

УДК 65.015

Карпенко О.О.

доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри управління та економіки водного транспорту,
Державний університет інфраструктури та технологій

ЭФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто особливості управління людським капіталом на підприємстві в умовах переходу до інноваційної економіки. Доведено, що людський капітал є основою розвитку підприємства. Від людського капіталу залежить підвищення економічної ефективності підприємства. Визначено, що витрати часу і коштів на підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня персоналу є інвестиціями в основне джерело прибутку підприємства.

Ключові слова: людські ресурси, людський капітал, інвестиції, управління, розвиток підприємства, інноваційна економіка.

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Карпенко О.А.

В статье рассмотрены особенности управления человеческим капиталом на предприятии в условиях перехода к инновационной экономике. Доказано, что человеческий капитал является основой развития предприятия. От человеческого капитала зависит повышения экономической эффективности предприятия. Определено, что затраты времени и средств на повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала – инвестиции в основной источник прибыли предприятия.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, инвестиции, управление, развитие предприятия, инновационная экономика.

HUMAN CAPITAL EFFICIENT MANAGEMENT AS A DEFINING FACTOR OF ENTERPRISES ECONOMIC DEVELOPMENT

Karpenko O.

In the article features of management by the human capital at the enterprise in the conditions of transition to innovative economy are considered. Human capital is the basis for the development of the enterprise, increasing its economic efficiency is proved. The time and money spent on raising the educational and professional qualification level of the personnel is an investment in the main source of profit of the enterprise are determined.

Keywords: human resources, human capital, investments, management, enterprise development, innovative economy.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток економіки та постійно зростаюча конкурентна боротьба вимагають пошуку нових, більш ефективних стратегічних можливостей підприємств. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває розробка принципів і моделей нової теорії організації і управління підприємствами, що буде визначати належність підприємства до інноваційної економіки, де конкурентоспроможність підприємств та економіки в цілому визначається рівнем упровадження інновацій та ступенем інтелектуального розвитку, що базується на знаннях та інформації.

Визнаючи можливості використання інновацій як засобу економічного розвитку, необхідно вивчати, розвивати та впливати на численні аспекти інноваційної стратегії, серед яких на особливу увагу заслуговує розвиток і вдосконалення управління людським капіталом, де працівники розглядаються не лише, як кадри, а як стратегічний чинник економічного зростання, забезпечення успіху впровадження і застосування будь-яких нововведень. Знання і кваліфікація робітника розглядають як особливу форму інтелектуальної власності

людини, а витрати часу і коштів на придбання знань і навичок – як інвестиції в людський капітал. При цьому безліч надбаних у результаті інвестицій корисних властивостей працівників використовуються у виробничій діяльності, обумовлюючи підвищення продуктивності праці, а, відтак, підвищення доходів підприємства, поліпшення добробуту працівників, економічне зростання галузі, регіону, держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія людського капіталу зародилася завдяки видатним вченим-економістам В. Петті, А. Сміту, Д. Рікардо, К. Марксу. Розвитку сучасної теорії людського капіталу сприяли Г. Беккер [1], Т. Шульц [2], С. Фішер, Р. Дорнбуш і Р. Шмалензі [3], Дж. Грейсон і К. О'Делл [4] та інші. За значний внесок у розробку і популяризацію теорії людського капіталу у 1992 році американському економісту професору Гарі Беккеру було присуджено Нобелівську премію [5].

В Україні дослідженням розвитку теорії людського капіталу присвятили увагу вчені Н. Марущак [5], О. Більська [6], О. Бородіна [7], Н. Голікова [8],

О. Грішнова [9], О. Гавриш, Л. Довгань, І. Крейдич, Н. Семенченко [10] та інші. Разом з тим вивчення та аналіз опублікованих за даною проблемою робіт показали, що існує необхідність подальшого розвитку аспектів ефективного управління людським капіталом на підприємстві.

Мета статті. Метою статті є визначення особливостей управління людським капіталом для забезпечення економічного розвитку підприємства в умовах переходу до інноваційної економіки.

