А. О. Завгородній,
аспірант,
кафедра менеджменту;
М. М. Єфременко,
магістр,
кафедра менеджменту;
Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій, м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УПРАВЛІНСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

За останнє дисятиліття проблема людського капіталу є важливою проблемою сучасного глобалізаційного середовищі. Людський капітал бере свою основу з основних фундаментальних ідей, що досліджують феномен працівника на підприємстві з його економічними, політичними, національними та духовними приклкдними засади, які містять важливі ідеї його вдосконалення.

Звісно на кожному підприємстві особливу увагу завди приділялося людському капіталу. Основною успішною ознакою передового підприємства на ринку є те, що знання і техніка стали однією з основних у сучасному менеджменті. Економічні умови засновані на знаннях, кожному керівникові стає неможливо заперечувати той факт, що працініки – джерело прибутку. Адже поки співробітники не почнуть реалізовувати свої знання та навички, використовуючи для цього свій потенціал на основі інформаційних технологгій (комп'ютерів та програм), останні самі по собі ніколи не створять вартості. Тому, однією з головних умов, як стійкого розвитку підприємства, так і економічного благополуччя країни в цілому, є накопичення та збереження людського капіталу, проведення стратегій, що спонукають персонал удосконалювати свої знання та навички в умовах цифровізації.

У зв’язку із цифровою трансформацією економіки, публічного управління та суспільних відносин особливого значення набуває опанування цифровою компетентністю як інтегральною багатовимірною здатністю використовувати цифрові технології, усвідомлюючи їхні можливості, обмеження та ризики [4].

Проблема розвитку людського капіталу має глибокі коріння. Можна констатувати той факт, що окремі елементи теорії людського капіталу були розроблені на початок XXI століття, але дослідники займали різні позиції з питання про зміст поняття «людський капітал».

Останнім часом поняття «капітал» дедалі більше починає відігравати важливу роль у сфері економіки, а й у інших сферах. В середовищі підприємства спостерігається різкий інтерес до людських здібностей працівників, до шляхів їх становлення та розвитку. Більшість підприємств дедалі більшого значення починають надавати нагромадженню людського капіталу, як найціннішого з усіх видів капіталу.

Беручи до уваги науковців та теоретиків, то довгі роки продуктивні можливості працівника розглядалися і оцінювалися як із кількісних чинників

виробництва. Завдання полягало лише в тому, щоб вдало поєднати працю, основний та оборотний капітал. Згідно з дослідженнями, проведеними шведським страховим підприємством «Скандія», людський капітал поєднує знання, навички, інноваційність і здатності окремих співробітників для ефективного виконання завдань [5].

А. Сміт писав, що підвищення продуктивності праці залежить в першу чергу від підвищення спритності та вміння працівника, а набуті та корисні здібності його стають частиною підприємства. На думку Дж. Міле, в категорію «багатство країни» можна включити майстерність, енергію та наполегливість працівника. Більш кваліфікована праця, вважав К. Маркс, здійснюється на рівні проміжку часу в порівняні з попередніми характеристиками. Т. Шульц аголошував на тому, що людський капітал – це всі людські здібності – як вроджені, так і набуті. Г. Беккер описав людський капітал як такий, який формує запас знань, навичок, мотивації, які є у кожного працівника, або розвинені шляхом інвестицій в саморозвитоку, практичну діяльність, мобільність, технології, інформацію [2].

Тривалий час людський капітал вважався лише соціальним чинником розвитку, тобто витратним чинником з погляду економічної теорії. Вважалося, що інвестиції у виховання, освіту є непродуктивними, витратними. В умовах жорсткої конкуренції, ризиків та обмеженості ресурсів (людських, фінансових, матеріальних) керівник стикається з проблемою вибору: які кошти, до якої сфери, на який термін інвестувати, якою буде від них віддача і як оптимізувати процес інвестування.

Узагальнюючи вище наведено, можна виділити кілька основних підходів: більшість учених під людським капіталом розуміють набір навичок, умінь і здібностей працівника, інші – тільки ті, які були отримані через формальне навчання, треті визначають його через інвестиції та вкладення в працівника, які забезпечують накопичення певних здібностей і якостей. Деякі дослідники включають також соціальні, психологічні, світоглядні, культурні характеристики персоналу.

Слід зазначити, що не всяке вкладення людського капіталу є накопиченням, оскільки не завжди дотримується критерій економічної доцільності, що відображає можливість подальшого повернення вкладених коштів і часу.

Накопичення людського капіталу залежить від різних факторів, які визначають темпи, масштаби та характер цього процесу. Вирізняють дві групи чинників ринкового впливу процеси накопичення людського капіталу.

