

УДК 005.95:005.336.4

МАЙСТРЕНКО ОЛЬГА ВАЛЕНТИНІВНА
к.е.н., викладач кафедри менеджменту та бізнесу
Харківський державний економічний університет м. Харків

ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто методи використання соціального та людського капіталу. Дослідженні поняття «соціальний капітал», «людський капітал». Проаналізовано ступінь впливу людського капіталу на економічне зростання підприємства, розвиток соціального капіталу у сучасних формах самоврядування.

Рассмотрены методы использования социального и человеческого капитала. Исследованы понятия «социальный капитал», «человеческий капитал». Проанализировано степень влияния человеческого капитала на экономический рост предприятия, развитие социального капитала в современных формах самоуправления.

The methods used sotsialnogo and human capital. Investigated the concept of "social capital", "human capital". Analyzed the degree of influence of human capital on economic growth, combined with the development of sotsialnogo capital in modern forms of government.

Ключові слова: людський капіталу, соціальний капітал, самоврядування

В теперішніх економічних умовах господарювання, коли стара система управління економікою вже зруйнована, а нова ще не створена, знадобиться час для формування інфраструктури ринкового господарства. У результаті постають задачі, найважливішою з яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу підприємства. У цьому випадку соціальний менеджмент становить особливу значущість, оскільки дозволяє враховувати особистий вплив у будові системи управління.

Теорія людського капіталу досліджує залежності доходів людини, підприємства, суспільства від природних здібностей людини, їх знань та

навичок. Найбільший розвиток ця теорія отримала в другій половині ХХ ст. у роботах Армстронг М., Беккера Г., Бонтіса Н., Девенпорта Т., Мінсера Я., Плахової Л., Путнам Р., Шульца Т. та ін. (табл. 1).

Таблиця 1

Сутність поняття «людський капітал»

Автор	Поняття «людський капітал»
Армстронг М.	Знання, навички та здібності працівників організації [1].
Бонтіс Н. та інші	Являє собою людський фактор в організації; це об'єднанні разом інтелект, навички та спеціальні знання, які надають організації інший характер [4].
Девенпорт Т.	Люди мають вродженні здібності, поведінку і особисту енергію, і ці елементи формують людський капітал, який працівники застосовують у своїй роботі. Так робітники, а не їх працедавці володіють цим капіталом і вирішують, коли, як і куди вони будуть його укладають. Іншими словами, вони можуть вибирати [1].
Плахова Л.	Відображає якості, які можуть стати джерелом доходів для людини, підприємства та держави [3].
Шульц Т.	«Розглядайте всі людські здібності або як уродженні, або – як придбанні. Засоби... які являються цінними і які можуть бути розвинені за допомогою відповідних вкладень, будуть людським капіталом» [6].

Із досліджених поглядів, які представлені у табл. 1, на думку автора, людський капітал – це запас навичок, знань, здібностей, мотивації, які притаманні кожному працівникові.

Науковці вивчали вплив термін навчання працівників, їх навичок і здібностей на заробітну плату, ефективність і економічне зростання підприємства. Постає задача у визначенні економічної віддачі від інвестицій у людину (рис. 1). Так працівник від інвестицій у людський капітал очікує підвищення рівня заробітної плати, більшого задоволення від праці, кращих кар'єрних перспектив і впевненості у тому, що йому гарантована занятість. У сучасних умовах вкладення працівників, такі як психологічні, матеріальні та соціальні витрати, у розвиток спеціальних навичок дійсно можуть бути привабливим засобом підвищення професійної вимогливості. А працедавці очікують від інвестицій у людський капітал підвищення показників праці, продуктивності, гнучкості та здатності до введення інновацій; все це можливо у випадку підвищення кваліфікації і зростання рівня знань та вмінь.

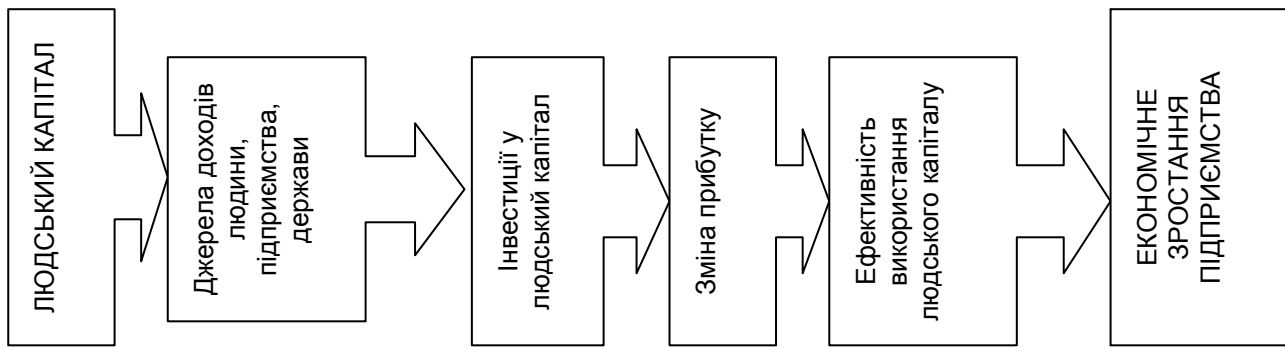


Рис 1. Схема впливу людського капіталу на економічне зростання підприємства

Людський капітал можна розділити на загальний та специфічний [2]. Загальний капітал містить у собі теоретичні та інші досить універсальні знання, що мають широку галузь застосування, а також професійні знання (наприклад, знання, отримані при вивченні шкільних предметів). Спеціальний капітал містить у собі знання особливостей робочого місця, колег по роботі, керівництва, їхніх можливостей, достоїнств і недоліків, специфіки підприємства, а також практичних навичок по використанню цих знань, і накопичується в процесі трудової діяльності й практичного досвіду.

