

Світлана ПОЗДНЯКОВА,
Кандидат економічних наук, доцент кафедри
управління персоналом і економіки праці
Олександра СЛЕДЬ
Кандидат економічних наук, доцент кафедри
управління персоналом і економіки праці
ДВНЗ “Донецький національний технічний університет”

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Сформовано механізм управління людським капіталом, який дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства шляхом удосконалення процесів формування, використання та розвитку кваліфікованого персоналу. Обґрунтовано системні елементи та їх взаємозв'язок у запропонованому механізмі. Виявлено умови, які забезпечують реальність механізму управління людським капіталом.

Ключові слова: *людський капітал, компетенція, механізм, управління*

Вступ. Формування і розвиток людського капіталу в Україні обумовлені потребами забезпечення економічного зростання. На сьогоднішній день світова спільнота дійшла висновку, що традиційна модель економічного зростання вичерпала себе, оскільки вона породжує значні соціально-економічні загрози для розвитку суспільства та з її контексту зник саме людський чинник. Нова модель економічного зростання має базуватися на ресурсах, які практично є невичерпаними, а саме на знаннях, творчих здібностях, інтелекті людини. Саме вони формують людський капітал, який є головною рушійною силою сучасної економіки. Розвиток та нагромадження людського капіталу є одним із пріоритетних завдань будь-якої країни. Тому доцільним є створення механізму управління людським капіталом, як невід'ємної частини моделі економічного зростання країни.

В економічній літературі існує безліч підходів до визначення механізму як економічної категорії і процесу його формування. Алгоритмом уточнення сутності та змісту механізму як економічної категорії можна вважати той, що запропоновано Л. Косалс при аналізі поняття “соціальний механізм” [1]. Він спочатку розглядає його як технічну категорію, а потім пропонує через порівняння умов застосування уточнити зміст цієї категорії стосовно соціально-економічних процесів. А. Кульман вважає, що економічний механізм являє собою необхідний взаємозв'язок, що природно виникає між різноманітними економічними явищами [2, с. 12]. Ряд авторів розглядають економічний механізм як сукупність форм, методів, інструментів управління економічними процесами [3, с. 32-34]. Використовуючи такий підхід при аналізі економічних процесів підприємства, можна стверджувати, що механізмом є складна організована система, яка трансформує певні вхідні умови у необхідні процеси. На думку Л.І. Абалкіна, до елементів економічного механізму належать форми організації суспільного виробництва, структура, форми і методи управління економікою, форми економічних зв'язків у народному господарстві, економічні стимули і важелі впливу на виробництво, правові форми і методи регулювання виробництва, соціально-психологічні фактори впливу на виробництво [4, с. 37-39]. В.С. Кабаков виділяє чотири відносно самостійних і взаємозалежних блоку економічного механізму: планування, управління, регулювання, облік і контроль [5, с. 20]. Г. Єгіазарян розглядає у якості складових елементів господарського механізму організаційні структури, планування, фінансування, стимулювання [6]. Загальноприйнятим є визначення економічного механізму як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [7, с. 18].

Мета статті. Головною метою цієї статті є формування механізму управління людським капіталом. Для її досягнення вирішено такі завдання: визначено механізм управління людським капіталом; обгрунтовано системні елементи та їх взаємозв'язок у запропонованому механізмі; виявлено умови, які забезпечують реальність механізму.

Виклад основного матеріалу. На підставі існуючих підходів до розуміння категорії економічного механізму можна визначити механізм управління людським капіталом як сукупність методів, форм, інструментів, важелів, критеріїв, функцій, що сформована і функціонує відповідно до соціально-економічних законів, відбиває існуючу систему виробничих відносин та спрямована на задоволення економічних інтересів суб'єктів механізму в процесі формування, використання і розвитку людського капіталу. Системні елементи та їх взаємозв'язок у запропонованому механізмі наведені на рис. 1.

