

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА HUMAN CAPITAL – THE BASIS FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT

У статті проаналізовано запропоновану НБУ концепцію нової моделі валютного регулювання, яка не передбачає диференціацію моделей регулювання залежно від поточного стану фінансової системи країни. Автором запропоновано підхід до валютного регулювання, який передбачає наявність трьох сценаріїв реалізації, які включають антикризове, посткризове та регулювання валютного ринку за умов поступального розвитку. На основі аналізу тенденції розвитку валютного ринку України протягом останніх років, яка має характерні повторювані кризові прояви, запропоновано власну концепцію антикризового регулювання.

Ключові слова: валютне регулювання, валютний ринок, валютні кризи, валютна політика, антикризове регулювання, концепція валютного регулювання.

В статье проанализирована предложенная НБУ концепция новой модели валютного регулирования, которая не предусматривает дифференциацию моделей регулирования в зависимости от текущего состояния финансовой системы страны. Автором предложен подход к валютному регулированию, который предусматривает наличие трех сценариев реализации, включающие антикризисное, посткризисное и регулирование валютного рынка

в условиях поступательного развития. На основе анализа тенденции развития валютного рынка Украины в течение последних лет, которая имеет характерные повторяющиеся кризисные проявления, предложена собственная концепция антикризисного регулирования.

Ключевые слова: валютное регулирование, валютный рынок, валютные кризисы, валютная политика, антикризисное регулирование, концепция валютного регулирования.

The article analyses the concept proposed by the NBU for a new model of currency regulation, which does not involve differentiation of regulatory models depending on the current state of the financial system of the country. The author proposes an approach to currency regulation, which involves the existence of three scenarios of implementation, which include anti-crisis, post-crisis, and currency market regulation in the context of steady development. Based on the analysis of development tendencies of the foreign exchange market in Ukraine in recent years, which has characteristic recurrent crisis manifestations, the author proposed his own concept of anti-crisis regulation.

Key words: currency regulation, currency market, currency crises, currency policy, anti-crisis regulation, concept of currency regulation.

УДК 330.8

Якименко-Терещенко Н.В.

д.е.н., професор,
професор кафедри економічного
аналізу та обліку
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

Сташкевич М.О.

студент
Харківський торговельно-економічний
інститут
Київського національного торговельно-
економічного університету

Постановка проблеми. Людський чинник – основа економічних та соціальних змін у суспільстві. Нині знання, досвід, уміння, навички та морально-духовні основи людей стають фундаментом високоінтелектуального, інноваційного розвитку як держави у цілому, так і суб'єктів господарювання зокрема. Якщо на початку минулого століття більшість конкурентних переваг було зумовлено доступом до обмежених природних ресурсів, то вже наприкінці ХХ ст. компанії-лідери почали демонструвати можливості перемагати за рахунок технологічних, управлінських і фінансових інновацій, створених творчими здібностями людини. У зв'язку із цим істотно змінилася роль персоналу, який трансформувався з пасивного ресурсу в активного носія людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу почали приділяти велике значення тільки впродовж останніх двох десятиліть. Серед економістів, які займаються дослідженням окремих питань формування і розвитку людського капіталу, необхідно назвати Н.М. Гвоздик, С.Г. Климко, О.П. Кошулько, Г.В. Лич, Г.В. Назарову, О.М. Носик, К.В. Сатушеву, І.І. Ткачук, А.М. Штангрет та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є викладення теоретичних засад розвитку людського капіталу підприємства за рахунок упровадження сучасних методик.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Формування теорії людського капіталу зумовлене докорінними змінами в соціальному й економічному житті суспільства, внаслідок яких інтелектуальний потенціал людини стає вирішальним чинником суспільного прогресу та економічного зростання. У процесі становлення теорії людського капіталу поняття «людський капітал» зазнало суттєвих трансформацій. Поступово відбувалися ускладнення розуміння структури поняття «людський капітал», трансформація напрямів вимірювання людського капіталу, перехід від вузького до широкого розуміння сутності людського капіталу. Людським капіталом стають збільшені здібності, досвід і знання, тобто частки людського потенціалу, які приносять додану вартість (прибуток) працівнику та прибуток підприємству.

Розвиток людського капіталу забезпечує економічне зростання та розвиток суб'єктів господарювання за рахунок впливу на збільшення якості продукції та продуктивності праці, зміцнення конкурентних переваг тощо.

