

використаний робочий час та фактична годинна продуктивність праці), що визначають продуктивність використання населення певного регіону / країни.

Частина наведених чинників стимулює населення в аспекті зростання продуктивності його праці, інші можуть бути стимулами за умови приведення їх у відповідність до потреб працездатного населення. Це стосується всіх чинників, крім програм державних допомог населенню. Їх застосування щодо працездатного населення завжди має дестимулюючий вплив на потреби в реалізації трудового потенціалу. У зв'язку з цим є певні суперечності в цілях забезпечення індивідуальних та загальних (суспільних) потреб.

Пріоритетність суспільних потреб — мотивації продуктивного використання трудового потенціалу населення — вимагає забезпечення реалізації чинників підвищення ефективності використання трудового потенціалу та обмеження впливу дестимуляторів його розвитку. Відтак перспективами досліджень у цій галузі є формування таких моделей управління трудовим потенціалом, основою яких було б забезпечення суспільного розвитку через мотивацію використання трудових можливостей кожного носія трудового потенціалу та найкращої організації його праці.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2007

УДК 331.101

В. А. Наконечна, викладач,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. У статті визначається важлива роль людського капіталу для забезпечення конкурентоспроможності праці. Розглянуто основні напрями інвестицій у формування людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інвестиції в людський капітал, конкурентоспроможність праці.

В умовах розгортання процесів глобалізації світової економіки, підвищення рівня інформатизації суспільства, обумовлене ходом науково-технічного розвитку, об'єктивно потребує посилення динамічності розвитку робочої сили.

Праця є процесом споживання людського капіталу як сукупності фізичних та розумових здібностей людини, що виступає особистісним чинником виробництва. Саме цей чинник виробництва приводить в рух засоби виробництва, створює та вдосконалює техніку та технологію, організовує виробництво [2, с. 47].

У зв'язку із запитом практики досить нова для вітчизняної науки проблема конкурентоспроможності праці стала об'єктом уваги та досліджень українських вчених. Зокрема аналіз літератури, що стосується людського капіталу, управління персоналом, свідчить, що проблема конкурентоспроможності кадрів знаходиться у центрі уваги таких вчених, як С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. В. Онікієнко, М. В. Семикіна, Л. С. Лісогор та інших.

Разом з тим, не дивлячись на вагомі зрушення у розумінні людського капіталу та поняття конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, можна із впевненістю констатувати, що поки залишається недостатньо вивченою низка питань, які стосуються регулювання конкурентоспроможності персоналу на усіх рівнях управління, зокрема на рівні підприємства.

Трансформація економіки України у ринкове господарство висуває якісно нові вимоги до людського чинника виробництва. Процеси ринкових перетворень у нашій країні збігаються у часі з необхідністю подолання значного відставання в науково-технічній сфері та економічному розвитку, що передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Якісне покращення цих характеристик вбачаємо саме у формуванні людського капіталу з метою забезпечення конкурентоспроможної праці, адже саме така праця, якій будуть притаманні вартісні та якісні переваги, користуватиметься попитом на ринку праці.

У наш час висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники є основним чинником як виробництва, так і визначальним чинником соціально-економічного розвитку на всіх рівнях. Поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам. Виходячи з того, що конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції

на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [2, с. 98].

Експерти справедливо звертають увагу на те, що найближчим часом в Україні (до 2010 та 2015 років), за прогнозними розрахунками, не варто очікувати помітних зрушень у кількісній структурі пропозиції праці: кількість працездатного населення буде знаходитися в межах 25,5—27,5 млн чол. [1], що суттєво не може вплинути на перебіг подій в економічному розвитку країни. Отже, слід покладатися на запровадження мотиваційної системи процесу формування людського капіталу, яка дозволить забезпечувати дієві стимули до розвитку конкурентоспроможності вітчизняних кадрів, що стане передумовою зміцнення й позицій конкурентоспроможності підприємства [4, с. 62]. Основна увага у визначенні конкурентоспроможності має бути зосереджена на якості людського капіталу, основними елементами якого є рівень освіти, професійна підготовка, стан здоров'я, мобільність працівника.

Формування людського капіталу відбувається на особистому рівні, тобто на рівні окремого працівника, проте результат у наявності відповідної кваліфікації та професійних здібностях усіх працівників є здобутком підприємства у процесі ефективної організації праці та розвитку персоналу. Тому, показник якості людського капіталу передбачає постійне збільшення інвестицій у працівників, у формування та розвиток їхнього людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал на рівні підприємства можна класифікувати за такими групами витрат:

- охорона здоров'я, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню фізичної та психологічної сили, витривалість працівників;
- навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткова освіта;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, відповідальність людини, її корпоративність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці [2, с. 107].

Конкретизуємо дані категорії.

Капіталовкладення в зміцнення здоров'я людей мають велике значення з огляду на те, що стан здоров'я зумовлює можливості і

термін ефективного використання надбаного людського капіталу, окрім того стан фізичного та психічного здоров'я певною мірою визначає ефективність праці працівника.

Результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8—10 % залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20 % — від екологічних умов, ще на 20 % визначається генетичними чинниками і на 50 % здоров'я людини залежить від її способу життя (серед складових якого і раціональний режим праці та відпочинку) [2, с. 108]. Тому завдання підприємства, пов'язані з впровадженням здорового способу життя, полягають у створенні сприятливих умов праці, що забезпечили б підтримку як фізичного (відповідність санітарно-гігієнічних умов, відсутність промислового шуму, пилу, токсичних речовин, освітлення), так і психологічного здоров'я (соціальна гармонія, задоволення працею).

