

УДК 331.108(477)

ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О. Юрченко

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Пр. Свободи, 18*

На трансформацію ринку праці у процесі переходу від індустріальної економіки до економіки знань значно більше впливає не фізичний капітал, а капітал знань, бо активізує використання інтелектуально-інноваційних чинників, які формує творча людина, стимулює розвиток інтелектуальної праці.

Ключові слова: ринок праці, людські засоби, людський капітал, інтелектуальний капітал, кадрова функція, кадрова політика.

Процес трансформації людських засобів в людський капітал є складним, повільним і знаходиться в початковій стадії розвитку в теорії і практиці управління людьми на підприємствах та організаціях. Тому визначення чинників, що впливають на трансформацію людських засобів в людський капітал потребує додаткового аналізу, бо як людські засоби, так і людський капітал мають подібні складові елементи, такі як: знання, здібності, вміння, здоров'я і позиції. Різні дослідники не в змозі чітко встановити межу між ними.

Поняття ж людський капітал вимагає трохи іншого погляду на роль працівників в процесі створення вартостей і послуг. Тільки працівники, що є людським капіталом, обдаровані внутрішньою силою вироблення вартості. Всі інші чинники - готівка, кредит, матеріали, машини і оснащення - з цієї точки зору є тільки безсилим внеском. З самої своєї природи вони не додають нічого і не можуть додавати, допоки людина не використає їх можливості [1].

Людський капітал становить істотну частину інтелектуального капіталу підприємства і у великій мірі впливає на виникнення його інших частин (структурного капіталу, а також капіталу зовнішніх стосунків). Роль управління людським капіталом полягає у збільшенні частки нематеріальних активів (за рахунок матеріальних) в продуктах (послугах), а також повній ринковій вартості організації.

Можна припускати, що процес трансформації людських засобів в людський капітал матиме еволюційний характер, а управління людськими засобами буде основою в процесі формування людського капіталу. Цей процес стосуватиметься початково окремих груп або навіть одиничних зайнятих осіб. У забезпеченні утворення і розвитку людського капіталу підприємства повинні брати участь дві сторони: працівники і підприємства, що показано на рис. 1.

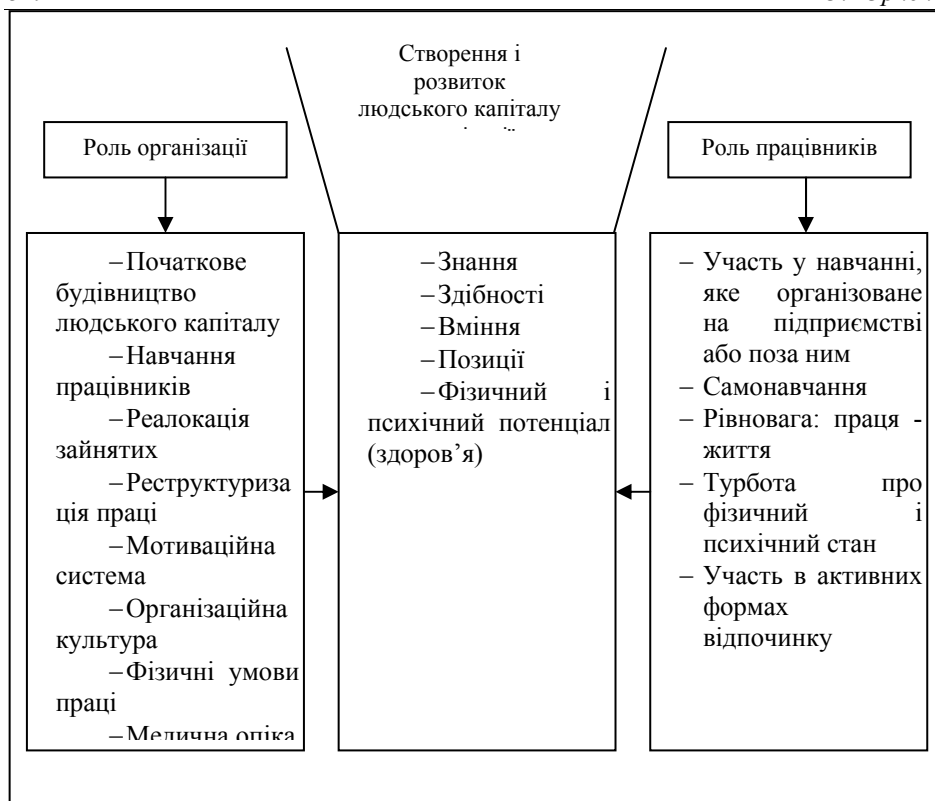


Рис. 1. Створення і розвиток людського капіталу підприємства

Джерело: власна розробка.