На рівні підприємства потрібно визначити два рівні розвитку людського капіталу, що залежать від інвестицій в освіту, культуру та здоров'я: індивідуальний та рівень підприємства. Підприємства, здійснюючи інвестиції в розвиток людського капіталу, мають можливість: збільшити культуру виробництва та безпеку праці; підвищити інтелек-

туалізацію виробництва; зміцнити корпоративний дух; підвищити рівень матеріального та морального стимулювання; поліпшити техніко-технологічний рівень виробництва; зменшити плінність кадрів та стимулювати їх приток.

Структуру людського капіталу не можна зобразити у вигляді лінійної ієрархічної типології, бо важливими є гнучкі зв'язки між його елементами. Властивості людського капіталу відображаються у його потенціалі, а ефект від інвестицій у його розвиток має інтегральний характер.

Під час визначення складових елементів людського капіталу підприємства важливо враховувати його вплив на інноваційний розвиток підприємства. Елементами людського капіталу слід уважати:

- капітал освіченості працівників підприємства (професійні знання, вміння, навички працівників; підприємницькі знання, вміння; організаційні знання, соціальні знання, які пов'язані з міжособистісними комунікаціями);

- капітал підготовленості до участі в інноваційному виробництві (творчі здібності, кваліфікація, інформованість, професійний досвід працівників підприємства, що забезпечує безперервне генерування інновацій і нових ідей, визначає рівень необхідних здібностей працівників до самонавчання і саморозвитку);

- капітал здоров'я працівників підприємства (поточний і потенційний рівні морального і фізичного здоров'я, які дають змогу збільшити ефективність використання людського капіталу);

- капітал культурно-моральної готовності працівників підприємства (інноваційна поведінка й цінності творчості та винахідництва, вмотивованість працівників підприємства до інноваційної діяльності);

- капітал соціальної ідентичності працівників підприємства.

Оцінюючи вплив чинників на людський капітал підприємств, вважаємо за необхідне зосередитися на внутрішніх чинниках, які стосуються і залежать від діяльності самого підприємства у цілому та його структурних підрозділів зокрема. Їх склад включає:

а) соціальні чинники:

- рівень організаційної культури підприємства;
- система стимулювання праці на підприємстві;

- рівень розвитку соціальної інфраструктури підприємства;

- існуюча система наставництва;

б) технічні чинники:

- рівень технічного та технологічного розвитку підприємства та його структурних підрозділів;

- рівень запровадження системи менеджменту якості;

в) правові чинники:

- правова основа розвитку людського капіталу підприємства (концепція, накази, розпорядження, інструкції);

- правова урегульованість взаємин керівництва підприємства та робітників, правовий захист їхніх інтересів;

- ефективність діяльності профспілок щодо захисту інтересів працівників;

г) економічні чинники:

- рівень заробітної плати працівників та ефективна система матеріального стимулювання;

- система внутрішнього кредитування працівників на взаємовигідних умовах;

д) екологічні чинники:

- екологічна безпека діяльності працівників підприємства;

- санітарно-гігієнічні умови праці.

Створення та розвиток людського капіталу підприємства може відбуватися за різними сценаріями, що вимагає вибору відповідної кадрової політики. Для вибору моделі кадрової політики за допомогою матриці з координатами «унікальність людського капіталу» та «значення людського капіталу» О.Б. Юрченко ідентифіковано чотири можливі варіанти, а саме [9]:

- модель розвитку наявного людського капіталу;

- модель залучення додаткового людського капіталу на контрактних засадах;

- модель придбання додаткового людського капіталу;

- модель використання інтегрованого людського капіталу.

У числі перспективних радикальних інноваційних розробок системи управління людськими ресурсами такі проекти [1, с. 9]:

1) «корпоративний університет» – це система навчання персоналу підприємства, у рамках якої для досягнення цілей фірми використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти. Крім безпосереднього навчання співпраці, у числі основних завдань корпоративного університету – узагальнення досвіду та знань, накопичені організацією;

2) «кар'єрний портал» – Інтернет-ресурс, що являє собою професійну спільноту, інтегровану соціальними мережами. Будь-який користувач, опинившись у соціальних мережах, може поспробувати себе у веб-тестах і веб-іграх, розміщених на ресурсі, й стати потенціальним кандидатом на перспективні позиції в організації. Для різних категорій користувачів можуть бути створені інформаційні розділи, блоги, спільноти;