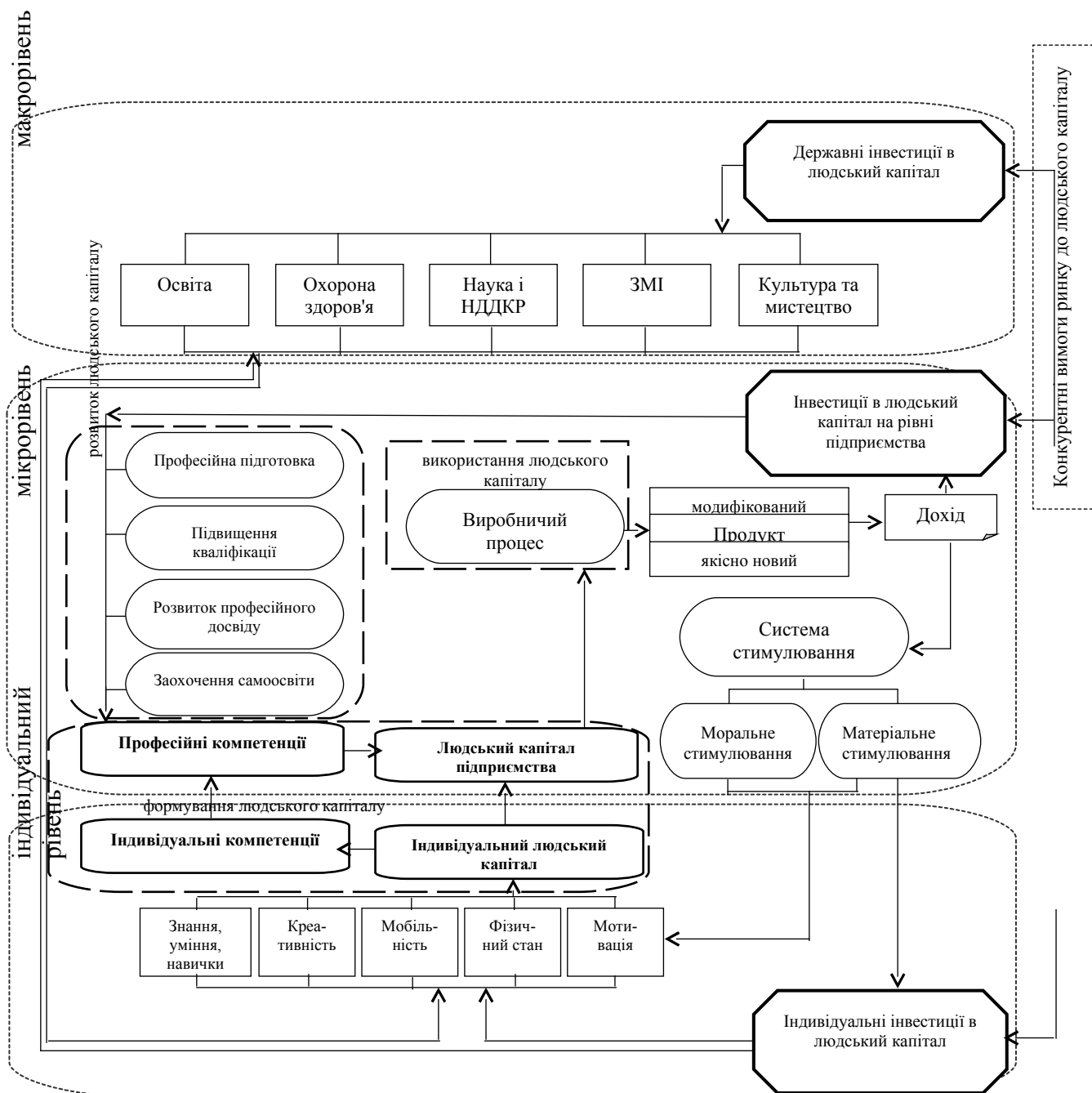


Рис. 1. Механізм управління людським капіталом

Системними елементами механізму управління людським капіталом є економічні категорії, що мають власні внутрішні властивості і структуру. Основними категоріями, що лежать в основі даного механізму, є “людський капітал” та “компетенція”. Визначення сутності цих категорій та дослідження зв’язку між ними є необхідним для обґрунтування функціонування механізму управління людським капіталом.

Оскільки людський капітал являє собою сукупність виробничих здібностей, які використовуються індивідом в процесі його трудової діяльності з метою одержання винагороди, а компетенцією є професійні та особистісні якості людини, що спрямовані на якісне виконання поставленої мети, можна зробити висновок відносно існування спільних рис. Так, характеристикою обох досліджуваних категорій є їхня спрямованість на ефективне виконання роботи, з тією тільки різницею, що рівень людського капіталу характеризує якість виконання всіх професійних обов’язків обраної посади, а рівень володіння компетенцією відповідає тільки за конкретну їх частину. Таким чином, людський капітал є загальною категорією, що представляє собою сукупність компетенцій, спрямованих на ефективне виконання професійних обов’язків, з метою одержання прибутку як для індивіда, так і для підприємства і держави в цілому. Розвиток людського капіталу базується на підвищенні якості компетенцій та стає можливим завдяки ефективному управлінню ним на всіх рівнях, що знайшло відображення в пропонованому механізмі.

