovtun // *Ekonomika ta suspilstvo*. – 2017. - №13. : <http://economyandsociety.in.ua/journal-13/20-stati-13/1440-gorshkov-m-a-kovtun-e-02>.; 3. Horshkov M. *Taksonomichna model otsinky protsesiv vidtvorennia resursnoho potentsialu ahrarnoho sektoru ekonomiky Ukrainy* (*Taxonomic model of the evaluation of the reproduction of the resource potential of the agrarian sector of the economy of Ukraine*) / M. Horshkov // *Scientific Letters of the Academic Society of Michal Baludansky* .- 2017.- No. 6.-p76-78