

ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Воронков А.О., аспірант

Анотація. У сучасному світі на робітників все більше впливають нові економічні відносини, адже глобалізація та трансформація економіки і поява нових робочих місць у зарубіжних компаніях, що діють на вітчизняному ринку, та можливість працевлаштуватися за кордоном ще не сприймаються населенням у якості нових мотиваційних джерел, проте вже змушують підприємства шукати нові методи і підходи до управління персоналом та його мотивації через відтік працездатного населення за кордон.

Метою статті є аналіз факторів, що впливають на розвиток людського капіталу сучасного підприємства, за умов глобалізації та розвитку соціально-інформаційного суспільства в Україні.

Важливою базою для формування людського капіталу на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки є інтелектуальні, інформаційні і соціальні фактори. Так в сучасному світі значний вплив на будь-яку особистість справляють соціальні мережі, які поєднують у собі всі три типи факторів.

Проте залишається невизначеною проблема переведення оцінки цих факторів з якісної у кількісну шкалу, тобто пошук методів кількісного або грошового впливу цих факторів, визначення сумарної вартості людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, глобалізація, мотивація, персонал, міграція, соціальні мережі, промислові підприємства, управління персоналом.

APPLICATION OF THE HUMAN CAPITAL CONCEPT ON THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF UKRAINE IN THE GLOBAL ENVIRONMENT CONDITIONS

Dr. Dmytro Gorovoy, DS in Economics, Associate Professor

Anton Voronkov, Postgraduate

Summary. In the modern world, new economic relations are increasingly affecting labourers, as the globalization and transformation of the economy and the emergence of new jobs in foreign companies operating in the domestic market and the opportunity to find employment abroad are not yet perceived by the population as new motivational sources. Although they press to the management of personnel and its motivation to seek for new methods and approaches because of the outflow of able-bodied people abroad.

The purpose of the article is to analyze the factors that influence the development of the human capital of a modern enterprise, in the context of globalization and the development of a socio-information society in Ukraine.

An important basis for the formation of human capital at the present stage of development of society and the economy is formed by intellectual, informational and social factors. So in the modern world, social networks, which combine all three types of factors, have a significant impact to any person.

However, the problem of translating the assessment of these factors from qualitative to quantitative scale remains uncertain, that is, the search for methods of quantitative or monetary influence of these factors, the determination of the total value of human capital.

Keywords: human capital, globalization, motivation, personnel, migration, social networks, industrial enterprises, personnel management.

Постанова проблеми. Сучасна демографічна криза в країні, зменшення питомої ваги працездатного населення, нестача кваліфікованих робітників на підприємствах змушують сучасних вчених-економістів звернути увагу на стан людських ресурсів, які є наявними на кожному промисловому підприємстві. Посилення ролі людини у функціонуванні та розвитку підприємства призводить до того, що його вже не можна розглядати лише як суто економічну систему, адже управління людьми (персоналом підприємства) передбачає, в першу чергу, застосування і соціальних заходів.

На сьогодні на промислових підприємствах України панує суто економічний підхід, згідно з яким майже все управління персоналом підприємства зводиться лише до застосування засобів матеріального стимулювання праці робітників. Проте такий підхід до людини у виробничій організації обмежує можливості введення в дію інтелектуальних, емоційних та духовних резервів, адже кожен окремий працівник є носієм певних знань, які він віддає підприємству.

Крім того у сучасному світі на робітників все більше впливають нові економічні відносини, адже глобалізація та трансформація економіки і поява нових робочих місць у зарубіжних компаніях, що діють на вітчизняному ринку, та можливість працевлаштуватися за кордоном ще не сприймаються населенням у якості нових мотиваційних джерел [1], проте вже змушують підприємства шукати нові методи і підходи до управління персоналом та його мотивації через відтік працездатного населення за кордон.

Тому персонал постає ресурсом, який має вартість, а отже його слід розглядати як благо, яким володіє підприємство, тобто як капітал, а отже сукупність таких накопичених знань усіх робітників і формує людський капітал підприємства, який за умов глобалізації може не лише збільшитися, але й суттєво зменшитися на вітчизняних підприємствах за умов застосування застарілих методів управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Узагальнення літературних джерел показало, що у якості людського капіталу, за звичай, розуміється «втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій» [2]. Тобто, як і випадку матеріального капіталу його придбання «вимагає відволікання коштів від поточного споживання заради одержання додаткових доходів у майбутньому» [3].

