

Рапіцький Т.

ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Обґрунтовано доцільність використання стратегічного підходу в управлінні кадровим потенціалом підприємства. Визначено теоретичні рівні, що їх використовують при тлумаченні поняття «людський капітал». Розглянуто фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на формування людського капіталу.

***Ключові слова:** внутрішнє середовище, зовнішнє середовище, людський капітал, маркетинг персоналу, стратегічне управління.*

Поняття «людський капітал» уведено в науку на початку 1960-х років у західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка проявляється у концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, аніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

Посилення ролі людського чинника в діяльності підприємства привело до виникнення поняття «людський капітал». Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну «людський чинник» в об'ємному вираженні як у масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. У загальному вигляді «ка-

дровий потенціал» є людським чинником у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує його приховані можливості.

Проблемам управління персоналом присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Серед них можна особливо відзначити роботи Т. Пітерса, І. Ансоффа, П. Друкера, О. Єгоршина, П. Журавльова, А. Кибанова, Є. Маслова, Д. Богині та ін. [1; 2; 3; 4; 5]. Результати цих досліджень довели значення стратегічного управління персоналом підприємства. Разом із тим, питання формування та розвитку людського капіталу в сучасних динамічних умовах господарювання науковці досліджують недостатньо.

Людський капітал – це сформований та розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовують у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Управляти розвитком людського капіталу, на наш погляд, необхідно на основі стратегічного підходу. Це означає використання в практиці управління персоналом сучасних підходів, характерних для стратегічного управління персоналом, концепцій «етичного підприємництва», «організації, що навчається», «управління знаннями», сучасного інструментарію управління персоналом.

Інноваційність сучасного виробництва, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до управління персоналом підприємств. Саме персонал є тим невичерпним ресурсом, який дає підприємству змогу вижити в складних економічних умовах, забезпечити досягнення конкурентних переваг, підвищити показники трудової віддачі та ефективності праці працівників. У сучасних умовах персонал перетворюється на стратегічний ресурс підприємства. Це визначає необхідність управління персоналом на основі принципів і методів стратегічного управління підприємством. Таким чином, основною метою та головним результатом стратегічного управління персоналом є розроблення стратегії управління людським капіталом підприємства.

У теоретичному аспекті поняття «людський капітал» слід розрізняти за трьома рівнями:

- ✓ на особистісному рівні людським капіталом називаються знання і навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) й завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна

- порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка дає доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;
- ✓ на мікроекономічному рівні людський капітал – це сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці й розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримує від ефективного використання всіх видів капіталу;
 - ✓ на макроекономічному рівні людський капітал охоплює накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень охоплює всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (без повторного рахунку), так як і національне багатство охоплює багатство всіх громадян та всіх юридичних осіб.

Формування людського капіталу підприємства – це складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань та вмінь, який охоплює відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від особистого потенціалу працівника як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість та межі участі в трудовій діяльності. Слід зазначити, що в науковій літературі недостатньо уваги приділено питанням систематизації і класифікації факторів, що визначають формування та використання людського капіталу. Основними етапами формування людського капіталу є аналіз факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на нього.

До факторів зовнішнього середовища відносять:

1. Економічні фактори: залежність темпів зростання (чи зменшення) обсягів виробництва продукції (робіт і послуг) із задоволеністю власних потреб працівників, необхідних для відтворення; прожитковий мінімум, що визначає вартість споживання найважливіших матеріальних благ та послуг, необхідних людині для підтримки її життєдіяльності; рівень розвитку сфери освіти – кількість вищих навчальних закладів у державі, можливість навчання на бюджетній основі, підвищення кваліфікації за кордоном тощо.

2. Податкова політика держави – зміна податків та податкових зборів, які призводять до погіршення фінансового стану підприємства, а відповідно неможливість навчання за рахунок коштів підприємства.

3. Державне регулювання у сфері трудових відносин: трудове законодавство щодо правового захисту працівників, виплати компенсацій у разі втрати роботи та диференціація доходів; рівень безробіття у державі

4. Науково-технічний прогрес впливає на технічну оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень, що потребує додаткових знань працівників, та, відповідно, підвищення рівня кваліфікації.

5. Техніко-економічні фактори – сприяють інтенсивності використання праці на діяльність і визначають, як підприємства використовуватимуть кадровий потенціал працівників.

6. Соціально-економічні фактори підвищують інтенсивність праці, додають їй творчості.

7. Демографічні фактори: демографічна ситуація у державі характеризує відтворення населення за його основними структурними елементами в просторовій і часовій визначеності. Гарантування умов розвитку народонаселення в концепції національної безпеки України розглядають як один із її пріоритетних національних інтересів. Своєю чергою, демографічні фактори є одним із визначальних факторів забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави.

