

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Євтушенко Г.І., Мазка Е.В., Поляновська Я.П.

Національний університет державної податкової служби України

ela.maska@gmail.com

На сьогодні в Україні гостро постає питання про підвищення рівня розвитку економіки та держави в цілому, одним з ключових факторів якого є забезпечення конкурентоспроможності та безперервності функціонування суб'єкта господарювання. Цього можна досягти максимально ефективним використанням економічних ресурсів, таких як засоби виробництва та трудові ресурси, підприємницькі здібності до організації виробництва тощо. При цьому, світова практика доводить, що саме інвестиції у розвиток науки та техніки, а також у людський капітал є запорукою економічного піднесення в країні, оновлення економіки та підвищення конкурентоспроможності регіонів. Людський капітал визначають на сьогодні як один із засобів рушійної сили економічних процесів, тому питання управління персоналом як інструменту інвестування в людський капітал залишається відкритим і потребує подальшого розвитку.

Витоки концепції людського капіталу беруть початок у працях У. Петті, А. Сміта, Д. Ст. Мілля, Ж. Б. Сея, Л. Якоба, К. Маркса, Е. Енгеля, Г. Сиджвика, Л. Вальраса, І. Фішера та ін. Освіту як форму інвестиції у людський капітал висвітили у своїх роботах Т. Шульц, Г. Беккер, Я. Менцер, В. Куценко. Також важливий вклад у розвиток теорії менеджменту персоналу зробили Е. Мейо, Д. Макгрегор, К. Арджіріс, Р. Блейк, Дж. Мутон, Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Г. Гант, М. Вебер, А. Файоль тощо.

Метою роботи є визначення сутності та особливостей людського капіталу, окреслення можливостей менеджменту персоналу як інструменту інвестування в людський капітал та значущість цих інвестицій.

У сучасних умовах обмеженості ресурсів стратегічною метою України є пошук нового шляху розбудови економіки країни. Водночас, при цьому не

враховуються особливості інноваційного розвитку і характер продуктивних сил, коли у структурі капіталовкладень інтелектуальної економіки України інвестиції в людину мають вийти на першочерговий план. До того ж якість освіти і навчання персоналу повинні стати основним чинником ефективності працівника, успішної виробничої, економічної, інноваційної та ділової активності підприємства [3].

Людський капітал виступає соціально-економічною категорією, яка походить від понять «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор». У загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, що характеризує певну сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис, можливостей та мотивацій людини як індивіда, які використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [1].

Поняття людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Одне з перших його трактувань виявляється у праці автору теорії трудової вартості У. Петті «Політична арифметика» [4]. Пізніше вона знайшла відображення у роботах А. Сміта, який писав, що «збільшення продуктивності корисної праці залежить насамперед від підвищення спритності та уміння робітника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працював ...» [5].

Однією з головних проблем сучасності є проблема всебічного використання продуктивних можливостей і здібностей людини, яка пов'язана з питаннями формування, утримання, розвитку, збереження та реалізації людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал здійснюються у різних формах – у вигляді навчання у вищому навчальному закладі та отримання основ професійних знань та навичок, а також у вигляді навчання безпосередньо за місцем роботи. При цьому, чим більше інвестовано в людський капітал, тобто чим більше людина отримує знань та навичок залежить її майбутня активність та ефективність, а також це прямо пропорційно впливає на обсяг її внеску в фінансово-господарську діяльність підприємства. Виходячи з цього, управління персоналом, що полягає у здатності керівника навчати

та направляти трудовий потенціал працівника, може виступати як інструмент інвестування в людський капітал в цілому.

Проблемою при цьому є обсяг та динаміка інвестування у людський капітал у процесі керівництва людськими ресурсами. Адже при прийомі на роботу, керівник в першу чергу звертає увагу на досвід працівника, його професійні знання та уміння, тобто на те, що було інвестовано до нього у процесі трудової чи навчальної діяльності. Обсягом інвестованих ресурсів у людський капітал при цьому є ті навички, вміння та знання, які працівник здобуває під цим керівництвом. Важелем при цьому є метод керівництва менеджера та його відношення до навчання персоналу.

Отже, управління персоналом виступає важливим інструментом інвестування в людський капітал, який, в період обмеженості ресурсів, виступає одним із основних важелів руху економіки країни в цілому.

Список використаних джерел інформації

1. Людський капітал : Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/>
2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / Карл Маркс. – Т. 1. Книга 1. Процесс производства капитала. – М.: ОАО "ЦСЭ", 2001. – 800 с.
3. Петти В. Экономические и статистические работы / Вильям Петти. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 324 с.
4. Поколтило Т. В. Інвестування у людський капітал: проблеми та перспективи / Т. В. Поколтило // Державне будівництво. – 2012. - № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/5/03.pdf>
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит : пер. с англ. В. С. Афанасьева. – М.: Эксмо, 2007. – 419 с.