



УДК 330.341

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ

Студ. А.О. Франчук, гр. ПНК-41
Науковий керівник доц. М.І. Дзямулич
Луцький національний технічний університет

Мета і завдання. Метою роботи є проаналізувати людський капітал на виробництві розробити і дослідити основні напрямки сприяння розвитку людського капіталу та обґрунтувати основи соціальної політики в Україні, яка спрямована на його результативне використання.

Для досягнення мети було поставлено та вирішено такі задачі:

- дослідити основи категорії «людський капітал», уточнити її зміст;
- дослідити механізм впливу людського капіталу на виробничу сферу.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єкт дослідження – людський капітал у виробничій сфері та особливості його використання.

Предметом дослідження є теоретико-методологічна сутність людського капіталу як вартості і функції та його структури.

Методи та засоби дослідження. Для того, щоб досягнути поставленої мети і визначених завдань були використані наступні методи: комплексний, логічний, системний.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Дослідження людського капіталу та особливостей його використання у виробничій сфері дозволить підвищити темпи розвитку підприємства. А інвестиції в людський капітал сприяють покращенню продуктивності праці та розширенню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Результати дослідження. Успішні ринкові перетворення вимагають від підприємств найефективнішої роботи. Для їх належного функціонування необхідне відповідне ресурсне забезпечення. Сьогодні головною базою для досягнення стратегічних цілей підприємства є людський потенціал. Значення його як основи для соціально-економічного розвитку на різних соціальних рівнях: національному і транснаціональному, різко зростає. Знання і вміння індивіда визнають однією з основних форм багатства, різновидом виробничого капіталу. Тому інвестиції у його розвиток та ефективне використання стають одним з основних факторів підвищення конкурентоспроможності підприємств [2].

Під людським капіталом, як правило, розуміють капітал, представлений в індивідуумі потенційною здатність приносити дохід, заснований на вроджених інтелектуальних здібностях і таланті, а також знаннях і практичних навичках, отриманих в процесі навчання, освіти і практичної діяльності людини. Досвід міжнародних організацій показує, що здатність людини впливати на розвиток підприємства і суспільства в цілому є більш значущим ніж інших матеріалів, таких як фізичні ресурси. Тому важливість використання людського потенціалу привертає увагу дослідників до питання управління людськими ресурсами.

Управління людськими ресурсами залежить від політики, операцій та систем, що впливають на поведінку, ставлення та продуктивність персоналу. Управління людськими ресурсами включає в себе 4 завдання: залучення, розвиток, мотивація та збереження людських ресурсів.

Тому перший етап управління людськими ресурсами стосується залучення персоналу, а два наступні - це досягнення навичок, оновлення та просування персоналу за допомогою освіти. Отже, в організаціях розвиток людських ресурсів за допомогою освіти є невід'ємний процес, що розвиває здібності і талант, покращує знання, змінює ставлення і, зрештою, впливає на поведінку та ефективність; відіграє важливу роль у розвитку організації [1]. Згідно гіпотези Р. Лукаса та його послідовників найважливішим фактором накопичення людського капіталу є



«навчання на практиці». Відповідно до цієї гіпотези людський капітал Р. Лукаса збільшується в основному в процесі роботи в конкретній виробничій сфері. Якщо якась країна має певну перевагу в більш передовому виробництві, то, завдяки спеціалізації та навчанню на практиці, вона буде в подальшому також розвивати цю перевагу.

Залежність ефективності виробництва від інвестицій становить лише 30-35%, а решту складає рівень кваліфікації робітників. Тому важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна проаналізувати з таких показників: у країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років, у Японії – від 1 до 1,5 року, у РФ – 7,8 року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться лише кожні 12 років [1]. Оскільки вміння та навички допоможуть організації досягти кращого результату та продуктивності, будь-які видатки на освіту та розвиток є довгостроковими інвестиціями, від яких організація отримає вигоду.

Тому для того, щоб забезпечити в майбутньому розвиток нашого суспільства, потрібні цілеспрямовані направлення інвестицій в людський капітал. Щоб практично реалізувати питання інвестицій в людський капітал необхідно чітко розроблена та реалізована відповідна державна програма, яка має містити перелік заходів, а саме: передбачати підвищення рівня зайнятості населення, зниження майнової диференціації шляхом реформування системи оплати праці, підвищення реального рівня заробітної плати; підвищення рівня охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві; забезпечення зростання доходів населення, соціального захисту працюючих, реформування системи соціального страхування; створення умов для безпечної життєдіяльності, поліпшення стану здоров'я, повноцінного відпочинку населення [4].

Висновки. Отже, в умовах сучасного суспільства людина стала розглядатися не через призму займаної ним посади, а як елемент соціальної організації, який при правильному співпрацюванні з ним може приносити організації істотні переваги. Менеджмент поширив свій вплив не тільки на формальну, а й на неформальну сторону організації. «Життєвий цикл» людини в організації став охоплюватися комплексно, в основу стимулювання стало закладатися забезпечення високої якості трудового життя. Розвиваючи людський капітал своїх працівників, роботодавець розвиває майбутнє свого підприємства. Важливу роль в ефективності людського капіталу займає його постійне, цілеспрямоване формування і раціональне використання. Тому наскільки раціонально і ефективно роботодавець використовує наявний у нього людський капітал, можна визначити по динаміці оцінки людського капіталу та його впливу на такі фінансові та виробничі показники, як продуктивність праці, обсяг і якість виробництва продукції (послуг), витрати підприємства і головного показника для будь-якого підприємства - прибутку.

Ключові слова: людський капітал, людський розвиток, економічне зростання, прибуток.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України / М.Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 176-180.
2. Міщенко В.І. Актуальності економічної освіти дорослих / В.І. Міщенко. – К.: ЦНД НБУ, 2010. – 64 с.
3. Міщенко В.І. Проблеми підвищення конкурентоспроможності на ринку праці / В.І. Міщенко // Вища школа. – 2010. – № 7/8. – С. 64-74.
4. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. N 851-р// Урядовий кур'єр. — 2009. — 08 серп. — С. 9.