

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

На даному етапі розвитку світової економіки, коли активно розвиваються транснаціональні корпорації, поглиблюються процеси глобалізації та інтернаціоналізації, набирають обертів інтеграційні зв'язки, посилюються процеси постіндустріалізації, змінюються значення та ставлення факторів виробництва. Довгий час визначальним фактором виробництва вважалася праця. Пізніше значення цього чинника стало меншим і поступово основним фактором виробництва став вважатися капітал. Ще пізніше – це місце зайняли підприємницькі здібності та технології. У ХХІ столітті знов заговорили про вагоме значення та важливість розвитку такого фактора виробництва, як праця, а саме трудові ресурси у вигляді людського капіталу. Хоча в розвинених країнах питанням людського капіталу вже давно приділяли достатньо уваги. В роботах таких вчених, як Г. Беккер, Дж. Кендрік, А. Бергсон, Е. Тоффлер, Д. Белл та багато інших було присвячено багато уваги не лише теоретичному визначенні поняття «людський капітал», а також проблемам його інвестування, формування та розвитку. Тобто для західної економічної науки ХІХ — початку ХХ ст. було притаманно ототожнювати знання, здібності, досвід людини з таким явищем, як капітальні ресурси підприємства, а отже були перші спроби визначити та описати поняття «людський капітал». Саме визначення терміну «людський капітал» можемо сформулювати наступним чином: комплекс або певний набір знань, навичок, здібностей, компетенцій, здоров'я та освітнього рівня людини, що було створено завдяки інвестиціям та накопиченню та призначено для використання у суспільному виробництві та дає можливість покращити продуктивність, а також збільшенню доходів як підприємства, так і окремого індивіда та покращення рівня його життя.

Питанням розвитку людського капіталу приділяється досить уваги в провідних світових компаніях та фірмах, однак для нашої країни така увага до вирішення проблемних питань формування та збільшення якості та ефективності використання людського капіталу підприємств не притаманна.

Перш ніж визначимо основні проблеми розвитку людського капіталу підприємств нашої країни, нагадаємо основні форми прояву людського капіталу, а саме: інтелект, здоров'я, знання, рівень життя, продуктивність праці, підприємницькі здібності, досвід, освіта. Всі ці форми прояву людського капіталу можна використовувати для досягнення економічної вигоди, отримання прибутку та розвитку економічної ефективності підприємства.

Серед загальних особливостей людського капіталу слід визначити наступні:

- людський капітал являє собою особливу цінність як суспільства в цілому так і підприємства зокрема;
- розвиток людського капіталу вимагає значного інвестування на трьох рівнях – на рівні індивідуума, підприємства, держави;
- набір знань, навичок, досвіду, освіту може накопичуватися та постійно збільшуватися, за умов додаткового інвестування як фінансів так і часу;
- людському капіталу притаманне таке явище, як старіння та зношування, хоча паралельно під час старіння людський капітал набирається досвіду, нових знань та вмінь;
- людський капітал неможливо відділити від його носія;
- незалежно від джерел формування людського капіталу, він може контролюватися та використовуватися лише людиною.

В чому ж полягають основні проблеми розвитку людського капіталу в нашій країні, зокрема, які проблеми притаманні українським підприємствам з цього приводу? Перш за все, слід зазначити головну проблему – це проблему інвестування людського капіталу. Інвестування людського капіталу – це вкладання коштів, часу та зусиль на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти; на професійну підготовку на виробництві; народження і виховання дітей, пошук економічно значущої інформації.

Згадавши різні види інвестування в людський капітал, зазначимо, що, все ж таки найбільш важливими є капіталовкладення в освіту і здоров'я. Важливість інвестування в охорону здоров'я пояснюється наступними причинами:

- більш тривале та якісне життя людини подовжує час функціонування людського капіталу;
- від фізичного та психологічного стану людини залежить ефективність інших видів інвестування в людський капітал;
- здоров'я людей сьогодні зумовлює якість людського капіталу їх нащадків.

