

## ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Новойтенко І.В., Лазаренко О. Б.

*Національний університет харчових технологій*

Загальновідомим є той факт, що людині належить особливе місце в соціально-економічному розвитку будь-якої держави. Саме від людини, від її інтелектуалу, знань професійних навичок, рівня освіти залежить рівень розвитку підприємства, а отже й добробут нації та її майбутнє процвітання. При цьому оцінка внеску людини у виробництво та бізнес загалом сьогодні є питанням проблематичним, як і вартісна оцінка самого людського капіталу. Людський капітал будучи частиною сукупного капіталу, є сполученням складових його елементів, як вроджених, так і сформованих у результаті інвестицій а саме: накопичений відповідний стан здоров'я, освіти, здібностей, навичок, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому. Проблема формування, удосконалення та реалізації творчих здібностей людини набуває особливої актуальності, коли вирішується питання про подальші шляхи розвитку цивілізації.

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

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина сформувала шляхом вкладення коштів в здобуття освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги здійснювати кваліфіковану працю;

- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, сформовану внаслідок вкладання коштів у навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку, удосконалення умов праці і відпочинку;

- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення, тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни.

Серед основних характеристик людського капіталу слід зазначити, що він є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію інвестування в інші види капіталу, минаючи людський, виявляються не досить результативними. Інвестиції в людський капітал — це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільше вигідними як із погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Особлива риса людського капіталу – невіддільність його від свого носія - людини. Ця особливість має важливі теоретичні та практичні наслідки. Так, для «звичайного» капіталу на ринку є два види цін: по-перше, на його активи і, по-друге, на потоки послуг, які він надає (станок або будівлю можна купити, а можна орендувати). Людський капітал можна тільки орендувати (найнявши працівника), сама людина не може бути предметом купівлі-продажу. В результаті є тільки одна ціна - плата за «оренду» людського капіталу. У всьому іншому людський капітал подібний до фізичного, який є благом довгострокового користування, але з обмеженим терміном придатності. Як і будь-який вичерпний ресурс, він потребує витрат. Людський капітал може морально старіти ще до того, як відбудеться його фізичне старіння, його цінність може зростати або спадати залежно від змін у пропозиції комплементарних (взаємодоповнюючих) виробничих чинників та у попиті на спільні продукти.

Людський капітал підприємства є найбільш важливим активом, що забезпечує його розвиток і конкурентоспроможність. Зміни економічних і соціальних умов додали знанням і навичкам – людському капіталу – центрального значення в досягненні економічного успіху як для окремих особистостей, так і для організацій. Тому для забезпечення стійкого довгострокового розвитку підприємства необхідно забезпечити нагромадження людського капіталу й ефективне його використання.

Дослідники відзначають різноманітні фактори, що впливають на розвиток людського капіталу підприємств. І. Журавльова та А. Кудлай виділяють такі фактори, як ієрархічна структура організації, її культура і система ринкових відносин. Крім цього, вони виділяють ще один внутрішній фактор – організаційну структуру управління людським капіталом. В. Антонюк, розглядаючи різноманітні фактори формування людського капіталу на макrorівні (демографічні, соціально-економічні, соціально-ментальні, інституціональні), виділяє й виробничі, які безпосередньо стосуються формування людського капіталу підприємств. До них віднесено ринок праці, стан матеріально-технічної бази виробництва, організацію праці, можливості підвищення кваліфікації, соціальний розвиток персоналу.

Слід зазначити, що більшість дослідників акцентують увагу на факторах розвитку людського капіталу підприємства. У ряді публікацій (М. Долишнього, М. Пітюліча, В.Мікловди, Л. Шаульської) розглядається механізм формування людського капіталу. Так, М. Пітюліч і В. Микловда під механізмом формування розуміють систему соціальних та економічних методів, заходів та організаційних форм, що охоплюють усю сукупність характеристик людського капіталу й забезпечують його ефективне використання.

Узагальнюючи різноманітні теоретичні підходи, визначивши недоліки і позитивні тенденції процесів формування та використання людського капіталу підприємств промисловості України, можна зазначити, що під механізмом формування й використання людського капіталу підприємства слід розуміти систему соціально-економічних зв'язків, організаційних форм, інструментів і методів управління на рівні підприємства, що

забезпечують формування кількісних та якісних параметрів людського капіталу підприємства й ефективне його використання у виробничій діяльності (рис. 1).



Рис. 1 Механізм формування та використання людського капіталу підприємства.

Центральним елементом механізму формування й використання людського капіталу підприємств є служба управління людськими ресурсами. Саме вона організує діяльність з формування й використання персоналу, що є носієм людського капіталу. Її діяльність визначається цілями та стратегією розвитку підприємства, його економічним та організаційно-технічним станом, поточними завданнями та іншими факторами.

Формування людського капіталу підприємства в той же час значною мірою залежить від зовнішніх факторів, найбільше – від демографічних процесів, стану ринку праці. Механізм формування та використання людського капіталу підприємства представлено на рис. 1.

На сучасному етапі на більшості підприємств виникає гостра необхідність удосконалення механізму формування та використання людського капіталу підприємства. Метою удосконалення механізму формування та використання людського капіталу підприємства є формування висококваліфікованого, мобільного, інноваційно активного, високомотивованого персоналу, забезпечення ефективного використання всіх його характеристик і на цій основі взаємозалежне підвищення ефективності виробництва та якості трудового життя носіїв людського капіталу.

Напрямами удосконалення формування людського капіталу на рівні підприємства є наступні: зміна ставлення до людських ресурсів як до найбільш цінних активів підприємства, що забезпечують формування його конкурентних переваг; витрати на розвиток персоналу – це довгострокові інвестиції в людський капітал, а не втрати; розвиток персоналу повинен відбуватись в межах обраної стратегії розвитку підприємства.