

Оксана Іванівна ПРОДІУС

д.е.н., доцент, зав. кафедри, Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0619-7567>

e-mail: prodius@gmail.com

Ольга Миколаївна ПРИХОДЬКО

к.держ.упр., Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4999-5964>

e-mail: olga_prykhodko@gmail.com

Кирило Миколайович ОГДАНСЬКИЙ

к.е.н., доцент, Університет митної справи та фінансів

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8126-4977>

e-mail: ohdanskyy@ukr.net

Богдан Володимирович КОТОВ

аспірант, Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7545-3985>

e-mail: bohdan_kotov@ukr.net

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті здійснено дослідження теоретико-методологічних засад та науково-методичних підходів до управління людським капіталом в умовах сталого розвитку підприємств. Розглянуто взаємозв'язок концепцій управління працівниками HCM (управління людським капіталом) та HRM (управління людськими ресурсами). Визначено, що підприємству корисно використовувати власні показники оцінювання людського капіталу з урахуванням індивідуальних факторів, які реально відображають результативність, наприклад, загальний обсяг продажів. Запропоновано використовувати у практичній діяльності підприємств Індикатор ефективності професійної освіти (VEI) з метою оцінювання ефективності професійного навчання персоналу. Доведено, що показник дозволить визначити зиск для підприємства від професійних тренінгів для персоналу.

Ключові слова: сталий розвиток, управління, людський капітал, ресурс, ефективність

ВСТУП

Стійкість характеризується як принцип взаємодії із суспільством та природою, які включають такі системи: промислові (транспорт, виробництво, енергетика тощо), соціальні (урбанізація, мобільність, комунікації тощо) та природні (повітря, вода та біотичні системи тощо), і потоки інформації, товарів, матеріалів, відходів. Тобто стійкість передбачає взаємодію з динамічними системами, які постійно змінюються і вимагають активних заходів.

Існує декілька проблем стійкості, серед яких: впровадження стандартів охорони навколишнього середовища, людський розвиток, сприяння освіті, ефективність розподілу ресурсів, загальнодоступні методології та індикатори сталості, використання додаткових індикаторів для оцінок, показники для вимірювання споживання ресурсів, показники динамічної стійкості.

Для здійснення діяльності підприємствам неминуче необхідно використовувати наявні виробничі ресурси. Одним із ресурсів підприємства є людський капітал. Так, забезпечення ефективної діяльності підприємства визначається здібностями працівників. З метою забезпечення конкурентоспроможності на внутрішніх та зовнішніх ринках, менеджерам необхідно усвідомлювати цінність та важливість людських ресурсів. Однак необхідно визначити різницю між людським капіталом та людськими ресурсами підприємства. Людські ресурси – це носії робочої сили у процесі праці, а людський капітал – це сукупність здібностей, навичок, знань, досвіду та таланту, які люди мають у своєму

розпорядженні та використовують під час виконання службових завдань із метою досягнення цілей підприємства.

Принципова відмінність цих двох концепцій полягає в тому, що людським капіталом володіє кожен. Людські ресурси є власниками людського капіталу, який доступний для підприємства. Підприємство має вирішити проблему ефективного управління людськими ресурсами та людським капіталом, а також як розвивати та використовувати персонал із метою досягнення конкурентних переваг на ринку. На практиці підприємства все більше застосовують концепцію управління людським капіталом (HCM – human capital management), крім управління людськими ресурсами (HRM – human resource management).

Концепція управління людським капіталом підкреслює поточні знання людини, важливість і застосовність для підприємства, а також системний розвиток та зміцнення якостей персоналу. Це надає можливості використовувати потенціал людей для праці, підвищення якості продукції, робіт, послуг, інновацій – охоплює процедури та методи управління персоналом та піклування відносно розвитку. Управління людським капіталом здійснюється всіма керівниками, впливає на всіх власників людського капіталу, а отже, і на всіх працівників, поведінку та результативність праці на підприємствах.

