

І. О. Гришич
студ. III курсу
спеціальність «Економіка»
Науковий керівник: к.е.н., доц. І. А. Ломачинська

СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Зростання конкурентоспроможності національної економіки в цілому досягається інноваційним характером розвитку суб'єктів господарювання, і важливим аспектом цього є ефективне формування і використання людського капіталу. Людський капітал - це формування продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів на основі інвестування в інтелект, знання, здоров'я, якісне життя. Отже, сьогодні людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікацією, знаннями, досвідом, це не лише об'єкт управління, а й засіб розв'язання багатьох проблем розвитку підприємства, зокрема технологічного та технічного оновлення.

Інноваційний розвиток та управління людським капіталом є найскладнішим з усіх активів вітчизняних підприємств, і, оскільки це важко оцінити, часто керівники вітчизняних підприємств не можуть повною мірою використовувати потенціал співробітників, стратегічну сумісність знань, умінь та навичок. Відповідно, цілеспрямоване формування та розвиток людського капіталу збагачує механізм управління, і, тим самим, дозволяє успішно вирішувати проблеми щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства, використання нових сучасних технологій, підвищення ефективності та продуктивності праці та капіталу.

У контексті інноваційного розвитку використання людського капіталу вимагає нових підходів до управління - лідерства, мотивації, управлінських навичок, корпоративної культури [1]. Враховуючи це, з метою забезпечення ефективного розвитку людського капіталу підприємствам необхідно використовувати стратегічне управління персоналом, орієнтоване на забезпечення інноваційного розвитку відповідним складом кваліфікованих кадрів. Приведення складових людського капіталу у відповідність з інноваційною стратегією підприємства дозволить підвищити їх інноваційну активність шляхом ефективного управління персоналом. При цьому буде знижуватися рівень ризику, пов'язаний з інноваційною діяльністю, тому що керівництво зможе не лише контролювати забезпеченість людськими ресурсами, а й коректувати при необхідності різні характеристики персоналу [2, с. 172].

Формування й розвиток людського капіталу здійснюється шляхом задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людини, загальної й професійної освіти, розвитку його здібностей, талантів. Людський капітал формує основу інтелектуальних ресурсів підприємства. З точки зору інноваційного розвитку концепція управління людським капіталом підприємства дозволяє створити координаційний центр як віртуальну структуру, яка регулює взаємодію співробітників з різних підрозділів, регулюючи колективний договір

компанії з управління людського капіталу. При цьому управління людським капіталом вимагає врахування сучасних тенденцій, зокрема, зменшення чисельності населення в працездатному віці, погіршення здоров'я населення через нездоровий спосіб життя, втрата або «моральне зношування» кваліфікації, відсутність можливостей або бажання одержати сучасну освіту (висока плата за навчання, зниження якості освіти тощо).

Список використаної літератури

1. Каменська О. О. Концепція управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку. *Економічний вісник Донбасу*. 2016. №3(45). С. 225-229.
2. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки"*. 2007. № 3, том 2 (92). С. 171–174.