

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Однією із головних складових інтелектуального капіталу підприємства вважається людський капітал, оскільки в сучасних умовах, саме він виступає основою для економічного зростання країни в цілому, та успіху конкретного підприємства. Виходячи із цього необхідними стають вміння раціонально формувати та управляти таким цінним видом ресурсу.

Серед науковців, які присвятили свої праці розробці загальних проблем людського капіталу, є чимало вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема, слід згадати таких західних науковців як Т.Шульц, Г.Беккер, Е.Брукінг, Дж. Гелбрейт, К. Макконел, Е. Денісон. Варто відзначити внесок у дослідження сутності людського капіталу В. С. Гойло, В.І. Марцинкевича, О. Грішної та ін..

Засновком теорії людського капіталу в її сучасному вигляді вважається американський економіст Теодор Шульц. Основні положення його теорії були сформульовані і опубліковані в статті "Формування капіталу освіти" (1960 р.). Теодор Шульц зазначав, що поліпшення добробуту бідних людей залежить не від землі, техніки, а від знань. Шульц запропонував таке визначення: «Усі людські здатності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, які визначають її вроджені здатності. Отримані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо «людський капітал»[9].

В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак в своїй сукупності вони можуть бути зведені до такого: людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений конкретною людиною визначений запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва і, за умови раціонального управління ними, приносять значний економічний та соціальний ефекти для підвищення результативності діяльності окремих суб'єктів господарювання.

Якщо маємо на увазі, людський капітал підприємства, то під ним можна вважати сукупність знань, вмінь, навичок, здібностей, мотивацій різних категорій працюючих цього підприємства, які використовуються ними у процесі праці і відіграють вирішальну роль у розвитку підприємства.

Розвиток економіки знань, яка поступово замінює індустріальну економіку, характеризується домінуванням людського капіталу над іншими видами

капіталу, яке особливо виділяється у країнах з високим рівнем доходів, зокрема, у Японії, Швейцарії, Німеччині, США його частка становить 80 % [4].

Людський капітал можна описати як комбінацію таких чинників:

1) якості людини — розум, енергія, надійність, відданість;

2) здатність людини вчитися — обдарованість, творчий характер, кмітливість;

3) бажання людини ділитися інформацією та знаннями — передавати набуті професійні навички.

Людський капітал доцільно розглядати як систему характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості, тобто якість робочої сили індивідуума, працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення.

У деякому розумінні людський капітал — це єдиний елемент, що володіє здатністю створювати додаткову вартість, тобто відповідає загальним властивостям капіталу як економічній категорії. Всі інші елементи — сировина, обладнання, гроші, енергія — це лише інертний потенціал, вони нічого не додають самостійно і не можуть додати, поки людина не використає цей потенціал, змусивши його працювати. Тобто варто розглядати гроші, техніку, виробничі запаси, основні фонди як пасивні ресурси, що завжди вимагають втручання людини для виробництва вартості, створення додаткової вартості в процесі діяльності любого підприємства [1].

Саме людський капітал стимулює зростання і розвиток – як прямо (сприяє зростанню обсягу знань, випуску продукції, інтенсивно використовують на практиці інновації), так і побічно (при більш ефективному використанні капіталу персоналу залишаються надлишки і на інвестування в людський капітал, що призводить до зростань і розвитку, а отже, перешкоджає виникненню криз на підприємствах) [5].

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність.

Список використаних джерел

1. Боярченко А.С. Роль людського капіталу як головної складової інтелектуального капіталу в умовах вугільних підприємств /А.С. Боярченко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 2012. - № 3 (19). – С. 67 – 70.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2000. – 255 с.
3. Кобилянко Т.В. Інвестиції в людський капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс]/ Т.В. Кобилянко, Н.В.Кошулаб //Рідна Україна, 2012. – Режим доступу: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>

4. Левчук О.В. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки [Електронний ресурс]/ О.В. Левчук //Ефективна економіка, 2013. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1712>
5. Марцінковська О. Людський капітал та шляхи його відтворення [Текст]/ О. Марцінковська, О. Легкий // Економічний аналіз, 2010. – С. 310 – 312.
6. Мещерякова М.А. Экономическая природа интеллектуального капитала/ М.А. Мещерякова// Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Специальность 08.00.01 - Экономическая теория, Москва – 2010. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
7. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом [Текст]/С. Позднякова, О.Следь // Економічний аналіз, 2010. – № 7. – С. 323 – 326.
8. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Text] / G. S. Becker. – New York, 1964.
9. Shultz T. Investment in Human Capital [[Text] / T. Shultz. – New York, 1971.