Створення і розвиток людського капіталу є істотним елементом концепції управління людським капіталом в процесі реалізації кадрової функції підприємства. Схема, представлена на рисунку 1, вказує головні елементи людського капіталу: знання, здібності, вміння, позиції і фізичний потенціал (здоров'я). Роль підприємства зводиться до побудови початкового людського капіталу і його розвитку завдяки навчанню, реалокції працівників, реструктуризації праці, відповідної організаційної культури і мотиваційної системи, завдяки створення відповідних фізичних умов праці і забезпечення медичного супроводу. В свою чергу роль працівників у розвитку людського капіталу організації також є дуже істотною. Це - активна участь у навчанні, реалізація самоосвіти, прагнення рівноваги між працею і особистим життям, піклування про фізичний і психічний стан, участь в активних формах відпочинку.

Існує думка, що ефективна персональна політика в сфері створення людського капіталу підприємства повинна спиратися на двох основних критеріях: вартості і унікальності людського капіталу [2]:

– вартість людського капіталу стосується його придатності для підприємства в сфері створення конкурентної переваги або зменшення потенційних загроз. Працівники створюють додану вартість підприємству, якщо

здатні знизити її витрати або надати більші вигоди клієнтам;

– унікальність людського капіталу стосується ступеня труднощів копіювання вмінь працівників конкурентами підприємства. Охоплює специфічні вміння конкретних осіб, які володіють так званими персоналізованими знаннями, які є результатом власного досвіду, вмінь, системи цінностей і інтуїції.

В. Вавржиняк запропонував розвиток цієї концепції, вимагаючи додатково віднесення вартості людського капіталу до планованої чи реалізованої стратегії підприємства. Враховуючи вартість людського капіталу, цей автор пропонує виділяти:

– стратегічний капітал, який забезпечує конкурентну перевагу в тривалому періоді,

– операційний капітал, необхідний для реалізації поточних завдань.

Надзвичайно важливим для підприємства мати потужний людський капітал у формі фахівців, які навчені визначати потенційний попит, потенційні продукти, потенційні технології, потенційні ринки, а, отже, потенційно найбільш корисні місця розміщення виробництва і продажу. Такі фахівці забезпечують продаж, а, отже, реалізацію основної мети господарської діяльності. Управління цим капіталом і вмиле піклування про його продуктивність - це підстава тривалої конкурентної переваги підприємства. Глобалізація, яка сприяє вільній мобільності чинників виробництва понад границями, може забезпечити зростання продуктивності людського капіталу.

Натомість А. Сайкевіч є противницею орієнтації на найкращих і надає перевагу інвестуванню в розвиток працівників. «Не є достатньою сама техніка підбору і селекції індивідів - «зірок» фірми в умовах управління підприємством, яке базується на вартості. Першість має концепція, яка трактує ширше людський капітал. Довгострокове мислення і рішення, які враховують розвиток людських засобів, означають переорієнтацію концепції управління на інтенсивне інвестування в людей» [3].

Прагнення до розвитку людського капіталу організації є результатом двох причин. З однієї сторони, організація прагне збільшення своєї еластичності в сфері швидкого реагування на зміни в ринковому оточенні.

З іншої сторони, самі працівники, бажаючи покращити свою позицію на ринку праці - прямують до самовдосконалення і підвищення свого власного людського капіталу. Конструкція дій в сфері розвитку людського капіталу повинна створювати оптимальні можливості професійного розвитку працівників з метою створення таких умов, коли особисті цілі співпадають з цілями підприємства.

Під розвитком людського капіталу розуміється комплекс дій в сфері збагачення знань, розвитку здібностей і вмінь, формування мотивації, а також фізичної і психічної форми працівників, які повинні призвести до зростання їх індивідуального людського капіталу, а також вартості людського капіталу підприємства.

Головні заходи розвитку людського капіталу необхідно розглядати на трьох рівнях:

- 1) цілої організації,
- 2) окремих робочих колективів,
- 3) окремих працівників.

Кожний з цих рівнів характеризується специфічними проблемами, які стосуються розвитку потенціалу праці, що знаходиться в окремих елементах людського капіталу. Вони є вирішальними для нинішньої, а також майбутньої готовності власників людського капіталу до співучасті у виконанні завдань підприємства, а також для їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Людський капітал, який міститься в окремих працівниках, колективах, а також у підприємства вцілому, може розглядатися з точки зору сучасних і майбутніх потреб.

У плануванні розвитку людського капіталу враховують спадковість, яка забезпечує індивіда певними рисами і властивостями, які можуть, але не мусять, розвиватися самостійно, тому можна сформулювати висновок про необхідність інвестування в їх розвиток. Прийняття людського капіталу як об'єкту інвестування вимагає проведення економічного аналізу витрат, які понесе підприємство з врахуванням зростання його вартості і використання у майбутньому. Внаслідок видимим є істотне значення проблематики розвитку людського капіталу в рамках кадрової функції деяких сучасних і майбутніх організацій [4].