3) «віртуальна школа» – внутрішній портал в організації, завдяки якому будь-який співробітник зможе в режимі он-лайн знайомитися з лекціями фахівців у сфері, яка вивчається, навчатися за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь у дистанційних ділових іграх та веб-семінарах;

4) «соціальна картка співробітника» – програма немонетарної мотивації співробітників, у рамках якої у кожного працівника формується віртуальний рахунок у соціальному бюджеті організації, на нього виділяється певний норматив коштів, величина якого залежить від категорії посади співробітника і його досягнень у звітний період. Протягом року працівник може вибирати найбільш актуальні для нього пільги з урахуванням заздалегідь установленної диференціації їхньої вартості та ін.

Дуже важливо, щоб керівники розуміли, що мета подібних проектів – інноваційна поведінка працівника через його організацію, належне стимулювання, використання передового досвіду зарубіжних компаній у цій галузі для того, щоб у підсумку була сформована особлива інноваційна форма організаційної культури.

Особливе значення в процесах формування та розвитку людського капіталу підприємства мають інвестиції в освітні заходи та навчання персоналу. Вони націлені на забезпечення розширеного відтворення людського капіталу підприємства. Якщо просте відтворення людського капіталу передбачає його підтримку в незмінному кількісному обсязі та з незмінними якісними характеристиками, то розширене відтворення людського капіталу передбачає його накопичення на новому якісному рівні, коли всі елементи людського капіталу збагачуються та всебічно вдосконалюються. Екстенсивна форма розширеного відтворення передбачає досягнення кількісного зростання людського капіталу, тобто збільшення кількості знань, укріплення фізичного здоров'я. Іntenсивна форма розширеного відтворення характеризується якісними змінами, проявом яких є вдосконалення наявних знань, умінь, навичок, спроможностей [3, с. 5].

Інструментами розширеного відтворення людського капіталу підприємства є: нормативно-правові; фінансові (цільове використання коштів за напрямками, що збільшують людський капітал; регулювання оплати праці, зростання витрат на освіту та перепідготовку персоналу); соціально-економічні (ефективний менеджмент, побудова результативної системи стимулювання і мотивації, впровадження основ організаційної культури); організаційно-інформаційні; педагогічно-виховні (створення відповідних умов навчання, підвищення кваліфікації; сприяння самоосвіті працівників; налагодження стійких взаємовідносин у колективі).

Оцінка людського капіталу підприємства безпосередньо пов'язана з такими функціями системи управління людським капіталом, як рекрутинг, розроблення системи мотивації персоналу до ефективної діяльності, побудова ефективної системи підвищення якості людського капіталу (навчання, створення гармонійної системи «робота – відпочинок», внутрішньокорпоративне медичне обслу-

говування і т. п.), управлінські кадрові рішення, забезпечення резерву людського капіталу (робота з навчальними закладами, побудова системи внутрішньокорпоративного просування по службі) [8].

Результатом заощадження на підвищенні кваліфікації персоналу є стан повільного банкрутства підприємства. Підприємства, які у свій бюджет вносять планові тренінги, курси підвищення кваліфікації, сьогодні, незважаючи на підвищення частки витрат, виявляються попереду в конкурентній боротьбі, оскільки забезпечують випереджальний розвиток свого людського капіталу.

Сучасними методами ефективного розвитку людського капіталу підприємства науковці визначають [5]:

– метод Secondment, який передбачає обмін досвідом, оновлення погляду працівника на компанію. Для цього працівники можуть направлятися як в інші структурні підрозділи підприємства, так і в зовнішні компанії, що дає їм змогу отримати багатосторонній досвід проектної роботи, ознайомитися з внутрішніми інструментами роботи в різному за своєю організаційною структурою середовищі;

– метод Buddying, який полягає у наставницькій підтримці одного співробітника іншим за допомогою трансляції від одного співробітника до іншого навчальної та розвиваючої інформації, а також різних навичок роботи. Використання цього методу дає змогу полегшити і розвинути адаптаційні особистісні характеристики співробітника, оптимізувати інформаційний обмін між структурними підрозділами підприємства, сприяє оптимізації та прискоренню командоутворення, засвоєнню навичок поведінки;

– метод Shadowing, що спрямований на навчання цінних із погляду їх потенціалу співробітників. У своїй практичній формі метод являє собою прикріплення нового співробітника до досвідченого працівника. Тим самим новачок отримує мотивацію через авторитет співробітника;