П.Г. Перерва та В.А. Кучинський визначили роль людського капіталу підприємства як головного чинника сталого розвитку ринкового потенціалу підприємства та основи сучасного економічного розвитку

підприємств України [1]. Автори побудували аналітичну модель процесу управління людським капіталом із врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства [1].

О.І. Маслак, С.В. Іщенко, Н.С. Гришко та Ю.В. Шевчук констатували необхідність усвідомлення значення управління знаннями як складової системи управління людським капіталом та загальної системи управління підприємством, безальтернативність впровадження менеджменту знань у діяльність підприємств різних галузей національного господарства та розроблено концептуальну схему функціонування менеджменту знань у системі забезпечення інноваційної активності підприємства [2].

О.О. Рагуліна обгрунтувала, що інвестиції видаються вирішальним фактором розвитку підприємства в будь-якій сфері діяльності, водночас як стратегічне завдання розглядається створення та накопичення людського капіталу [3].

В.О. Мусієнко та В.Б. Іванова розробили алгоритм оцінювання ефективності менеджменту з використанням критерію зростання вартості людського капіталу як засіб реалізації цільової функції максимізації вартості бізнесу, вирішальний фактор ефективного менеджменту, джерело стійкого зростання підприємства [4].

М.П. Денисенко та О.Ю. Будякова визначили, що одним з основних факторів економічного зростання в сучасних умовах розвитку економіки України є формування людського капіталу на засадах адаптивної, гнучкої та мобільної інноваційної кадрової політики підприємств [5].

Аналіз наукових публікацій свідчить щодо різноманітності досліджень у предметній тематиці. Але залишаються поза увагою недостатньо обгрунтовані питання управління людським капіталом в умовах сталого розвитку підприємств.

МЕТА статті – дослідження теоретико-методологічних засад та науково-методичних підходів до управління людським капіталом в умовах сталого розвитку підприємств.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У написанні статті використано наступні методи: логічне узагальнення, системно-структурний аналіз, аналогія.

РЕЗУЛЬТАТИ

Концепція управління людським капіталом – це концепція, яка дозволяє розглядати працівника не тільки з позиції витратного підходу. Під працівниками розуміють специфічні активи, які потребують інвестицій в якісні атрибути персоналії (навчання та розвиток знань, умінь та навичок) з метою збільшення вартості, продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Існує зв'язок між окремими концепціями HCM та HRM (рис. 1). Перша концепція визначає політику та практику у сфері управління та розвитку персоналу на підприємстві: збір, аналіз та подання керівництву обліково-аналітичного підґрунтя для прийняття ефективних управлінських рішень стосовно управління персоналом [6].

Отже, HCM виконує оцінювання людського капіталу з метою забезпечення реалізації цілей підприємства, створити якнайкращий зв'язок діяльності та заходів у сфері людських ресурсів із цілями. Отримані

результати є джерелом інформації для управління персоналом, завданням якого є організація та мотивація людських ресурсів на підприємстві.

Концепція управління людськими ресурсами побудована на основі стратегічного та логічного підходів до управління працівниками, які беруть участь у досягненні індивідуальних та колективних цілей.

Одним із методів управління людськими ресурсами є професійне навчання персоналу на підприємстві. Навчання персоналу – це діяльність, яка спрямована на розвиток персоналу задля підтримання його професійних навичок на належному рівні та підвищення його конкурентоспроможності [7–8]. Підприємство проводить тренінги для працівників у формі лекцій або персональних консультацій у рамках навчального процесу [9–10]. Зусилля спрямовані на інвестування в усіх працівників, але для кожного працівника підприємство може організувати різні види освіти. З метою оцінювання ефективності професійного навчання персоналу пропонуємо використовувати в практичній діяльності Індикатор ефективності професійної освіти (VEI). Це показник розраховується як співвідношення загального обсягу продажів підприємства до кількості проведених тренінгів для працівників. Він показує зиск, який отримує підприємство від професійних тренінгів для персоналу.

Так, на торговельному підприємстві ТОВ «Амелі» вартість одного тренінгу збільшилась із 8750,71 грн до 15459,92 грн у період з 2017 р. до 2021 р. Найбільший вплив VEI на продажі було зафіксовано у відносній зміні у 2019 р. (рис. 2).