У багатьох наукових публікаціях і в практиці функціонування різних організацій можна зустріти різноманітні визначення, що мають зв'язок з розвитком людського капіталу, такими як, наприклад: навчання, підготовка, підвищення кваліфікацій, професійна освіта, професійне удосконалення, самовдосконалення, самонавчання.

Навчання працівників займає істотне місце в управлінні людським капіталом підприємства (див. рис. 2).

Система навчання створюється під впливом персональної стратегії, яка в свою чергу мусить бути зв'язана із загальною стратегією підприємства. Система навчання, будучи інструментом в процесі розвитку людського капіталу, сильно пов'язана з її іншими елементами або інструментами, наприклад:

- • впливає на величину і структуру планованої зайнятості;
- • може становити альтернативу стосовно відбору нових працівників;
- • готує кандидатів до підвищення, переміщення на інші посади або звільнення (outplacement – моніторване звільнення);
- • становить істотний інструмент в процесі мотивації працівників;
- бере участь в реалізації висновків оцінок ефективності працівників;
- сприяє реалізації програми розвитку працівників (планів кар'єр).

Отже, система навчання - це:

- цілеспрямована однорідна система, яка складається з взаємно пов'язаних елементів;
- сукупність і одночасно частина (підсистема) більшої сукупності, тобто системи управління людським капіталом фірми;
- комплекс організаційних принципів, норм і правил, що діють в даній області;
- система, в якій дії кожного елемента впливають на дії всіх інших елементів.

Цій системі притаманні усі властивості систем, тому запобіганню ентропії (явищу хаотичності і невпорядкованості) є: результативність, корисність і економічність. Кожна система повинна мати сформульовані цілі, до реалізації яких

вона повинна прямувати. Стосується це також системи навчання працівників, цілі якої виникають з кадрової політики підприємства.