– метод Mentoring, який дуже схожий із методом buddying, але все ж в ньому спостерігається пріоритет та ієрархічність між старшим і молодшим, що дає змогу підвищити мотивацію у молодого фахівця до кар'єрного зростання. При цьому цей метод підрозділяється на формальний і неформальний. Якщо за формального підходу старший співробітник або тренінг-менеджер вивчає всі формальні й особистісні характеристики співробітника і намічає вектор розвитку молодого співробітника, тобто орієнтує розвиток його людського капіталу в тих характеристиках, які в майбутньому зможуть забезпечити зростання корпоративного людського капіталу, то неформальний спосіб даного методу проводиться переважно у формі лонгитюдного тренінгу.

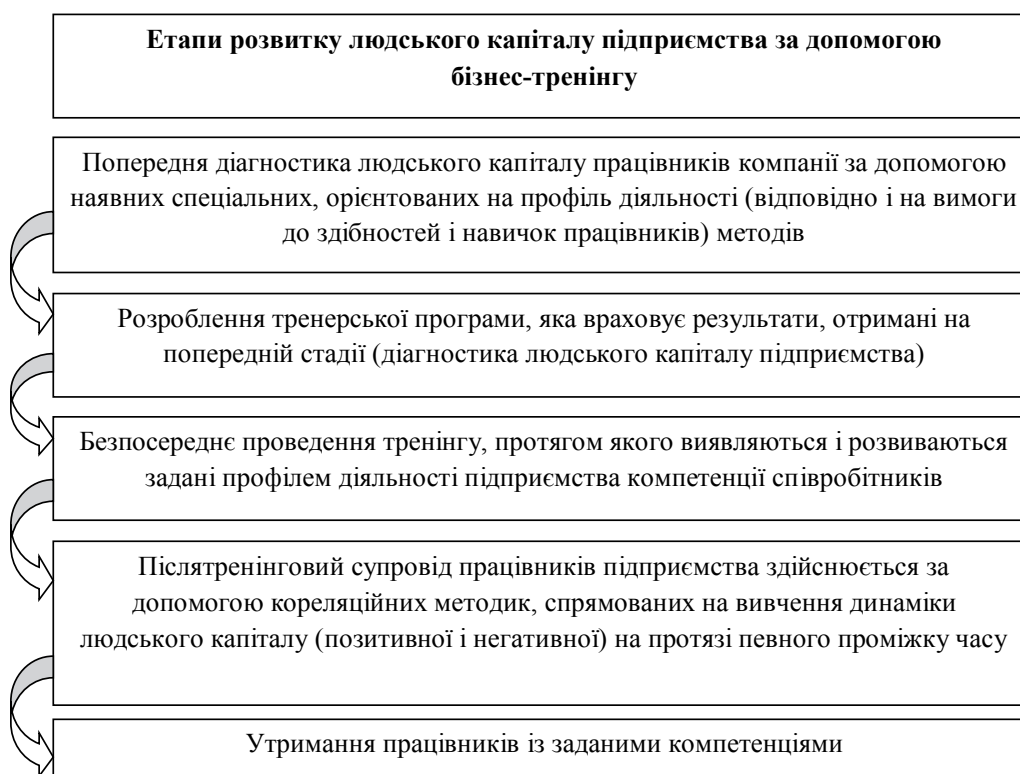


Рис. 1. Етапи розвитку людського капіталу підприємства за допомогою бізнес-тренінгу

Нині сучасні підприємства активно використовують такий відносно новий інструмент розвитку людського капіталу, як бізнес-тренінг, формами якого є внутрішній та зовнішній тренінг.

За системного внутрішнього тренерства персоналу проблеми, які виникають в комунікації, маркетингу, конфліктах, вирішуються комплексно, тобто з огляду на необхідність одночасності їх вирішення на всіх рівнях прийняття рішення і виконання завдань компанії. Бізнес-тренінг дає змогу не тільки діагностувати уявлення або колективні взаємини, а й сформувані певні навички, мотивувати персонал на виконання тактичних і повсякденних завдань для досягнення стратегічних цілей компанії, здійснювати профілактику колективних конфліктів, розвиваючи і зберігаючи при цьому груповий ресурс компанії, а також сприяти корекції інформаційних потоків.

Етапи розвитку людського капіталу підприємства за допомогою бізнес-тренінгу наведено на рис. 1.