Однак аналогію між людським і матеріальним або фінансовим капіталом не можна вважати повною:

1) у сучасному суспільстві людина не може бути предметом купівлі-продажу (на відміну від матеріальних або фінансових активів), тому на ринку встановлюються тільки ціни за «оренду» людського капіталу у вигляді ставок заробітної плати. Проте показник «ціна людського капіталу» повинен охоплювати не лише заробітну плату робітників, преміальні виплати (тобто, просте відтворення), а й елементи розширеного відтворення, і навіть пенсійного забезпечення, виплат по безробіттю та податків на заробітну плату [4];

2) інвестиції у людський капітал здійснюються зовсім не так, як у матеріальний; основними способами збільшення людського капіталу є: освіта, підготовка у виробництві, міграція, інформаційний пошук, народження і виховання дітей тощо [5];

3) людський капітал здатний приносити дохід як у грошовій, так і у негрошовій формі [6].

Доповнюючи людський капітал не тільки інтелектуальними, духовними, але і соціальними, психічними і фізіологічними характеристиками персоналу, О. Кендюхов стверджував, що вони є необхідними як для інтелектуальної, так і фізичної праці [7]. Розвиваючи його думку можна стверджувати, що важливою базою для формування людського капіталу на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки є інтелектуальні, інформаційні і соціальні фактори. Так в сучасному світі значний вплив на будь-яку особистість справляють соціальні мережі, які поєднують у собі всі три типи факторів.

Невирішені складові загальної проблеми. Отже, категорія людський капітал є складним об'єктом соціально-економічного дослідження, у підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Крім того, вітчизняні автори і досі практично не враховують вплив на розвиток людського капіталу в Україні фактору інформатизації і соціалізації суспільства через поширення ролі соціальних мереж та фактору глобалізації, що проявляється нині у можливості вільного пересування громадян не лише у межах нашої країни, але й можливості працевлаштування за кордоном. Також відповідно, практично не досліджений фактор впливу міграції з інших країн на розвиток людського капіталу в Україні.

Формування цілей статті. Метою статті є аналіз факторів, що впливають на розвиток людського капіталу сучасного підприємства за умов глобалізації та розвитку соціально-інформаційного суспільства в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. З приєднанням України до Світової організації торгівлі (СОТ) та враховуючи її прагнення до інтеграції в Європейський Союз, внутрішній ринок України вже не є тією захищеною територією, на якій українські підприємства можуть отримувати прибуток за умов неможливості експорту власної продукції і загальносвітових тенденцій до занепаду промислового машинобудування.

Цей факт обумовлений такими причинами, які за джерелом їх появи та ступенем вирішення можна згрупувати за двома напрямками [8]:

1) зовнішньоекономічні (загальносвітові), які не можуть бути вирішені підприємством самостійно:

– вільний доступ іноземних виробників на український ринок за умов СОТ (та в майбутньому за умов асоційованого членства у ЄС);

– прихід на український ринок багатопрофільних іноземних корпорацій, яким легше перенести кризові умови за рахунок переведення коштів із прогресивних галузей у регресивні;

2) проблеми, що мають бути вирішені підприємством невідкладно:

– низька якість продукції більшості українських виробників;
– мала популярність українських торговельних марок у споживачів;
– значна собівартість виробництва (у першу чергу за рахунок істотної енергомісткості виробництва);

– значна інформаційна відсталість українських виробників, використання на виробництві, переважно, технологій (а іноді й засобів) початку ХХ століття.

Перші дві причини, хоча і не можуть бути розв'язані на рівні підприємства, але поєднуються з другою групою спільним джерелом формування проблеми – неврахуванням ролі робітника, його знань, вмінь та здібностей. Адже саме це прямо впливає на якість продукції, зняття праці та технології, що використовуються. Значна енергомісткість призводить до необхідності підприємств зменшувати оплату праці для встановлення конкурентної вартості продукції. А прихід на ринок іноземних корпорацій, які не мають таких проблем, призведе до відтоку працівників (особливо кваліфікованих) з вітчизняних підприємств.

