

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

БІЗНЕС-СТРУКТУР

Шахно А.Ю., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Іванова А.А.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна.

Вступ. В умовах глобальних змін, швидкого розвитку сучасного суспільства зростає роль людського капіталу, його знань, умінь, навичок, який визначає конкурентоздатність національної економіки та є найголовнішим ресурсом, обумовлюючи добробут країни. Своєрідною рисою людського капіталу є невтрачений досвід попереднього надбання носія.

Під час трудової діяльності людський капітал набуває значення щодо зростання професіоналізму, а також кваліфікаційного досвіду, що виступає важливим компонентом його удосконалення. Формування та ефективне використання людського капіталу сприяє розвитку підприємництва. Людина здатна до продукування оригінальних ідей, креативного мислення, саморозвитку та самовдосконалення. Саме підприємництво може задовольнити інтереси людини як носія праці, з одного боку, а з іншого – за допомогою інвестування в освіту, охорону здоров'я, фізичного та духовного розвитку людини трансформувати цей потенціал у людський капітал [1].

При управлінні людським капіталом визначаються проблеми, які гальмують розвиток, а саме: невідповідність вимогам щодо кваліфікаційного досвіду; зниження якості працездатності через застаріле обладнання, яке потребує докорінного осучаснення; недостатність рівноваги між структурами та обсягами підготовки кадрів тощо.

Мета роботи. Дослідити особливості формування людським капіталом бізнес-структур та визначити основні заходи ефективного використання та управління ним.

Матеріали та методи. На сучасному етапі економічного розвитку суспільства механізм управління людським капіталом має у своєму складі: поєднання прийомів, методів, зважування впроваджувальних рішень, які поліпшують економічні інтереси людського капіталу.

Сучасні проблеми і тенденції розвитку підприємництва та його ролі як важливого фактору підвищення якості людського капіталу досліджуються в працях вітчизняних науковців-економістів, серед яких можна виокремити Б.М. Андрушківа, З.С. Варналія, О.В. Захарова, А.П. Кісельова, С.В. Мочерного, С.Ф. Покропивного, Г.О. Поліщук, С.О. Полковниченко, В.О. Сизоненка, Л.М. Фокас, О.Г. Череп та ін., серед зарубіжних – С.С. Беляєву, І.В. Зікунову, Р. Кантільйона, А. Сміта, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сея, А. Маршалла, Д. Шумпетера та ін.

Питанням розвитку людського капіталу та його ефективного управління приділяли увагу такі вітчизняні науковці: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, І.В. Ільїнський, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, Є.М. Лібанова, В.М. Лич, А.М. Турило та ін.

Результати. Основними критеріями удосконалення управління людським капіталом є: інноваційне мислення, швидкість усунення неполадок у даній роботі, швидкість прийняття управлінських рішень, чіткість, творчість, здатність обумовити реалізацію високого потенціалу підприємства, здатність покращити певний рівень знань для підвищення кваліфікаційного досвіду, якість інтелектуального розвитку, компетентність щодо висунутого рішення, активність.

Соціальна спрямованість підприємництва сприяє розвитку інноваційного ринку праці, створенню нових робочих місць, формується конкурентне ринкове середовище, створюються умови для розвитку творчих здібностей, підвищення професіоналізму, що обумовлює інноваційну працю підприємницьких структур та досягається соціальний прогрес.

Формування й розвиток людського капіталу та ефективне управління ним відбуваються на таких рівнях: особистісний, мікрорівень, макрорівень, мезарівень, глобалізаційний (транснаціональний) (рис. 1) [2].