Вклад основного матеріалу. Високі стандарти діяльності підприємств в умовах інноваційної економіки значною мірою визначають якість виконуваних робіт та продукції і обумовлюють необхідність навчання на виробництві, яке по суті є однією з форм створення людського капіталу.

На думку багатьох менеджерів успішних міжнародних компаній поряд з іншими факторами, що впливають на ефективність організацій, виділяють три найважливіші – сприятливе ділове середовище, стратегія компанії, якість людських ресурсів, особливо управлінських. Очевидно, що і перші дві умови залежать від людини, роль якої у забезпеченні економічної і соціальної ефективності в умовах переходу до інноваційної економіки постійно зростає.

За своєю природою людські ресурси та людський капітал поняття не тотожні. Людські ресурси потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли знання, уміння, навички спроможності втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство, тобто, якщо людина має можливість реалізувати себе у суспільному виробництві шляхом власноруч організованої діяльності [5].

Виникнення теорії людського капіталу в сучасному сприйнятті пов'язують з ученими Чиказької наукової школи (II половина XX ст.) [6]. Визначення поняття «людський капітал» зарубіжними та вітчизняними дослідниками наведено у таблиці 1.

Людський капітал – це здоров'я, знання, навички, інші отримані та розвинуті спроможності, які людина використовує в процесі усвідомленої діяльності. На підприємстві людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію, фізичні та професійні здібності всіх працівників. «Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоздатності, економічного зросту й ефективності», – вказують відомі американські менеджери Дж. Грейсон і К. О'Делл [4].

Людина освічена, творча та ініціативна, з високим рівнем професіоналізму є основою людського капіталу, який визначає в сучасній економіці основну частку багатства країн, регіонів і окремих організацій. Саме тому якість життя невпинно зростає саме в країнах з накопиченим людським капіталом.

Характерне для сучасних умов функціонування підприємств впровадження новітніх технологій, скорочення життєвих циклів товарів, жорстка конкурентна боротьба на ринку обумовлюють підвищення вимог щодо якості товарів та послуг та вимагають безперервності та прискорення набуття працівниками нових навичок, знань та вмінь, а, отже, потребують інвестицій у людський капітал. Вкладання в людські ресурси стають чинником конкурентоспроможності та виживання фірми, а пов'язані з цим витрати – інвестиціями в основне джерело прибутку.

Таблиця 1. Визначення поняття «людський капітал» зарубіжними та вітчизняними дослідниками

Автор, джерело	Визначення поняття «людський капітал»
Г. Беккер [1]	Найвний у кожного запас знань, навичок, мотивацій.
Т. Шульц [2]	Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями
С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [3, с. 303]	Природні здатності і талант, а також освіта і набута кваліфікація.
О. Бородіна [7]	Здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенціальних можливостей приносити дохід.
Н. Голікова [8, с. 143]	Вартість запасу здібностей, досвіду, знань, залучених у господарський процес, капіталізованих на основі найму, які приносять додаткову вартість (прибуток).
О. Грішнова [9, с. 17]	Сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника.

Інвестиціями в людський капітал можуть бути освіта, нагромадження професійного досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації [1]. Інвестиції в людський капітал із часом окупаються, надаючи віддачу у вигляді більш високої заробітної платні або здатності виконувати роботу, яка приносить більше задоволення [3].

Сьогодні найбільшою цінністю для підприємства є людина, тому система управління підприємством передбачає розроблення систем, в тому числі управління людським капіталом, що забезпечують ефективне використання різноманітних здібностей працівників з метою максимального їх використання в процесі роботи.

Управління людським капіталом – система взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямована на створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу людських ресурсів на рівні організації і, відповідно, зростання людського капіталу. Обов'язковою умовою має бути органічне поєднання управління людськими ресурсами з концепцією розвитку організації. В українських реаліях можливості управління людськими ресурсами з його високим потенціалом та характером управління відповідно до стратегії підприємства часто використовуються неефективно, значення людського капіталу враховується недостатньо, натомість зберігається лише суто «кадрові» повноваження: оформлення наказів про зарахування на посаду працівників, підібраних керівником відповідного підрозділу, зберігання трудової книжки, кадрової інформації тощо.