Збільшена вартість людського капіталу в майбутньому поступово трансформується у вартість продажів. Звичайно, за допомогою багатокритеріального аналізу можна дослідити, чи дійсно інвестиції у професійне навчання персоналу сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства. Це є перспективами подальших досліджень. Проте переваги професійної освіти для підвищення продуктивності безсумнівні.

Оцінювання ефективності за допомогою стандартних показників є складною процедурою, більшість методів оцінювання враховують економічний результат, який у випадку досліджуваного підприємства є переважно негативним упродовж багатьох років. Тому підприємству корисно використовувати власні показники з урахуванням таких факторів, які реально відображають його результативність, наприклад, загальний обсяг продажів.

ВИСНОВКИ

Управління людським капіталом є науковий підхід, який розглядає працівників із позиції нематеріальних активів, що створюють додану вартість підприємства. У рамках реалізації концепції управління людським капіталом здійснюється науковий пошук взаємозв'язку між продуктивністю підприємства та ефективним використанням специфічних знань, умінь та навичок працівників.

Для впровадження концепції HCM у зв'язку з вимогою стійкості у практиці підприємства, необхідно коригувати показники ефективності відповідно до конкретних умов бізнесу в контексті корпоративної стратегії. Впровадженню, моніторингу та звітності у сфері HCM може сприяти інформаційна система підприємства та застосування методів бізнес-аналітики.



Рис. 1. Взаємозв'язок концепцій управління працівниками HCM та HRM [авторська розробка]

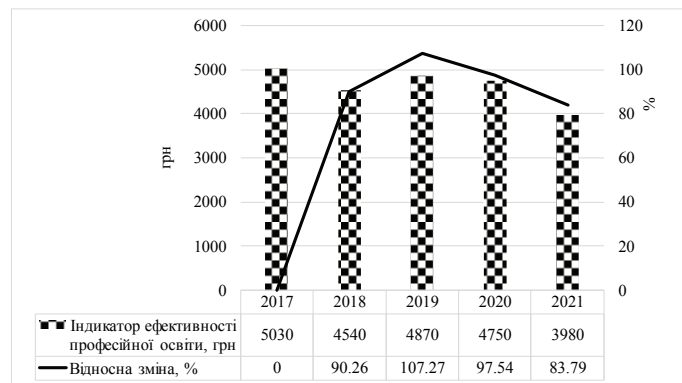


Рис. 2. Індекс ефективності професійної освіти (VEI) [авторська розробка]

Список використаних джерел

1. Перерва П.Г., Кучинський В.А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2019. № 3 (9). С. 94–103.
2. Маслак О.І., Іщенко С.В., Гришко Н.Є., Шевчук Ю.В. Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Економічні науки. 2019. № 1. С. 50–59.
3. Рагуліна О.О. Проблеми формування людського капіталу державних установ: теоретичні засади. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 3 (63). С. 94–99.
4. Мусієнко В.О., Іванова В.Б. Ефективне управління людським капіталом – основоположний фактор ефективності менеджменту в умовах інноваційної діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 29 (1). С. 181–185.
5. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 11–17.
6. Боднарук О.В., Український С.С. Вплив людського капіталу на стратегічне управління маркетингом персоналу в умовах сталого розвитку. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2018. № 18. С. 233–242.
7. Козакевич А.С. Синергетична парадигма управління людським капіталом. *Modern Economics*. 2019. № 14. С. 92–96.
8. Сахненко О.І., Сахно І.В. Інвестування в розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 11. С. 50–55.
9. Карпенко О.О. Ефективне управління людським капіталом як визначальний фактор економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 168–171.
10. Палагусинець Р.В. Шляхи підвищення ефективності управління людським капіталом дипломатичної служби з метою формування інтелектуального капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 23. С. 105–111.