Управління людським капіталом припускає наявність процесів його формування, використання та розвитку, які відбуваються на трьох рівнях управління: індивід, підприємство, держава. Суб’єктами економічних відносин стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу є такі:

- окремі індивіди, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління;
- роботодавці у вигляді підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні;

- держава та громадські організації, які приймають участь в процесах управління людським капіталом на макрорівні.

Формування людського капіталу на індивідуальному рівні відбувається завдяки як самої людини, так і домогосподарства, яке має за мету підтримати людський капітал своїх членів на необхідному рівні для нормального існування в суспільстві, інвестуючи у загальне та професійне навчання, культурний розвиток, здоров'я, формує і розвиває індивідуальний людський капітал з метою ефективного використання його в процесі трудової діяльності.

Роботодавці, як суб'єкти економічних відносин, що безпосередньо приймають участь у процесах управління людським капіталом на мікрорівні, можуть мати двохаспектну характеристику. По-перше, вони є споживачами людського капіталу, оскільки залучають до трудової діяльності найманих працівників з метою використання їх компетенцій в процесі виробництва продукції, робіт, послуг. По-друге, вони формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, тобто тих професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників вже існуючих ключових компетенцій на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Держава та громадські організації забезпечують формування та розвиток людського капіталу населення шляхом фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, захисту інтересів та прав людини. Початкове формування людського капіталу відбувається завдяки первинній освіті, яка передусім є інтелектуальною складовою людського капіталу та в подальшому сприяє якості сприйняття нових знань, умінь та навичок завдяки професійно-технічній та вищій освіті. Крім того, на макрорівні відбувається формування нових вимог до людського капіталу, що стає поштовхом до сталого підвищення рівня знань, умінь, навичок та поведінкових характеристик як окремим індивідом шляхом самостійного розвитку своїх професійних та особистісних якостей, так і підприємством, яке має постійно підвищувати рівень людського капіталу своїх працівників для ефективного функціонування в ринкових умовах.

Формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки й технології. Такий процес має відбуватися кожні 4-5 років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні 2-3 роки [8]. Це обумовлює появу основного інструменту в механізмі управління людським капіталом як на індивідуальному рівні, так і на рівнях підприємства і держави. Таким інструментом є інвестування в людину на всіх рівнях управління людським капіталом, яке поєднує всі види витрат, що можуть бути оцінені в грошовій чи іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють росту продуктивності праці людини і підвищенню доходів. У порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з погляду як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [9, с. 48-56].

Формування людського капіталу відбувається впродовж тривалого періоду виховання та навчання людини до початку трудової діяльності. Однак, в процесі трудової діяльності індивіда його людський капітал не тільки не зменшується, але й зростає шляхом надбання практичного досвіду, професійних навичок, знань, умінь.

Це стає можливим завдяки інвестиціям у загальну та професійну освіту, культурний розвиток, здоров'я та відпочинок, пошук та отримання важливої інформації, мобільність. Джерелом інвестицій в такому випадку є індивідуальні доходи людини, доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток особистісних та професійних якостей індивіда.

В умовах постійно зростаючих потреб споживачів та швидкої зміни техніки та технології виробництва продукту вимоги до персоналу постійно зростають, що спонукає підприємства інвестувати фінансові ресурси в професійний розвиток своїх працівників, тобто в розвиток індивідуального людського капіталу. Інвестування є важливою передумовою формування людського капіталу, однак його розвиток відбувається як у процесі первісних вкладень, так і подальшого інвестування в процесі практичної діяльності людини. Тобто розвитком людського капіталу є процес створення виробничих здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси його трудової діяльності.

Одно з джерел інвестицій у людський капітал, що представлено в механізмі, забезпечує система стимулювання трудової діяльності працівника. В сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці, яка саме формує індивідуальні інвестиції в людський капітал [10, с. 255]. Індивідуальне матеріальне стимулювання виступає у відносинах виробництва як частина продукту для особистого споживання і забезпечується залежністю між кількістю та якістю праці, затраченої працівником, і одержуванім їм продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівником, або належним рівнем людського капіталу.