8. Національні та культурно-освітні особливості впливають на рівень культури і трудову активність населення.

До факторів внутрішнього середовища, що впливають на формування людського капіталу, належать, на нашу думку, такі:

1. Цілі та стратегія підприємства (наявність на ньому стратегічного планування, стратегічні кадрові програми і програми вибору раціональних методів цінової стратегії).

2. Кадрова політика підприємства визначає генеральну лінію і принципів настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу, основна мета якої зберегти кадровий потенціал підприємства для забезпечення його функціонування.

3. Образ підприємства, тобто його імідж, впливає на ставлення працівників до будь-якого підприємства. Наскільки його вважають привабливим як місце роботи та можливі перспективи службової кар'єри.

4. Техніка, технологія, організація виробництва та праці сприяють підвищенню продуктивності праці й раціональному використанню кадрового потенціалу підприємства.

5. Фінансово-економічні можливості підприємства, які зумовлені досягненням спільності матеріальних інтересів окремого працівника з економічними інтересами та фінансовими можливостями всього колективу.

6. Кількісний і якісний склад наявного персоналу та можливості його зміни в перспективі.

7. Професійно-кваліфікаційні фактори – рівень освіти, кваліфікація, зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

8. Джерела задоволення потреби в кадрах – аналіз потреб, різноманітність професійних програм, планування трудової кар'єри, підготовка резерву керівників. Створення резерву кадрів на підприємствах є основою їх формування та підготовки чи охолодження мрій тих, хто не має досвіду практичної діяльності.

9. Організаційна культура – відповідальність працівників, яка ґрунтована на свідомому добровільному виконанню правил поведінки відповідно до їх трудових функцій та обов'язків. На організаційну культуру підприємства впливає організація праці, рівень матеріального і морального стимулювання, рівень виховної роботи та рівень самосвідомості членів колективу.

10. Соціально-психологічні фактори охоплюють оперативну соціально-виробничу інформованість членів колективу, психологічну сумісність між членами колективу та особистісні якості персоналу.

11. Психофізіологічний стан працівників – вік, стан здоров'я, особисті якості людини є майже вирішальними факторами у досягненні високої продуктивності й залежать від задоволення основних потреб працівників.

12. Морально-етичні фактори. Моральний клімат у колективі та моральне стимулювання працівників. Чим вища моральність та відповідна етика на підприємстві, тим продуктивніше й ефективніше діятиме колектив у процесі діяльності.

Таким чином, усі перераховані фактори одночасно впливають на людський капітал підприємства. Своєю чергою, найвпливовіший фактор в умовах ринкової економіки – освіта, яка є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості людського капіталу.

Формування людського капіталу підприємства базоване на оцінці наявного кадрового потенціалу підприємства, а також прогнозуванні потреби підприємства в персоналі, що дає змогу визначити якісні та кількісні параметри людського капіталу підприємства, форми й джерела його формування.

Отже, дослідження підходів до стратегічного управління людським капіталом дає змогу зробити висновок про те, що стратегічне управління

персоналом вітчизняних підприємств перебуває ще на стадії розвитку. Це обумовлено тим, що керівники і власники вітчизняних підприємств не сповна усвідомили визначальну роль людини в досягненні стратегічних цілей та ефективності розвитку підприємств. Робота з персоналом, яка орієнтована на перспективу, є вищим рівнем управління розвитком капіталу, тим рівнем, до якого українським підприємствам тільки належить прийти.

Із викладеного можна зробити такі висновки:

- ✓ по-перше, людський капітал – це не просто сукупність згаданих характеристик, а саме сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
- ✓ по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовувати для отримання корисного результату, і він сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;
- ✓ по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;
- ✓ по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Grounded expedience of the use of strategic approach in the management of enterprise skilled potential. Certainly theoretical levels which are used for interpretation of concept «human capital». Are considered the factors of external and internal environment, which influence on forming of human capital.

Keywords: *internal environment, external environment, human capital, marketing of staff, strategic management.*

Обоснованно целесообразность использования стратегического подхода в управлении кадровым потенциалом предприятия. Определены теоретические уровни, которые используются при толковании понятия «человеческий капитал». Рассмотрены факторы внешней и внутренней среды, которые влияют на формирование человеческого капитала.

Ключевые слова: *внутренняя среда, внешняя среда, человеческий капитал, маркетинг персонала, стратегическое управление.*

Література

1. Потенциал инновационного развития предприятия: Монография / Под ред. д. э. н., проф. Козьменко С. Н. – Сумы: Деловые перспективы, 2005.
2. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

3. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.
4. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.
5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 312 с.