References

1. Pererva P.H., Kuchynskiy V.A. Development of the market potential enterprises on the basis effective formation and use of human capital. *Economic Journal of Odessa Polytechnic University*. 2019. № 3(9). pp. 94–103. (in Ukrainian).
2. Maslak O.I., Ischenko S.V., Grishko N.E., Shevchuk Yu.V. Management of human capital: knowledge as a basis for innovative development of economy *Bulletin of the National Technical University «KhPI»*. *Economic sciences*. 2019. № 1. pp. 50–59. (in Ukrainian).
3. Rahulina O. Problems of human capital formation of state institutions: theoretical fundamentals. *Scientific notes of KROK University*. 2021. № 3(63). pp. 94–99. (in Ukrainian).
4. Musiienko V.O., Ivanova V.B. Effective management of human capital – a fundamental factor in the effectiveness of management in the conditions of innovative economy. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic Sciences Series*. 2018. № 29(1). pp. 181–185. (in Ukrainian).
5. Denysenko M., Budiakova O. Enhancing human capital index – important complex of innovative personnel policy. *Economy and state*. 2019. № 4. pp. 11–17. (in Ukrainian).
6. Bodnaruk O., Ukrainsky S. The impact of human capital on the strategic management of personnel marketing in a sustainable development. *Theory and practice of intellectual property*. 2018. № 18. pp. 233–242. (in Ukrainian).
7. Kozakevych A. Synergistic human capital management paradigm. *Modern Economics*. 2019. № 14. pp. 92–96. (in Ukrainian).
8. Sakhnenko O., Sakhno I. Investing in human development as a priority direction in the formation and management of human capital. *Investments: practice and experience*. 2019. № 11. pp. 50–55. (in Ukrainian).
9. Karpenko O. Human capital efficient management as a defining factor of enterprises economic development. *Intelligence XXI*. 2018. № 2. pp. 168–171. (in Ukrainian).
10. Palahusynets R. Ways to increase the efficiency of human capital management of the diplomatic service for the purpose of forming intellectual capital. *Investments: practice and experience*. 2020. № 23. pp. 105–111. (in Ukrainian).

Oksana PRODIUS

Doctor of Economics, Associate Professor, Head of department, Odessa Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0619-7567>

e-mail: prodius@gmail.com

Olha PRYKHODKO

PhD in Public Administration, Oles Honchar Dnipro National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4999-5964>

e-mail: olga_prykhodko@gmail.com

Kyrylo OHDANSKYI

PhD in Economics, Associate Professor, University of Customs and Finance

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8126-4977>

e-mail: ohdanskyi@ukr.net

Bohdan KOTOV

postgraduate student, Odessa Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7545-3985>

e-mail: bohdan_kotov@ukr.net

MANAGING HUMAN RESOURCE CAPITAL IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

The paper examines the theoretical and methodological principles and scientific and methodological approaches to human capital management in terms of sustainable development of enterprises. There are several sustainability issues, including: implementation of environmental standards, human development, education promotion, resource allocation efficiency, publicly available methodologies and sustainability indicators, use of additional indicators for assessments, indicators to measure resource consumption, balance between sustainability pillars, dynamic sustainability indicators. Human capital management is a scientific approach that looks at employees from the standpoint of intangible assets that form part of the value of the enterprise. As part of the implementation of the concept of human capital management, a scientific search is made for the relationship between enterprise productivity and the effective use of specific knowledge, skills and abilities of employees. The interrelation of HCM (human capital management) and HRM (human resource management) concepts is considered. It is determined that it is useful for the company to use its own indicators of human capital assessment, taking into account individual factors that really reflect performance, such as total sales. It is proposed to use the Vocational Education Performance Indicator (VEI) in the practice of enterprises in order to assess the effectiveness of professional training of staff. It is proved that the indicator will determine the benefit for the company from professional training for staff. It was stated that the VEI indicator is relevant for unprofitable enterprises. In order to implement the concept of HCM in connection with the requirement of sustainability in the practice of the enterprise, it is necessary to adjust performance indicators according to specific business conditions in the context of corporate strategy. Prospects for further research are the use of multicriteria analysis to assess the impact of investment in professional training of staff to improve the efficiency of the enterprise.

Keywords: *sustainable development, management, human capital, resources, efficiency*