На сучасному етапі розвитку економіки України особливого значення здобуло моральне стимулювання праці, яке являє собою особливе соціально-психологічне явище, що є спроможним задовольнити потребу людини у сіспільному визнанні. Існує безліч методів впливу на мотивацію праці учасників виробництва як у закордонному, так і у вітчизняному досвіді використання морального стимулювання [11, с. 28]. Авторами відзначається той факт, що при досить високому рівні

заробітної плати саме моральне стимулювання стає більш значущим у порівнянні з матеріальним.

На макроекономічному рівні управління людським капіталом джерелами інвестицій можуть бути як держава, так і недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади тощо. Держава застосовує як примусові заходи, так і заходи стимулювання, спрямовані на збільшення людського капіталу нації. До примусових належать такі: обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта у встановленому обсязі, обов'язкова медична профілактика тощо. Однак основними заходами, що впливають на спрямування інвестицій, є заходи стимулювання. Уряд використовує два дієвих способи для використання приватних інвестицій у людський капітал. Цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи суб'єктів, що здійснюють такі інвестиції. По-друге, уряд має можливість регулювати кількість ресурсів, що саме використовуються для інвестування людського капіталу [12].

Для ефективного управління людським капіталом необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність, яка являє собою кругообіг людського капіталу та носить завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це є можливим за участю всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного.

Реальність механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю наступних умов.

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління. Без розуміння закономірностей формування, використання та розвитку людського капіталу управлінські заходи не діятимуть. Для управління важливо, щоб суб'єктам, які приймають рішення, була зрозуміла система зв'язків між процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня.

2. Механізм управління має забезпечувати змінювання керованого об'єкта у заданих межах. Задля цього виявляється необхідною можливістю оцінки людського

капіталу як за допомогою якісних, так і кількісних характеристик та встановлення критеріїв такої оцінки.

3. Зв'язок людського капіталу з компетенціями. Саме компетенції забезпечують можливість оцінки людського капіталу, оскільки являють собою описову характеристику поведінки працівника в конкретних виробничих умовах.

4. Людський капітал слід розглядати на трьох рівнях управління в комплексі: індивід, підприємство, держава, що дає повне уявлення про процеси формування, використання та розвитку й сприяє своєчасному спрямуванню заходів щодо підвищення ефективності процесу управління.

5. Людський капітал повинен мати завершений характер процесу кругообігу: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісного відтворення і реінвестування.

6. Система управління людським капіталом повинна усвідомлювати реальність можливої зміни стану керованої підсистеми з використання певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу. Якщо рішення, прийняті системою управління, не діють за допомогою розробленого механізму, – означає, що або його складові, або він у комплексі не відповідає природі керованого об'єкту.

7. Задля ефективного управління людським капіталом необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації рішень.

8. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності.

Висновки. Необхідність розробки механізму управління людським капіталом обумовлена ситуацією, що склалася в нових складних умовах економіки господарювання та демографічної кризи. Постійні зміни техніки і технології вимагають від підприємств відповідної реакції, що призводить до появи нових вимог відносно кваліфікаційного рівня персоналу. Механізм управління людським капіталом дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства шляхом удосконалення процесів формування, використання та розвитку кваліфікованого персоналу. Так, формування вимог підприємств до працівників за допомогою методу компетенцій дозволяє оптимізувати процес оцінки при наймі та атестації

персоналу та впроваджувати своєчасні заходи щодо підвищення його кваліфікаційного рівня.

Список літератури

1. Косалс Л.Я. “Социальный механизм” инновационных процессов / Ред. Рывкина Р.В. – Новосибирск: Наука, 1989. – 248 с.
2. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с фр. – М.: группа «Прогресс», «Универс», 1993. – 192 с.
3. Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов. – Донецк: ИЭП АН Украины, 1993. – 225 с.
4. Абалкин Л.И. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества. – М.: Мысль, 1973. – 263 с.
5. Кабаков В.С. Совершенствование механизма и экономические эксперименты в управлении производством. - Л.: ЛДНТП, 1986. – 24 с.
6. Егиазарян Г. К целостной системе хозяйствования // Экон. Газ. – 1986. – № 21. – С.6.
7. Структурні зміни та інвестиційні проблеми української економіки. – К.: ІЕ НАН України, 1997. – 168 с.
8. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – XIV, 178 с.
9. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренкова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., «Наука», 1999. – 246 с.
10. Риндзак О. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні // Регіональна економіка. – 2003. – №1. – С.252-257.
11. Котов Є. Удосконалення теоретичного та науково-методичного забезпечення стимулювання охорони праці// Економіка промисловості. – 2001. – №1 (11).-С.125-130.
12. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2000. – 255 с.