

УДК 331.1

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Лазарева А. П., асистент кафедри економіки та фінансово-економічної безпеки, Маріупольський державний університет

Лазарева А. П. Формування та управління людським капіталом.

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. Визначено, що формування та розвиток інтелектуального капіталу неможливо здійснювати без реалізації інвестиційних проектів. Приведено визначення інвестицій в людський капітал. Приведені групи, на які розділяють інвестиції в людський капітал. Визначена важливість інвестицій в людський капітал і розглянутий механізм управління людським капіталом. 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, де відбувається інвестування в удосконалення професійних і кваліфікаційних якостей людського капіталу. 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).

Лазарева А.П. Формирование и управление человеческим капиталом.

В статье рассмотрены особенности формирования человеческого капитала в современных условиях развития экономики. Указано, что формирование человеческого капитала проходит такие фазы как: формирования, распределения, использования и развития. Определено, что формирование человеческого капитала начинается еще до трудовой деятельности человека и длится продолжительный период времени с различной интенсивностью. Перечислены факторы, которые как стимулируют, так и сдерживают формирование и развитие человеческого капитала. Выяснено, что влияние факторов происходит как со стороны государства, так и со стороны предприятия. Определенно, что представленные факторы стимулирования и сдерживания развития человеческого капитала относятся к управленческим функциям как государства, так и предприятия, которые дают возможность говорить об эффективном или неэффективном управлении. Выявлено, что формирование и развитие интеллектуального капитала невозможно осуществлять без реализации инвестиционных проектов. Раскрыты определенные проблемы формирования и использования человеческого капитала в современных условиях, которые связаны с образованием и управлением. Приведено определение инвестиций в человеческий капитал. Приведены группы, на которые разделяют инвестиции в человеческий капитал. Определена важность инвестиций в человеческий капитал и рассмотрен механизм управления человеческим капиталом. Представленный механизм управления человеческим капиталом отвечает конкурентным требованиям рынка к человеческому капиталу, так как рассматривает его управление на трех уровнях: микро, макро и индивидуальном. Указано, что макроуровень включает в себя управление со стороны государства с помощью инвестиций, например, в такие сферы как, образование, охрана здоровья, культуру и искусство. Микроуровень представлен управлением со стороны предприятия, где происходит инвестирование в усовершенствование профессиональных и квалификационных качеств человеческого капитала. Механизм управления человеческим капиталом указывает на постоянную связь между микро, макро и индивидуальными уровнями и нарушение или сбои в одном из уровней приводит к негативным последствиям как для государства, предприятия так и самого человека (индивида).

Lazareva A. Forming and management by a human capital.

In the article the features of forming of human capital are considered in the modern terms of development of economy. It is certain that forming of human capital begins yet to labour activity of man and the long period of time lasts with different intensity. Factors, that both stimulate and restrain forming and development of human capital, are enumerated. It is found out that influence of factors takes place both from the side of the state and from the side of the enterprise. The certain problems of formation and usage of human capital are exposed in modern terms. Determination over of investments is brought in a human capital. It was represented the groups that share the investment in human capital. It was determined the importance of investment in human capital and the mechanism of human capital

management. The presented mechanism of human capital management responds to the competitive demands of the market, human capital, as regards its management at three levels: micro, macro and individual. It is indicated that the macro-level involves the management of the state through investment, for example in areas such as education, health, culture and art. The micro level is represented by the management company, which is investing in the improvement of professional qualifications and the quality of human capital. The mechanism of human capital management points to the constant communication between the micro and macro levels of the individual and the violation or failure in one of the levels leads to negative consequences for the Government, businesses and the person (individual).

Постановка проблеми. Розвиток сучасної економіки вимагає від держави та підприємства використовувати свої ресурси більш ефективно. Як показує досвід як зарубіжний так і вітчизняний головним ресурсом виступає людський капітал. Однак, належної уваги процесу формування та використання людського капіталу на сучасних підприємствах не приділяється. Одним з головних питань залишається інвестиції в людський капітал, які допоможуть не тільки підвищити ефективність діяльності підприємства, але й в цілому держави.