Одна з найбільш ефективних моделей нагромадження й використання людського капіталу - японська система довічного наймання працівників, у більше м'яких формах, яка широко використовується також у транснаціональних американських і західноєвропейських корпораціях, наприклад компанією IBM. Дана система забезпечує максимальне нарощування й закріплення знань, умінь і навичок працівників. В умовах подолання кризи це особливо важливо, тому що витрати на професійне утворення, у тому числі регулярне підвищення кваліфікації, у середньому в 2-3 рази вище, ніж у США. Накопичення загального й спеціального людського капіталу служить однією з найважливіших передумов найбільш ефективного використання персоналу. Воно забезпечує високу компетентність і неформальну залученість працівника до справ колективу, дозволяє йому максимально виявити ініціативу, розкрити свої здібності. У сучасному виробництві багато передових фірм зробили нарощування людського капіталу безперервним процесом. Наявність

персоналу найвищої кваліфікації і якості робить їх практично недосяжними для менш багатих людським капіталом конкурентів, які, навіть маючи подібну технологію, звичайно не в змозі використовувати їх з настільки високою віддачею.

Ефективне використання людського капіталу практично неможливо без наявності капіталу соціального (табл.2). Змістом соціального капіталу є міжособистісні зв'язки, відносини довіри, солідарність, готовність до кооперації й підтримки, уміння працювати в групі, команді. В основі соціального капіталу лежать моральні відносини.

Таблиця 2

Сутність поняття «соціальний капітал»

Автор	Поняття «соціальний капітал»
Армстронг М.	Це знання, які передаються та розвиваються через взаємовідносини між працівниками, партнерами, постачальниками і покупцями [1].
Плахова Л.	Відображає характер відносин між працівниками, засоби і культуру їх відносин, розвиток між особистих комунікацій [3].
Путнам Р.	Характерні риси соціального життя – взаємодія, норми і довіра, - які дозволяють учасникам ефективніше діяти разом для досягнення загальних цілей [5].
Світовий банк	Відноситься до соціальних інститутів, взаємовідносинам та нормам, які формують якість і кількість взаємодій між людьми в суспільстві... Соціальний капітал – це не просто сума цих інститутів, які є фундаментом суспільства, це той клей, який тримає їх разом [7].
Шулер Р.	Людський капітал, здатний реалізувати свій потенціал [6].

Отже, соціальний капітал дозволяє швидко й ефективно координувати діяльність людей, мобілізувати їх на досягнення організаційних цілей, забезпечує оперативність передачі інформації. Його розвиненість різко знижує частоту проявів поведження, що відхиляється, випадків порушення трудової дисципліни, несумлінного відношення до праці, робить зайвим поточний зовнішній контроль за персоналом.

Важливою відмінністю соціального капіталу від капіталу фінансового й фізичного є його наростання в міру його споживання. Соціальний капітал накопичується в різних формах безпосередньої взаємодії людей, і насамперед – у стійких самоврядних соціально-психологічних общностях або групах (родина).

Розвиток соціального капіталу, особливо в його сучасних формах самоврядних бригад, відділів і цілих підприємств, різко збільшує віддачу від фізиского, фінансового й людського капіталу, дозволяє скорочувати витрати на контроль, навчання, професійну адаптацію й інформування персоналу.

У цей час акценти зміщаються на підвищення ступеня залучення персоналу в розробку й прийняття рішень, підготовку й підвищення кваліфікації, удосконалювання систем оцінки персоналу. Сучасний ринок робочої сили в розвинених країнах характеризується наростаючим дефіцитом кваліфікованих працівників, що не тільки відповідають як рівню, так і специфіці виробництва. У той же час великий бізнес має найбільш оптимальні умови для підготовки, підвищення кваліфікації й переміщення персоналу.

Список літератури:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. / Армстронг М. / – 8-е изд.; пер. с англ.; [Под ред С. К. Мордовина]. – СПб.: Питер, 2008. – 832 с.;
2. Беккер Г. Людське поводження: економічний підхід: избранные праці по економічній теорії / пров. з англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 86с.;
3. Плахова Л., і ін. Основи менеджменту: навчальний посібник / Плахова Л., Анурина Т., Легостаева С. і ін. - М.: КНОРУС, 2007. – 496с.;
4. Bontis N. , Dragonttti N., Jaconsen K. and Roos G. The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. N.-Y.: European Management Journal. N17(4), 1999. – pp. 391 – 402.;
5. Putnam R. Who killed civic America? V.: Prospect. N3, 1996. – pp. 66 – 72.;
6. Schuller T. Social and human capital: the search for appropriate technomethodology. O.: Policy Studies. N21(1), 2000. – pp. 25 – 35.;
7. www.worldbank.com