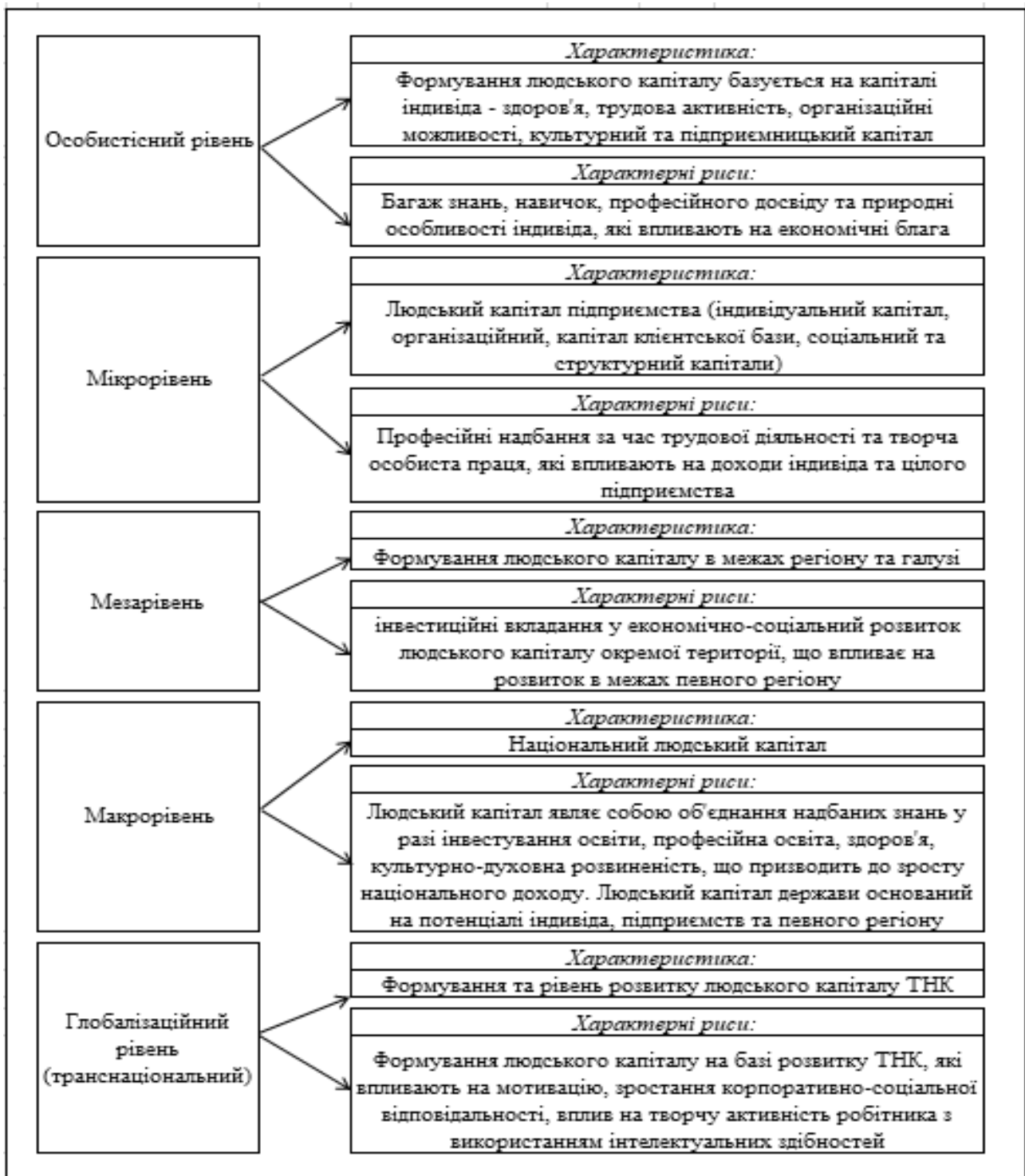


Рис. 1. Рівні формування людського капіталу

Джерело: сформовано на основі [2].

Формування та управління людським капіталом на індивідуальному рівні базується на домогосподарствах. Мета цього рівня – підтримання людського капіталу сім'ї на стабільно достатньому рівні задля нормального існування в суспільстві, вкладаючи інвестиції у навчання, культурне просвітництво, здоров'я з подальшим використанням його в трудовій діяльності.

Роботодавець є суб'єктом економічних відносин, що приймає участь у процесі управління людським капіталом на мікрорівні (бізнес-структури), має два напрямки. Перший – використовує людський капітал у вигляді залучення найманих працівників до виробництва продукції, робіт та послуг. Другий – сприяє розвитку людського капіталу задля досягнення професійних навичок, необхідних працівнику певної посади.

Мезарівень характеризує управління людським капіталом в межах окремої території. Це проявляється інвестуванням в розвиток людського капіталу, спрямованого на підвищення соціально-економічного рівня даного регіону.

На макрорівні держава та громадські організації інвестують в розвиток людського капіталу в освіту, охорону здоров'я, культурний розвиток, захищають інтереси та права людей.

Управління людським капіталом на глобалізаційному рівні базується на розвитку транснаціональних корпорацій (ТНК), що впливає на творчу активність працівника під впливом інтелектуальних здібностей, впровадження мотивацій, зростання соціальної відповідальності. Кожен рівень інвестується державою, підприємством та за рахунок персональних інвестицій [2].

Висновки. Таким чином, дослідивши особливості формування та управління людським капіталом, зробимо висновок: формування людського капіталу розпочинається раніше його трудової діяльності та продовжується значний період часу; формування людського капіталу переживає певна кількість ускладнень, здолаття або усунення яких призводить до зростання конкурентоспроможності та прибутковості підприємства; без інвестування в людський капітал підприємство не має можливості ефективного функціонування в своїй діяльності; без чіткого дотримання встановленого механізму та правильної стратегії управління людським капіталом не можливо досягти високого рівня розвитку підприємства.

Для ефективного розвитку бізнесу постає завдання щодо забезпечення якісних умов та мотивації людського капіталу. Для зростання рівня розвитку

управління людським капіталом на підприємстві необхідно створити стандарти відповідності кожного працівника займаної посади. Якщо в ході роботи виявляється невідповідність стандартів працівника до займаної посади, то йому за певний період необхідно підвищити рівень своїх професійних навичок та дотримуватися їх чіткого використання у подальшому.

Задля впровадження ефективних методів управління людським капіталом слід долучати програму інвестування в людський капітал. Інвестиційна політика на підприємствах не завжди враховує цей аспект так, як він пов'язаний з визначними затратами. Але система управління людським капіталом покликана довести позитивні зміни в розвитку людського капіталу всіх рівнів. Удосконалення професійного стану та інтелектуального розвитку кожного працівника призведе до зростання продуктивності праці, збільшення прибутку суб'єктів підприємницької діяльності.

Список літератури.

1. Манн Р.В., Ляшов Д. О. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. *Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки*. Випуск 59. 2020. С. 17-25.

2. Шахно А.Ю. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФОП Чернявський Д.О. 360 с.