Аналіз досліджень та публікацій. 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 вітчизняним, 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 статті є визначення механізму формування людським капіталом та механізму його управління, а також визначити інвестиційний аспект у формуванні людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить фази відтворення: формування, розподілення, використання та розвитку. Цикли відтворення пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовного складу особистості, набуття необхідного підприємству спеціального професійного знання, пошуку та запрошення фахівців на роботу, інвестування батьків в освіту, здоров'я і духовність дітей, використання сучасних засобів зв'язку, набуття ділових зв'язків, відрядження, відвідування концертів, виставок. Особлива риса людського капіталу – невід'ємність його від свого носія. Ця особливість має важливі теоретичні та практичні наслідки. Так, для «звичайного» капіталу на ринку є два види цін: по-перше, на його активи і, по-друге, на потоки послуг, які він надає (устаткування або будівлю можна купити, а можна орендувати). Людський капітал можна тільки орендувати (найнявши працівника), сама людина не може бути предметом купівлі-продажу. В результаті є тільки одна ціна – заробітна плата за «оренду» людського капіталу особистості. У всьому іншому людський капітал подібний до фізичного, який є благом довготривалого використання, але з обмеженим терміном служби. [1]

Процес формування людського капіталу здійснюється впродовж тривалого періоду утримання, виховання та навчання особи до початку трудової діяльності. Протягом трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що здебільшого відбувається в першій половині трудового періоду. Усвідомлення значення безперервного навчання протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу. [2]

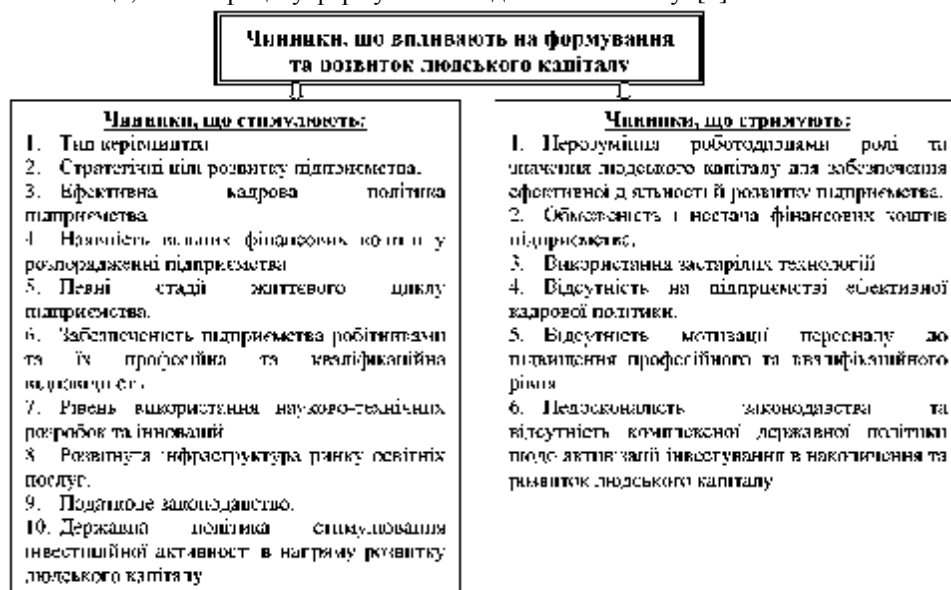


Рис. 1. Чинники, що впливають на формування та розвиток людського капіталу. [3]

Формування та розвиток людського капіталу це безперервний процес, який протікає з різною інтенсивністю в різні періоди і залежить як від чинників, які впливають на його становлення, так і від джерел інвестування. На сучасних підприємствах є декілька аспектів формування людського капіталу обумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками, які мають різну силу впливу на діяльність підприємства, але відіграють однаково важливу роль. На рис 1 зображено основні чинники, які визначають формування та розвиток людського капіталу суспільства.

Практично кожен із зазначених зовнішніх, а також певні внутрішні чинники формування та розвитку людського капіталу підприємств в значній мірі визначатимуться сформованою на сьогодні та перспективною політикою держави та органів місцевого самоврядування щодо різних галузей виробництва, економічного та регіонального розвитку, формування ринку праці та освіти.

