

Реферат статті Ніколайчука М. В.
"Тенденції та закономірності управління людським капіталом
суб'єктів господарювання"

У процесі оцінки трансформаційних наслідків та впливу інституційних змін на людський капітал бізнесових структур України слід констатувати, що на сучасному етапі важко знайти ознаки формування галузей та секторів економіки, де розумова праця, виступає домінантним фактором господарської діяльності, отримання економічних ефектів, і критичним чином визначає їх існування.

Конкурентоспроможність людського капіталу бізнесових структур формується в системі координат "рекрутинг-експлуатація". Існуюча система рекрутингу для сучасних вітчизняних підприємств зводиться до набору персоналу, і відстежується за традиційно застосовуваними показниками аналізу обороту персоналу, які, певною мірою повторюють тенденцію їх розвитку протягом останнього періоду.

Ключовою тенденцією виступає висока плинність кадрів, причиною якої є:

- неефективність існуючої системи управління персоналом підприємств;

- втрата людського капіталу за відсутності раціональної системи менеджменту персоналу та організації праці, формальний характер управління людськими ресурсами;

- другорядна роль матеріальних чинників у системі мотивації носіїв людського капіталу;

- неефективність системи залучення людського потенціалу та його конвертації в людський капітал в умовах відсутності системи рекрутингу;

- здатність забезпечувати потреби суб'єктів господарювання в персоналі виключно за рахунок сприятливої кон'юнктури – "ринку працедавця" на ринку праці;

- дефіцит людського капіталу за початку економічного піднесення та переростання в стале зростання, невиконання виробничо-комерційних програм за умов зміни кон'юнктури на домінування "ринку працівника", через відсутність адекватної системи рекрутингу, менеджменту персоналу та управління людським капіталом.