Ось ми вже і бачимо першу проблему розвитку людського капіталу на підприємствах нашої країни, а саме: проблема недостатнього фінансування сфери охорони здоров'я та медицини.

Значний вплив на формування та розвиток людського капіталу в здійснює фінансування з Державного бюджету сфер охорони здоров'я, освіти, фізичного розвитку населення.

Щодо державного інвестування в освіту, охорону здоров'я та соціальну допомогу в загальному обсязі інвестицій нашої країни є доволі низькою. Як приклад, нагадаємо, що останні роки в Україні обсяги фінансових ресурсів на розвиток медицини, освіти, науки, склали лише приблизно 12–13% .В свою чергу – це аж ніяк не може активно сприяти розвитку людського капіталу.

Говорячи про інвестування в сферу виховання, освіти та підвищення кваліфікації, одразу ж згадуємо про наступну проблему – проблему сучасної системи освіти України в цілому. Тобто тут, можна зазначити і зменшення кількості та якості дошкільних навчальних закладів, і зміни в системі шкільної освіти, до яких ще слід довго підлаштовуватися, і скорочення кількості студентів, що навчаються за рахунок бюджетних коштів і багато іншого.

Щодо кладання коштів народження та виховання майбутніх поколінь, то тут також бачимо певні проблеми і складності. Намагаючись перейняти досвід інших держав в підтримці молодих сімей та допомозі немовлятам, в нашій країні знов виникають проблеми адаптації цих нововведень, що перш за все пов'язано із корумпованістю всієї економічної та політичної систем України.

Ще однією формою інвестицій в людський капітал сьогодні вважають і витрати на фундаментальні наукові розробки. У процесі розвитку науки створюються інтелектуальні новації та відбувається перетворення самих людей як господарюючих суб'єктів, які виступають носіями нових здібностей і потреб. В сучасному інформаційному суспільстві наука перетворюється на своєрідний генератор «людського капіталу». І звідси витікає ще одна проблема розвитку людського капіталу на підприємствах України, а саме проблема інвестування інноваційного розвитку підприємств. Нині склалася така ситуація, що багато українських підприємств не в змозі виділяти в достатній кількості інвестиційних ресурсів задля фінансування інноваційного розвитку або просто не зацікавлені в цьому.

Силаючись на вище перелічені проблеми, зауважимо також, що іноді керівництво підприємств нашої країни не розуміють значимість та важливість інвестування розвитку людського капіталу. Зазначимо, що саме, завдяки розвитку та ефективного використання сформованого на підприємстві людського капіталу.

Роботодавці є суб'єктами економічних відносин, що безпосередньо приймають участь у процесах управління людським капіталом на мікрорівні, саме вони формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, тобто тих професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників компетенцій, якими вони вже володіють, на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Як висновок зазначимо, що також на сучасному етапі розвитку економіки нашої країни особливе значення має моральне стимулювання праці. Саме моральне стимулювання праці є особливим соціально-психологічним явищем, яке спроможне на задоволення потреб людини у суспільному визнанні. Вчені нараховують багато методів впливу на мотивацію працівників, які можуть і мають використовувати керівники підприємства задля налагодження ефективного використання людського капіталу. Підсумовуючи вище зазначене, наголосимо, що серед основних проблем розвитку людського капіталу підприємств України є інвестування у сферу охорони здоров'я, освіту, виховання та створення ефективної системи мотивації та заохочення працівників, для збільшення віддачі від використання сформованого людського капіталу.

Список використаної літератури:

1. Дороніна О.А., Білецький О.В. Інвестування у людський капітал як провідний чинник зростання конкурентоспроможності економіки. Вісник донецького національного університету, сер. економіка і право, вип.2. 2014. С. 152-157
2. Бірдус Л. В. Управління персоналом вищого рівня: стратегія та прогнозування. АгроСвіт, 2015. № 21. С. 12–14.
3. Горячук В.Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них. Економіка: реалії часу №1(2), 2012. С. 34 – 39
4. Давидюк Т. В. Підвищення інформативності даних через розвиток звітного інформаційного забезпечення управління людським капіталом. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. - 2013. - Вип. 2. С. 310-316.