Таким чином, сьогодні існує певний ряд проблем у формуванні та використанні людського капіталу на підприємстві, це виражається у: [4]

- значному розбалансуванні між структурою, обсягами підготовки робітників і фахівців за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційним складом;
- зростанні кількості фахівців, які випускаються навчальними закладами, що має сьогодні місце, рівні їх професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, що не завжди відповідає вимогам сучасних підприємств;
- застарілій структурі управління і матеріально-технічній базі промислових підприємств, що потребує їх докорінної модернізації з використанням сучасних наукових досягнень, новітньої техніки, технологій, що неможливо здійснити без відповідної якості людського капіталу.

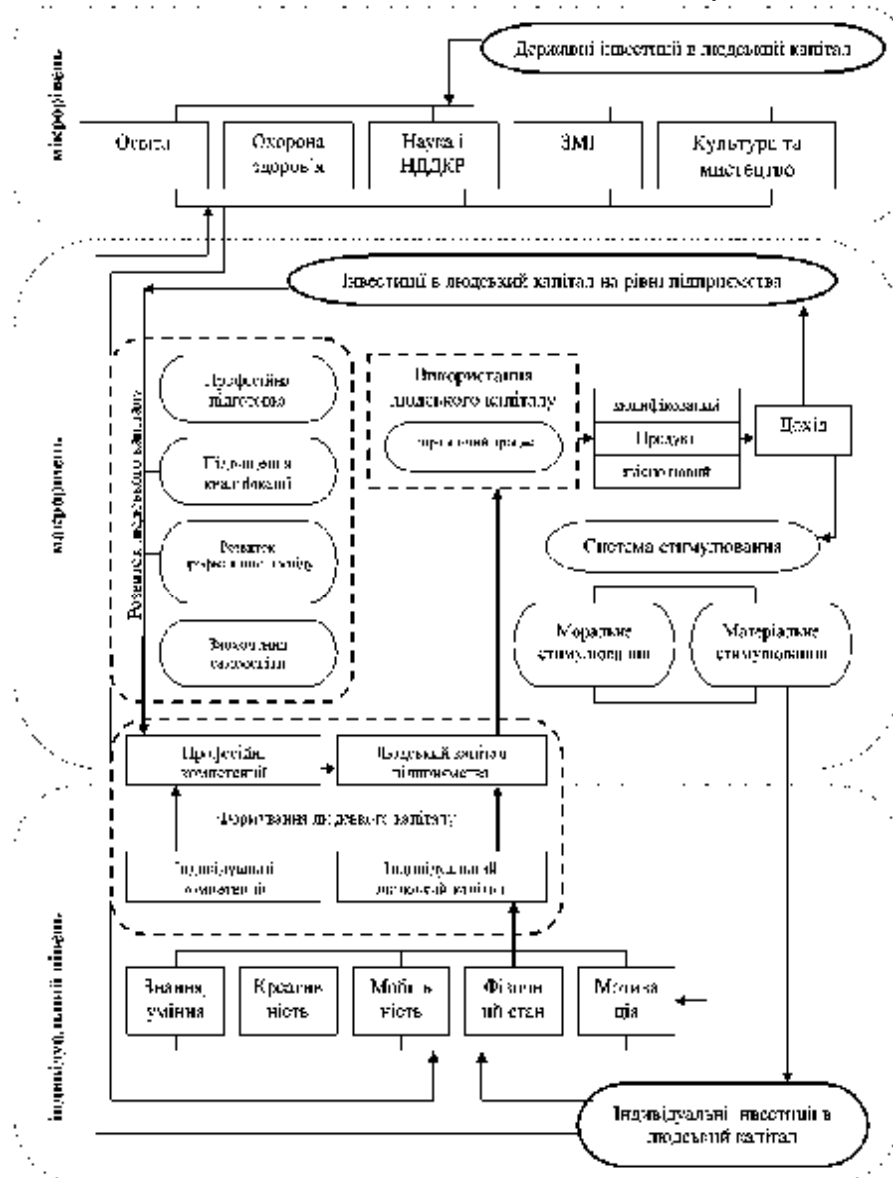


Рис. 2. Механізм управління людським капіталом. [6]

Для розробки ефективного механізму формування людського капіталу та для подолання певних проблем у цьому напрямку підприємству необхідно реалізовувати інвестиційні програми у людський капітал. В свою, черго багато науковців визначають сутність інвестицій у людський капітал, однак єдиного тлумачення не