Управління людським капіталом – це складна система, до головних завдань якої відносяться:

- забезпечення потреб у людських ресурсах;
- створення умов для використання фахових, кваліфікаційних і ділових якостей працівників, їх навчання, розвиток компетенцій та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня;
- удосконалення організації праці та створення безпечних умов праці;
- забезпечення адекватної винагороди за результатами праці;
- стимулювання креативності працівників;
- управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрним зростанням працівників з урахуванням результатів їх діяльності, здібностей, особистих інтересів, потреб організації;
- збереження здоров'я кожного працівника;
- встановлення конструктивних ділових стосунків у колективі.

Для виконання поставлених завдань застосовуються такі методи:

- економічні (матеріальне стимулювання, застосування санкцій тощо);
- організаційні (вимоги щодо дотримання нормативно-розпорядчих документів і посадових інструкцій, принципів підлеглості, відповідальності, дисципліни тощо);
- соціально-психологічні (мотивація, моральне заохочення, соціальні вигоди тощо).

Менеджер, який працює професійно, обов'язково використовує ті досягнення науки в галузі процесів, методів, форм управлінської діяльності, які підвищують ефективність господарювання. Так, основними чинниками, які впливають на ефективність діяльності підприємств є: нові інформаційні технології та компетентність менеджерів, які породжують управлінські новації та забезпечують зростання управлінського потенціалу [10].

Виконуючи поставлені завдання, менеджери організації роблять усе можливе для того, щоб створити в колективі особливу атмосферу співробітництва, щоб працівники могли працювати і одночасно відчувати гордість за свою організацію, отримувати матеріальне та моральне задоволення, формують свого роду корпоративний дух організації. Факторами, що сприяють формуванню такої атмосфери в колективі, є:

- техніко-економічні (поліпшення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, удосконалення управління та організації виробництва, підвищення рівня автоматизації тощо);
- організаційні (удосконалення процедур прийому та звільнення, системи навчання, професійного та кар'єрного зросту тощо);
- виховні (формування відповідального ставлення до праці, свідомої дисципліни, культури поведінки, спілкування тощо);
- культурно-побутові (кафе та їдальня, культурно-масова і спортивна робота, поїздки та екскурсії, святкові заходи, дома відпочинку та санаторії, сприяння в будівництві житла, клуби для членів колективу тощо);
- соціально-психологічні (удосконалення стилю і методів керівництва, взаємовідносин у колективі, системи морального заохочення тощо).

Кожний інструмент управління людським капіталом є частиною системи, в якій усі елементи взаємодіють, взаємодоповнюють, впливають один на одного,

з урахуванням того, що набуті знання, професіоналізм, творчі та інноваційні здібності людини, сприятливий соціально-психологічний мікроклімат в організації створюють основу економічного зростання кожного підприємства, галузі, країни в цілому, при цьому домінуюча роль людського капіталу серед інших ресурсів (фінансових, матеріальних, інформаційних тощо) обумовлює збалансованість економічної та суспільної ефективності.

Усвідомлюючи всю важливість інвестування в людський капітал і зважаючи на значні обсяги цих інвестицій, мистецтво управління людськими ресурсами полягає у здатності визначити економічну доцільність капіталовкладень, пов'язаних з відбором та працевлаштуванням персоналу на вакантні посади, виявленням потенційних можливостей, що закладені в особистості працівника, його здатністю безперервно навчатися і розвивати властивості, які є важливими в професійній діяльності і, головне, корисними для підприємства.