Перетворення трудових ресурсів в умовах ринкової економіки в людський капітал, вимагає від підприємств опанування нової системи забезпечення себе ним, в тому числі і через ринок праці. Ефективна робота на будь-якому ринку забезпечується дотриманням вимог маркетингу, але для такого товару, як людський капітал поки що не розроблено науково обґрунтованого методичного забезпечення.

Носіями людського капіталу є співробітники підприємства: робітники, майстри, фахівці й адміністрація. Людський капітал знаходиться в договірних відносинах із суб'єктом господарювання. Відносини між людським капіталом і суб'єктом господарювання регулюються законодавством. Джерелом людського капіталу є праця, що є очевидним, тому що для одержання необхідної кваліфікації потрібне вивчення відповідних дисциплін, а також безпосередній досвід роботи. Проте за умов інформатизації суспільства багато інформації про нові види роботи, нові методи, технології можна здобути у мережі інтернет. Тому додатковим фактором навіть для робітників стає можливість роботи с ПК, здатність до пошуку матеріалу в інтернеті і навіть знання іноземних мов, оскільки здебільшого нова інформація частіше з'являється англійською мовою, а потім вже розповсюджується у перекладах.

Таким чином, сучасний ринок праці України потребує не лише застосування нових механізмів мотивації, які ще не були до цього часу йому притаманні, але й пристосування психології вітчизняних робітників до цих методів. Адже це питання є актуальним і через прихід іноземних компаній на вітчизняний ринок праці, і через вихід робітників на нові закордонні ринки праці. В умовах європейської інтеграції, майбутньої лібералізації візового режиму, розширення квот на українських робітників у країнах ЄС, Ізраїлі тощо питання винайдення кожним робітником прийнятної для мотиваційної схеми набуває гострої актуальності і, безумовно, потребує подальших досліджень [1].

Застосування концепції людського капіталу у практичній діяльності сучасного українського підприємства зумовило наявність вже не двох [9], а трьох груп факторів, що безпосередньо впливають на людський капітал (табл. 1).

Загальні фактори обумовлені рівнем розвитку держави і практично не можуть бути змінені на кожному окремому підприємстві або змінені людиною особисто. Індивідуальні показники особливі для кожної людини, а тому розглядаються для кожної людини окремо і можуть бути змінені людиною особисто або підприємством, на якому вона працює. Тому вони повинні представляти найбільший інтерес для керівництва підприємства, адже управляти людським капіталом на підприємстві можна тільки через ці фактори.

Проте все більшу роль отримує третя група факторів. Вона вже є невід'ємною вимогою при формуванні персоналу творчих професій, проте починає ставати важливою і для робітничих професій, адже сучасні робітники також повинні отримувати підвищення кваліфікації, знання про нові технології часто від іноземних партнерів або іноземного керівництва. В такому сенсі більш конкурентоспроможним стає той робітник, який володіє іноземною мовою.

Таблиця 1 – Фактори, що впливають на розвиток людського капіталу сучасного підприємства

Загальні фактори:	Індивідуальні фактори:	Фактори глобалізації і інформатизації
рівень кваліфікації робочої сили	освіта	замученість до соціальних мереж
виробничі відносини	природні здібності й таланти	джерела отримання інформації
індекс людського розвитку	посадова кваліфікація	відсоток «віртуальних» знайомих у спілкуванні
питома вага фонду оплати праці у ціні товару, у ВВП	здатності й навички	знання англійської мови (або інших затребуваних суспільством мов)
узагальнений показник економічного розвитку	ставлення до місця роботи	
	володіння конфіденційною інформацією	

Але для України актуальною є не лише проблема пристосування населення до іноземної системи мотивації в самій країні, але і проблема мотивації зовнішніх трудових міграцій населення, адже протягом останнього часу Україна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили [10]. Крім того, враховуючи світовий чинник міграції і наявну ситуацію з кількістю мігрантів у світі і в нашій країні можна очікувати появу проблеми залучення іноземних мігрантів в економіку України. Поки ця проблема вирішується вкрай погано, адже більшість мігрантів з інших країн в Україні працюють не у сфері виробництва, а у сфері торгівлі або є самозайнятими особами. Це не вирішує, а навпаки вкрай посилює соціальну напругу у суспільстві і не сприяє розв'язанню головного питання – збільшення людського капіталу промислових підприємств.