Перша група має позитивний вплив. Вона сприяє накопичувальним процесам, визначає їх темпи та інтенсивність:

− фактор ринкової конкуренції. Найбільш конкурентну продукцію здатний зробити лише досвідченіший, освічений і здоровий співробітник;

− підвищення мобільності людського капіталу за допомогою ринку праці. Фахівець сам визначає сектор та сферу, найбільш прийнятну для нього з позицій умов праці, умов життєдіяльності та можливостей відтворення;

− вплив ринкових відносин на процеси накопичення людського капіталу позначається і через своєрідні інвестиції у людський капітал. Не затребуваний з погляду професії відкидаються як неефективні.

Друга група негативно впливає на процеси накопичення людського капіталу:

− поява можливості «відпливу розумників» з країни та зниження якості людського капіталу;

− протиріччя між потребою у відтворенні населення та накопиченням досвіду. На перший план виводиться кар'єрне зростання;

− комерціалізація отримання освітнього капіталу. Поведінка індивідуумів під час отримання освіти визначається перспективами отримання високого доходу, а чи не потребою суспільства на конкретних спеціалістах.

Таким чином, накопичення людського капіталу – постійний процес збільшення вартості людського капіталу в процесі виробничої діяльності, розвиток якостей, навичок та здібностей, підвищення професійного рівня при дотриманні критерію економічної доцільності, що відображає можливість подальшого повернення вкладених коштів.

В умовах формування нової генерації цифрової спроможності в економічній системі, що заснована на знаннях, домінує новий вид активу – людський капітал. Він визначається як найбільш ефективний механізм управління людськими ресурсами, знаннями та навичками людини [1].

Слід зазначити, що формування людського капіталу слід розглядати як двосторонній процес взаємодії індивіда та суспільства. Задля реалізації людського капіталу недостатньо індивідуальної мотивації, необхідна мотивація суспільства загалом, пред'являє попит наявні в людини знання і вміння. Звідси випливає, що економіки, які не здатні здійснювати інвестиції в людський капітал, не можуть розраховувати на досягнення таких темпів зростання, які спостерігаються в інших, навіть якщо вони мають доступ до тієї ж технології, оскільки вони не мають знання для того, щоб ефективно використовувати таку технологію.

Компонентами людського капіталу є знання, досвід, навички, талант, компетенції тощо. Ці окремі компоненти одночасно стають основним об’єктом ефективного управління підприємством. У зв’язку з вищезазначеними компонентами людського капіталу та підвищення продуктивності підприємства, а також зміцнення її конкурентоспроможності становлять бажані результати в умовах цифровізації. При виявленні у підприємства відсутності деяких компонентів людського капіталу, необхідних для досягнення цілей у майбутньому, або коли в цих компонентах є недоліки, підприємство мусить працювати над розвитком людського капіталу із залученням інвестицій. З точки зору ідентифікації основних форм інвестицій у людського капіталу, то він спрямований на покращання умов праці та оздоровлення працівників. Після підбору інвестицій потрібно заздалегідь оцінити очікувану їх ефективність, щоб згодом були обрані та реалізовані ті, які дійсно принесуть підприємству бажані результати [3].

В даний час суспільство знаходиться на новій постіндустріальній стадії розвитку із соціально орієнтованою економікою ринкового типу. Головна риса нового суспільство – питома вага персоналу у сфері послуг. На основі цього підвищуються вимоги та інтерес до специфічних людських властивостей, цілеспрямоване використання яких забезпечує розширене відтворення необхідних розвитку життєвих благ. Тобто підвищується інтерес до людського капіталу.

Людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня та розвитку підприємства, у тому числі у вихованні, саморозвитку, знаннях, підприємницької здатності, інформаційному забезпеченні, безпеці та економічній свободі персоналу, а також у науці та мистецтві. Але не лише за допомогою вкладень працівник має здобувати знання. Його бажання та самовіддача – ось запорука успіху в управлінському середовищі.

Список використаних джерел

1. Брюховецька Н. Ю., Чорна О. А. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект : монографія. НАН України, Ін-т економіка і пром-сті. Київ, 2015. 268 с.

2. Коломієць В. М. Базові компоненти формування людського капіталу. II International scientific conference Economy and Society : a Modern Vectors of Development. Part II, April 27, 2018. Leipzig, Germany : Baltija Publishing. P. 145-147.

3. Плаксюк О, Горватова В, Якушев О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд*. 2023. № 1 (58). С. 160-174.

4. Семигіна Т.В., Федюк В.В. Цифрова компетентність як інструмент регулювання ринку праці. *Економіка і суспільство*. 2022. №40. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1476/1422 (дата звернення: 01.03.2025).

5. Conceptual Framework for Financial Reporting (Conceptual Framework). URL: https://www.ifrs.org/-/media/project/conceptual-framework/fact-sheetproject-summary-and-feedback-statement/conceptual-framework-project-summary.pdf. (дата звернення: 02.03.2025).