Зважаючи на умови все більш складного і взаємозалежного бізнес-середовища і певним чином узагальнюючи досвід і практику провідних компаній Заходу, при проведенні конкурсу на зайняття вакантних посад вважаємо за необхідне висувати перед претендентами ряд вимог, серед яких поряд з професійними знаннями, навичками та досвідом у певній галузі вимагається:

- аналітично-логічне мислення (здатність цілеспрямовано продумувати суть справи і ситуацію, зробити висновки і розробити відповідні дії);
- адаптованість (здатність цілеспрямовано і успішно адаптувати свою поведінку до відповідних умов соціального оточення – робочого місця, керівника, співробітників тощо);
- «пробивна» здатність (здатність досягати цілей, долаючи опір ділового та особистого порядку);
- ентузіазм (готовність прикласти необхідні духовні і фізичні зусилля для досягнення цілі);
- здатність керувати людьми (здатність ефективно, планомірно, організовано використовувати людські ресурси);
- здатність витримувати стреси (здатність цілеспрямовано діяти навіть при тяжких моральних і фізичних навантаженнях, запобігаючи неправильним реакціям);
- ініціатива (здатність без чужих вказівок визначати розумні цілі і впроваджувати в життя конкретні результати);
- прагнення до контактів з людьми;
- комунікабельність (здатність створювати позитивний настрій при діловому та приватному спілкуванні);
- готовність навчатися (готовність набувати необхідну для даної посади кваліфікацію або пристосовувати наявну кваліфікацію у разі змін вимог до даної посади);
- здатність мотивувати (здатність викликати у співробітників позитивне ставлення до цілей на робочому місці та цілей підприємства);
- креативність (здатність вирішувати ділові і ситуаційні проблеми у формі нових ідей, виробів тощо);
- здатність висловлювати свої думки коротко і зрозуміло;
- цілеспрямованість (досягнення результатів за будь-яких умов);

- володіння декількома іноземними мовами (на рівні спілкування, ведення переписки, участі в переговорах);

- зовнішність, що справляє позитивне враження (претендент охайний, симпатичний, доглянутий, впевнений у собі).

На підставі інтерв'ю, співбесіди, тестування, самооцінки, тобто у будь-який прийнятний для фірми спосіб, пропонується визначати відповідність претендента вказаним критеріям і для отримання його профілю придатності оцінювати відповідні властивості у балах (наприклад, від 0 до 5). Іноді підприємства передають функції, пов'язані з підбором співробітників консалтинговим кадровим агентствам, проте стратегічні питання управління людськими ресурсами завжди мають залишатися за підприємством

За вищенаведеними критеріями управління людськими ресурсами передбачає не лише прийом на роботу працівників, а й періодичне обов'язкове оцінювання – атестацію їх професійного розвитку, визначення потреби в навчанні, передачі нових знань і практичних навичок, систематичне просування по кар'єрних сходах. Заходи, спрямовані на зростання

професійно-освітнього рівня співробітників здійснюються відповідно до планів, реалізація яких жорстко контролюється. Як правило, такі плани регламентують внутрішньовиробничі заходи з навчання, невиробничі заходи з навчання, навчання в процесі роботи, самостійне навчання, заходи, що фінансуються підприємством, навчання власним коштом, а також інші заходи, що відповідають стратегії підприємства в напрямку зростання людського капіталу.

Висновки. Сучасною тенденцією розвитку світової економіки виступає процес інтелектуалізації життєдіяльності суспільства, в якому конкурентоспроможність підприємств та економіки в цілому визначається рівнем впровадження інновацій та ступенем інтелектуального розвитку, що базується на знаннях та інформації. За таких умов основною метою управління людськими ресурсами будь-якого підприємства стає забезпечення їх перетворення у людський капітал, витрати на який є довгостроковим фактором економічного зростання підприємства, галузі, регіону, економіки в цілому.

Подальші дослідження будуть направлені на розробку підходів до формування моделей компетенцій керівників вітчизняних підприємств.

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 115–116.

2. Schultz T. Investment in Human Capital. The American Economic Review. 1961. № 1. P. 38–56.

3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика; пер. с англ., 2-е изд. Москва: Дело, 1998. 864 с.

4. Грейсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. Москва: Экономика, 1991. 320 с.

5. Марущак Н. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm.

6. Більська О.В. Людський потенціал і людський капітал: сутність, трансформація, життєвий цикл. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 7. С. 26–32.

7. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. Економіка України. 2003. № 7. С. 48–53.

8. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01. Київ, 2004. 240 с.

9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 254 с.

10. Гавриш О.А., Довгань Л.С., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – 528 с. URL: http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf

E-mail: karmo_2012@ukr.net