

ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Ефективність функціонування та розвитку підприємства забезпечується за рахунок оптимізації використання усіх ресурсів: матеріальних, фінансових і головне — людських. Якщо підприємство дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відображаються на результатах господарської діяльності і в цілому на конкурентоспроможності підприємства. Тому наразі особливо гостро постає питання підвищення ефективності організації управління людським капіталом підприємства - створення цілком нових систем управління або внесення змін у побудову і порядок функціонування діючих.

Вагомий внесок у загальну теорію управління людським капіталом підприємства зробили такі науковці України, як: В.М. Глушков, В.І. Терещенко, та Росії: В.Г. Афанасьєв, Д.М. Гвішіані, О.В. Козлов, Г.Х. Попов, М. М. Федоренко, В.О. Трапезников, та ін. З огляду на політичні та економічні події, які останнім часом сколихнули українське суспільство можна відмітити, що виникло коло питань які потребують негайного вивчення та переосмислення. Перехід від адміністративно-командних до організаційно-економічних методів управління вимагає від керівників усіх рівнів при виконанні поставлених задач найефективніше використовувати працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з чим оволодіння основами управління людським капіталом набуває особливої актуальності.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність та мотивація до господарської діяльності. В економіці існує пряма залежність конкурентоспроможності всієї економічної системи та рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу господарюючих суб'єктів. Саме тому актуальним питанням наразі є розуміння сутності людського капіталу та активного його впровадження у свідомість сучасних керівників та управлінців.

Останнім часом змінюється роль людини у виробництві. Людина стає не тільки найважливішим елементом виробничого процесу, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Не звертаючи увагу на високотехнологічну озброєність підприємства без кваліфікованого персоналу ефективною роботи досягти буде неможливо. У зв'язку з чим, підходи та принципи управління персоналом за останні десятиріччя зазнали радикальних змін. З'явився новий погляд на робочу силу, як на «людський капітал» - один із ключових ресурсів економіки. Під яким розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб.

Цінність людини зростає, і, люди вже розглядаються не як кадри, а як людські ресурси. У результаті на зміну системи управління кадрами прийшла система управління людським капіталом, яка відіграє важливу роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку підприємства. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів.

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.

Механізм формування людського капіталу підприємства реалізовується за рахунок інвестиційні у людський капітал. 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).

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.

Ефективність управління людським капіталом досягається на основі стандартів 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.

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 – невіддільність його від свого носія. 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. Піддається фізичному та моральному зносу і потребує витрат або інвестицій на відновлення ринкової вартості та зростання соціальної цінності у соціально-трудовах відносинах.

Таким чином, збереження та примноження людського капіталу – це запорука забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Конкурентоспроможність формується за умови впровадження у виробничий процес технологічно нових рішень, що забезпечує виготовлення конкурентоздатної продукції. Реалізація вищезазначеного це неможлива без наявності та забезпечення ефективності використання інтелектуальної та професійно-кваліфікаційної складової персоналу на виробничому рівні.