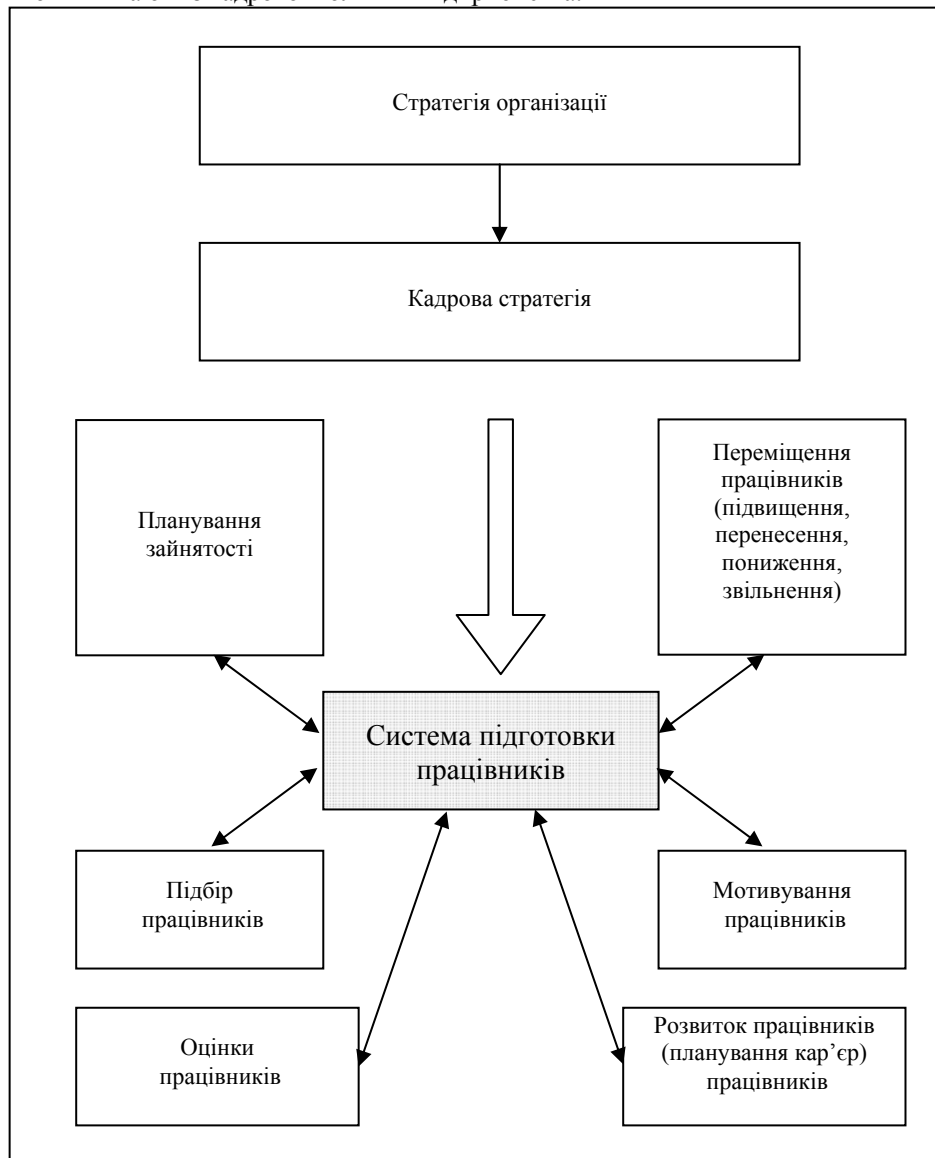


Рис.2. Місце системи навчання працівників в управлінні людським капіталом підприємства

Джерело: власна розробка.

Головною метою системи навчання працівників є підготовка працівників до виконання поточних і майбутніх організаційних ролей. Ця мета реалізується через цілі, до яких відноситься:

- здобування і поповнення знань;
- набуття і розвиток професійних вмінь;
- формування відповідних професійних позицій.

Здобування і поповнення знань стосується головним чином професійних знань (наприклад, технічних, економічних, юридичних), які можуть містити загальну проблематику (про функціонування даного підприємства і його оточення), а також спеціалізовану проблематику, що стосується обіймання певних посад і виконання певних функцій, а також виробничих процесів і методів робіт, які застосовуються.

Необхідність управління знаннями виникає з наступних причин:

1) здобуті працівниками знання не завжди використовуються відповідним чином,

2) знання окремих працівників є розпорошеними для підприємства.

Тому необхідно будувати бази знань, а також створювати механізми, які сприятимуть тому, що б вони систематично нагромаджувались і розповсюджувались.

На розвиток людського капіталу підприємства мають вплив як внутрішні суб'єкти, так і зовнішні. Відбір і поділ ролей між ними залежить від типу і умов функціонування конкретної організації. З числа внутрішніх суб'єктів можна виділити: вище керівництво, лінійних керівників, кадрових менеджерів, працівників, внутрішніх тренерів, а також менеджера/спеціаліста у справах охорони і просування здоров'я, а з числа зовнішніх суб'єктів: кадрових радників і зовнішніх тренерів.

Працівники становлять зазвичай найчисленнішу групу серед суб'єктів розвитку людського капіталу підприємства. Їх роль зводиться головним чином до активної участі - вони повинні хотіти навчатися. Не буде достатнім також пасивне «відсиджування» на підготовчому зайнятті, щоб опанувати нові знання і вміння.

Суб'єкти розвитку людського капіталу, які виконують різні ролі, становлять складові елементи цілої системи. Згідно з теорією систем, зміна в одному з її елементів викликає зміни в інших, і впливає на функціонування цілої системи. Отже від осіб, які приймають участь в розвитку людського капіталу, залежить його ефективність як системи.

1. Заяць Т.А. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення // Україна: аспекти праці. - 2004. - №3. - С. 25-29.
2. Стратегічні напрями та перспективи розвитку продуктивних сил України. - К.: РВПС НАН України. - 2004. - 262с.
3. Бутко Н.П., Задорожна С.М. Інституційні складові використання людського потенціалу // Регіональна економіка - 2007. №2(44). - С. 33-41.
4. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія.- Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. - 336 с.
5. Вовканич С.Й., Семів Л.К. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвомісткій економіці: концептуалізація понять / Регіональна економіка - 2007. №4(464). - С. 7-18.

FACTORS OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISE**A. Yurchenko**

*Lvov national university of the name of Ivan Franco
Lvov, Pr.Svobody, 18*

On transformation of labour-market in the process of transition from an industrial economy to|by| the economy of knowledges a physical not capital, but capital of knowledges, influences considerably anymore, because activates the use|utilizing| of intellectually innovative factors which|what| are formed by a creative man, stimulates development of intellectual labour.

Keywords: labour-market, human facilities, human capital, intellectual capital, skilled function, skilled policy.|politics|

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**А. Юрченко**

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко
м. Львов, Пр.Свободы,18*

На трансформацию рынка труда в процессе перехода от индустриальной экономики к экономике знаний значительно больше влияет не физический капитал, а капитал знаний, потому что активизирует использование интеллектуально инновационных факторов, которые формирует творческий человек, стимулирует развитие интеллектуального труда.

Ключевые слова: рынок труда, человеческие средства, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, кадровая функция, кадровая политика.