Негативні події поширення сепаратизму на сході нашої країни у 2014 році показали ще один фактор – високу залежність людського капіталу в Україні від джерел інформації. Адже на сепаратистські мітинги масово виходили робітники тих підприємств, де єдиним джерелом інформації ставало керівництво і де працівники не мали можливості отримати інформацію з мережі інтернет або інших джерел.

Таким чином, в умовах сьогодення управління людським капіталом на підприємстві включає в себе не лише кадрову політику, розвиток персоналу, інформування та мотивацію персоналу [5], проте і подальший розвиток трудових відносин, формування єдиного колективу, який розуміє керівництво і свої задачі завдяки розмові «спільною мовою» і, головне, розуміє своє місце у формуванні нового українського суспільства.

При цьому об'єктом управління людським капіталом є три взаємодіючі категорії: особистість, спільність (група) і безпосередньо підприємство як єдиний організм, сполучення матеріального і соціального. Ці об'єкти одночасно є частиною соціальної і інформаційної системи.

Безпосередньо, управління людським капіталом повинно складатися з планування діяльності, постановки конкретних виробничих завдань і контролю за їхнім виконанням [5]. Воно повинно органічно сполучатися з концепцією розвитку підприємства. Така політика орієнтована на тенденції і плани економічного розвитку підприємства, на досягнення основних його цілей, покликана враховувати довгостроковий розвиток підприємства, збереження його ринкової незалежності та розвитку суспільства.

Однак поза результатами нашого дослідження залишається ще одна істотна мотиваційна проблема – невідповідність оплати праці і життєвих стандартів. Адже оплата праці в Україні набагато нижча, ніж у розвинених країнах світу й навіть у деяких країнах ближнього зарубіжжя. Особливо це стосується саме промислових підприємств України.

Висновки. На сьогодні у розвинутих країнах концепція людського капіталу як певної складової сукупного капіталу підприємства не лише дістала певного розвитку, але й стала передумовою значних державних та приватних інвестицій саме в людський потенціал підприємств, економічним підґрунтям концепції розвитку людини. Проте в Україні незважаючи на численні теоретичні розробки з цього питання майже відсутнє практичне застосування цієї концепції в діяльності промислових підприємств.

Застосування концепції людського капіталу в практичній діяльності підприємства пов'язане, в першу чергу, з управлінням персоналом. В такому управлінні слід приділити більшу увагу методам, які направлені на покращення кваліфікації персоналу, розкриття здібностей і талантів кожного. Такими можуть бути методи впливу, групового оцінювання колективу та інші. У практичній площині це управління реалізується через індивідуальні фактори людського капіталу, на які має змогу впливати керівництво підприємства.

Проте залишається невизначеною проблема переведення оцінки цих факторів з якісної у кількісну шкалу, тобто пошук методів кількісного або грошового впливу цих факторів, визначення сумарної вартості людського капіталу підприємства.

Перелік посилань:

1. Горовий Д.А. Мотивація співробітників, які працюють на закордонному ринку / Д.А. Горовий, К.О. Горова, А.В. Задорожня // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – №4 (15) , том 2 – 2016. – Харків: ХНАДУ, 2016 – С.13-19.

2. Капелюшников Р. Теория человеческого капитала / Р. Капелюшников // Менеджмент и менеджеры. - 2004. - № 2. - С. 36-40.

3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999. – 226 с.

4. Горовий Д.А. Ціноутворення на ринку трудових ресурсів. / Д.А. Горовий // Тези доповідей III міжнародної науково-практичної конференції “Маркетинг та логістика в системі менеджменту”. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2000. – С. 347-348.

5. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай – Х.: Вид. ХНЕУ, 2004. - 284 с.

6. Грішнова О.. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.

7. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // // Економіка України. – 2003. – №4. – С. 28–33

8. Горовий Д.А. Віртуальний капітал підприємств: проблеми і перспективи його використання [монографія] / Д. А. Горовий. – Х.: Вид-во ХНАДУ, 2013. – 280 с.

9. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія / М.С.Дороніна– Харків: Вид. ХДЕУ, 2002.– 432 с.

10. Лібанова Е. Зовнішні трудові міграції населення України / За наук. ред. Лібанової Е., Позняка О. – К. : РВПС України, 2002. – 240 с.

Стаття надійшла: 11.01.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.держ.упр., проф. Маліков В.В.