існує, що і ускладнює розвиток даного виду капіталу на підприємстві та не враховує всіх його складових у інвестиційній політиці підприємства. Найбільш узагальнюючим визначенням інвестиційного капіталу, на нашу думку, є визначення Луценко Г., а саме: інвестиції в людський капітал – це всі вкладення в розвиток трудових ресурсів, які пов'язані з суттєвими затратами, та що призводять до позитивних змін окремих його складових або до рівномірного розвитку складових людського капіталу на усіх рівнях, що сприяє вдосконаленню інтелектуального та професійного росту індивіда та зростанню національного доходу (або доходу підприємства). [5]

Найчастіше, інвестиції в людський капітал, поділяють на три основні групи. До першої групи відносять витрати на освіту. Це вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи. До другої групи відносять витрати на охорону здоров'я: фізичне і психічне здоров'я людини. До них входять витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов. До третьої групи – витрати на мобільність, завдяки яким здійснюється міграція людини з місця з низькою продуктивністю праці в місце з відносно високою, долається безробіття.

Результати інвестиційної політики в області формування та використання людського капіталу свідчать про ефективність механізму управління людським капіталом. В свою чергу, під механізм управління людським капіталом розуміють - сукупність методів, форм, інструментів, важелів, критеріїв, функцій, що сформована і функціонує відповідно до соціально-економічних законів, відбиває наявну систему виробничих відносин та спрямована на задоволення економічних інтересів суб'єктів механізму процесі формування, використання і розвитку людського капіталу. Системні елементи та їх взаємозв'язок у запропонованому механізмі наведені в рис. 2. Таким чином, механізм управління людським капіталом можна поділити на три рівні: макрорівень, мікрорівень, індивідуальний рівень. Кожен з представлених рівнів формується за допомогою інвестицій зі сторони держави, підприємства та самого індивіда (персональні інвестиції). Поділ формування та управління людського капіталу за рахунок інвестицій з різних джерел відповідають конкурентним вимогам ринку та за допомогою ефекту синергії дозволяє отримати високо кваліфікаційний людський капітал

Для системи підвищення ефективності управління людським капіталом на підприємстві слід розробити стандарти відповідності працівника посаді. У випадку, якщо фахівець відповідно до стандартів не відповідає займаній посаді, він самостійно обирає шляхи професійного зростання та чітко дотримується їх. У випадку, якщо компетентність фахівця протягом тривалого періоду не зростає, його буде усунуто з посади. Щоб усунення з посади спеціаліста не шкодило технологічному процесу, на основі інформації наданої у особистих картках створюється стратегія розвитку персоналу на перспективу, у якій має бути місце для підготовки резервних спеціалістів.

Висновки: Дослідження особливостей формування людського капіталу та управління ним дає можливість зробити наступні висновки: формування людського капіталу починається ще до початку трудової діяльності людини та триває значний проміжок часу; у процесі формування людського капіталу виникає значна частина перешкод, подолання або уникнення яких дозволить підприємству підвищити свої конкурентні позиції та прибуток; формування та використання людського капіталу в сучасних умовах функціонування підприємства не можливо без інвестицій, які виступають рушійною силою для отримання висококваліфікованого людського капіталу, який відповідає сучасним вимогам розвитку економіки; без чітко сформованого механізму та політики управління людським капіталом майже не можливо досягнути значних успіхів та результатів діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Могдальова Н.В. Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах / Н.В. Могдальова, С.В. Севрюкова, О.Ю. Руднева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136>.
2. Волошина С.В. Економічний механізм управління процесом ефективності формування людського капіталу підприємства / С.В. Волошина, Ю.В. Галабурда // Економіка Криму. – 2008. – № 24. – С. 99-103.
3. Захарова О.В. Мотиваційні спонукання роботодавців до активізації інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, В.В. Колобова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1360>.
4. Андрушків Б.М. Механізм реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу (на прикладі підприємств та підприємницької діяльності) / Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, О.Б. Погайдак, Л.П. Мельник // Академічний огляд. – 2012. - № 2 (37). – С. 45-51.
5. Луценко Г. Інвестиції в людський капітал та їх особливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1211>
6. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, Следь О. // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 326-326.

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

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, механизм, управление, предприятие, государство, эффективность.

Keywords: human capital, investments, mechanism, management, enterprise, state, efficiency.