

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В ПРАКТИЦІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Богашко О. Л., к. е. н., доцент

*Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

Метою даної публікації є розгляд цінності людського фактора в діяльності організації, а також особливостей управління людським капіталом.

Термін “людський капітал” вперше з’явився в працях Теодора Шульца, економіста, який цікавився важким становищем слаборозвинених країн. Шульц стверджував, що поліпшення добробуту бідних людей залежить, скоріше, від знань та вмінь, а не від наявності землі чи техніки. Він назвав цей феномен економіки “людським капіталом” та запропонував наступне його визначення: “Людські ресурси і здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним набором генів, які визначають вроджений людський потенціал. Здобуті людиною знання, які можуть бути примножені відповідними інвестиціями, називаємо людським капіталом” [4].

На даний момент існує кілька підходів до визначення людського капіталу. Серед них найбільш відомими є:

1. Підхід Гері Беккера, який передбачає зіставлення витрат на освіту людини зі зміною доходу працівника [4];
2. Підхід Теодора Шульца, який розглядає людський капітал як поняття на рівні суспільства і держави [3].

Капітал – це сукупні ресурси, що використовуються в підприємстві. Люди, що працюють в організації, крім фізичної, продуктивної робочої сили, володіють також і деяким набором навичок, освітнім, інтелектуальним потенціалом. Крім того, кожна людина може бути і безпосереднім носієм якоїсь технології, підходу чи навіть напрацьованих та налагоджених контактів.

Відповідно, персонал компанії виступає ресурсом, причому ресурсом не менш цінним, ніж техніка, обладнання чи навіть грошові кошти.

Людський капітал – це капітал у формі інтелектуальних здібностей і практичних навичок, отриманих в процесі освіти і практичної діяльності людини [1]. Підприємства, які усвідомлюють цінність людського фактору і відносяться до нього як до ресурсу, що працює на підвищення економічної вартості, є більш перспективними, а частіше – провідними в своїй галузі. Лояльність клієнтів, торгова марка, інноваційні підходи, корпоративний клімат – всі ці фактори виступають складовими процесу збільшення вартості підприємства та залежать від наполегливості та зусиль персоналу.

Виходячи з менеджменту організації, людський капітал можна описати як комбінацію наступних факторів:

- якості, які людина привносить в свою роботу;
- здатність людини до навчання;
- бажання людини ділитися інформацією і знаннями.

Отже, працівники підприємства – це високоякісний і цінний ресурс, якими для більшої ефективності та поліпшення якості результату потрібно грамотно управляти. В управлінні людські ресурси – найобтяжливіший з усіх активів. Майже безмежна розмаїтість і непередбачуваність людей роблять їх неймовірно складними для оцінювання. Проте люди – єдиний елемент, який має здатність виробляти вартість. Решта всіх змінних – гроші, сировина, устаткування і енергія – лише інертні потенціали. За своєю природою вони нічого не можуть додати, поки людина, використовуючи свій потенціал, не змусить їх працювати.

Проблема управління людським капіталом пов'язана зі специфікою цього ресурсу. Людський капітал не відображається у складі активів фірми, так як він їй не належить. У зв'язку з цим витрати на навчання персоналу і підвищення його кваліфікації за правилами фінансового обліку відносяться до витрат. Таким чином, у більшості менеджерів формується умовний бар'єр у виборі методів управління і оцінки ефективності подібних активів. Вирішення цієї

проблеми можливе шляхом зміни концепції управлінського обліку і віднесення цих витрат саме до інвестицій. У цьому випадку компанія інвестуватиме кошти у формування ключових компетенцій власного персоналу [2, с. 126].

Подібний підхід принципово змінює ставлення до людського капіталу як до активу і передбачає необхідність цільового розвитку, оцінки ефективності використання активу та вимірювання отриманих результатів.

Основна складова, на яку опирається механізм управління людським капіталом, – мотивація. Причому мотивацію в даному випадку варто розуміти не як систему деяких стимулів, а як елемент внутрішнього, духовного та інтелектуального мотивування. Вона безпосередньо пов'язана з матеріальним заохоченням. Хоча з практики відомо, що заробітна плата не виступає ні стимулом, ні мотиватором до роботи. Розвиток економічних стимулів повинен передбачати впровадження справедливих фінансових заохочень, що дозволяє зробити систему оплати праці ефективнішою. Справедливі заохочення – це ті, які нерозривно пов'язані з результатом, забезпечують еквівалентність між цінністю віддачі і внесеного вкладу. Винагороди можуть бути різними, але суть їх в одному: досягти справедливого зв'язку винагороди з результатами праці.

Список використаних джерел:

1. Богашко О. Л. Людський капітал та його роль у забезпеченні інноваційного розвитку національної економіки / О. Л. Богашко // Вісник Одеського національного університету. Науковий журнал. Серія „Економіка”. Том 19. Випуск 2/2. – Одеса : Видавничий дім „Гельветика”, 2014. – С. 32 – 35.
2. Ревуцкая Л. Е. Управление человеческим капиталом : цели, методы, результаты / Л. Е. Ревуцкая // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка. – 2013. – Т. 21, вип. 7 (1). – С. 124 – 129.
3. Shultz T. Human capital in the international Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – NY., 1968. – Vol. 6.
4. Becker G. S. Human Capital / G. S. Becker. – NY. : Columbia University Press, 1964.