Вагоме місце у формуванні людського капіталу займають витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту. Сьогодні в багатьох розвинених країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Проте, на українських підприємствах, на жаль, показник інвестицій у персонал для їх розвитку є вкрай малим. Більшість компаній у гонитві за зростанням економічних показників просто не враховує необхідності вкладень у людський розвиток. З відомих показників інвестицій у персонал на українських підприємствах наведемо Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе, де в 2006 році в персонал було інвестовано 0,9 % чистого прибутку компанії, в той час як американські компанії витрачають щорічно від 10 до 38 % чистого прибутку компанії на розвиток співробітників [3, с. 70].

Серед основ виховання гуманітарних складових людського капіталу відносимо також особисті якості, зокрема характер, комунікабельність, здатність працювати в команді, ставлення до праці, впевненість у собі, готовність взяти на себе виконання поставлених завдань.

Система посилення мотивації працівників до підвищення якості своєї праці має будуватися на принциповій позиції визнання необхідності соціальної орієнтації економічного розвитку суспільства, усвідомлення визначальної ролі людського капіталу у підвищенні ефективності суспільного виробництва, підтриманні та розвитку конкурентних переваг підприємства, галузі, регіонів, країни в цілому.

Підсистема мотиваційного забезпечення механізму регулювання конкурентоспроможності праці зосереджена на:

- виявленні мотивів та стимулів, здатних сприяти формуванню та закріпленню конкурентних переваг робочої сили (окремого працівника чи трудових колективів у цілому), продукту праці (виготовленої продукції як результату трудової діяльності), умов та організації праці;

- формуванні чинників впливу на «мотиваційне поле» працівника чи трудового колективу (мотиваторів) з урахуванням зміни його ціннісних орієнтацій, потреб, сили мотивації, які сприятимуть розвитку людського капіталу, активізації трудової діяльності та ефективності використання наявного трудового потенціалу;

- використанні важелів (правових, організаційних, економічних, соціальних тощо), спроможних трансформувати потенційні можливості чинників впливу на «мотиваційне поле» через їх «матеріалізацію» до конкретних результатів — до зростання трудового потенціалу працівника, посилення його інноваційної детермінанти, поліпшення умов праці, підвищення якості продукції, стабілізації та закріпленні її конкурентних переваг.

Складові підсистеми мотиваційного забезпечення — методичне забезпечення (нормативна та методична документація, на основі якої здійснюється прийняття рішень щодо мотивації конкурентоспроможної праці на усіх рівнях ієрархії), ресурсне забезпечення (ресурси відповідної якості та у необхідній для мотивації конкурентоспроможної праці кількості), інформаційне забезпечення (інформація та дані, необхідні для аналізу ситуації та прийняття рішень щодо мотивації конкурентоспроможної праці), правове забезпечення (законодавчі та нормативні акти щодо регулювання соціально-трудової сфери, від яких залежить визначення стратегічних орієнтирів мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, нагальних потреб, вибір чинників впливу, об'єктів, термінів, характеру та розмірів (сили) мотиваційного впливу) [4, с. 64].

Отже, на рівні підприємства має якнайширше формуватися людський капітал, що стане передумовою підвищення якості праці персоналу, чого прагне в першу чергу організація, проте й працівник має бути вмотивованим у потребі інвестицій у власний людський капітал, що, в свою чергу, буде підтримано організацією.

Засновником та керівником Інституту Саратоги (штат Каліфорнія, США) Яком Фітцем-Енцем свого часу було розроблено оцінку

управління людськими капіталом на рівні підприємства, яка має 5 складових [3, с. 69]:

1. Планування. Керівник компанії відслідковує кадрову ситуацію й заздалегідь планує взяти на роботу тих спеціалістів, які знадобляться для реалізації поставлених завдань.

2. Придбання. Затрати часу та коштів на підбір персоналу.

3. Утримання. Кошти на утримання персоналу: заробітна плата, пільги, організація робочого місця, відсутність спеціалістів та плинність кадрів.

4. Розвиток. Затрати на різноманітні мотиваційні програми, тренінги, навчальні програми.

5. Збереження. Знижує витрати на підбір персоналу, навчання, зменшує час контролю, створює позитивну думку про компанію.

Таким чином, у створенні активів людського капіталу значну роль посідають окремі підприємства. Нерідко вони можуть стати найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюватимуть підготовку персоналу відповідно до поточних та перспективних потреб виробництва. Однак для більшості підприємств характерний прагматичний підхід: вони здійснюють інвестиції в людський капітал лише доти, доки від них можна отримати віддачу. Моральні вигоди та соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому має поширюватися заохочення підприємств з боку держави до інвестування в людський капітал з метою якнайефективнішого використання людського фактора.

Література

1. Демографічна ситуація: сучасні проблеми та перспективи 3 послання Президента України до Верховної Ради України Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2002 році [///www.gmdh.net/pop/uarticle.htm](http://www.gmdh.net/pop/uarticle.htm)

2. *Грішнова О. А.* — Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Товариство «Знання», КОО, 2007. — 559 с.

3. *Курячая Е.* Формальные отношения // Бизнес. — № 10. — 5 марта. — 2007. — С. 68—71.

4. *Семикіна М. В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: Монографія. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.

Стаття надійшла до редакції 24.05.2007