Таким чином, у сучасних умовах на ринку товарів та послуг доступним та найбільш ефективним інструментом для досягнення найкращих результатів у роботі персоналу підприємства є бізнес-тренінг. Саме за рахунок бізнес-тренінгу персонал краще розуміє потреби та цілі підприємства, починає проявляти ініціативу в досягненні поставлених цілей. Підприємство, яке враховує людський чинник та організує навчальні програми, підвищує

ефективність роботи персоналу, якісні й обсягові показники діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, основою позитивних змін у роботі підприємств є людський чинник. Поряд із такими ключовими параметрами діяльності підприємств, як їх достатнє технічне, фінансове, ресурсне забезпечення, саме людський чинник стає основою фінансово-економічної результативності їхньої діяльності. Тільки люди з їх знаннями, вміннями та досвідом, творчим запалом та культурно-духовним вихованням здатні створити підґрунтя ефективної діяльності підприємства, що знаходиться в основі його інтенсивного розвитку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гвоздик Н.М. Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах: автореф. ... дис. канд. екон. наук: 08.00.07; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. К., 2011. 20 с.
2. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. К.: Основа, 2006. 222 с.
3. Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Київ, 2008. 20 с.
4. Лич Г.В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03; Н.-д. екон. ін-т. К., 2007. 18 с.

5. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: монографія / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. Харків: ХНЕУ, 2006. 240 с.

6. Сатушева К.В. Розвиток людських ресурсів виробничої організації: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 20 с.

7. Ткачук І.І., Немашкалова А.А. Підходи до вивчення поняття «людський капітал». Молодий вчений. 2017. № 10. С. 1071–1074.

8. Штангрет А.М. Формування людського капіталу як основи розвитку економіки знань. Наукові записки Української академії друкарства. 2012. № 2. С. 52–58.

9. Юрченко О.Б. Суть, формування та розвиток кадрової функції на підприємстві. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. № 5. № 3(140). С. 282–285.

REFERENCES:

1. Hvozdyk N. M. (2011) Efektyvnist investytsii v liudskyy kapital na pidpriemstvakh [Efficiency of investments in human capital at enterprises], (PhD Thesis), Kiev: National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Demography and Social Science.

2. Klymko S. H., Pryhoda V. M., Syzonenko V. O. (2006) Liudskyy kapital: svitovyi dosvid i Ukraina [Efficiency of investments in human capital at enterprises], Kiev: Osnova. (in Ukrainian)

3. Koshulko O. P. (2008) Upravlinnia liudskym kapitalom na pidpriemstvakh kharchovoi promyslovosti [Management of human capital at food industry enterprises], (PhD Thesis), Kiev.

4. Lych H. V. (2007) Orhanizatsiino-ekonomichniy mekhanizm formuvannia i efektyvnoho vykorystannia liudskoho kapitalu [Organizational and economic mechanism of formation and effective use of human capital], (PhD Thesis), Kiev.

5. Nazarova H. V., Havkalova N. L., Markova N. S. (2006) Formuvannia ta rozvytok liudskoho kapitalu korporatyvnykh pidpriemstv [Formation and development of human capital of corporate enterprises], Kharkiv: Kharkiv National University (in Ukrainian).

6. Satusheva K. V. (2010) Rozvytok liudskyykh resursiv vyrobnychoi orhanizatsii [Development of human resources of the production organization:], (PhD Thesis), Lugansk: Eastern Ukrainian National University V. Dala.

7. Tkachuk I. I. (2017) Pidkhody do vyvchennia poniattia "liudskyy kapital" [Approaches to the study of the concept of "human capital"] Young scientist, vol. 10, pp. 1071-1074.

8. Shtanhret A. M. (2012) Formuvannia liudskoho kapitalu yak osnovy rozvytku ekonomiky znan [Approaches to the study of the concept of "human capital"] Scientific notes [Ukrainian Academy of Printing], vol. 2, pp. 52-58.

9. Yurchenko O. B. (2009) Pidkhody do vyvchennia poniattia "liudskyy kapital" [Essence, formation and development of personnel functions at the enterprise] Bulletin of the Khmelnytsky National University "Economic Sciences", vol. 5, pp. 282-285.

Yakymenko-Tereshchenko N.V.

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Economic Analysis and Accounting
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

Stashkevych M.O.

Master Student, Department of Economics and Business Security,
Kharkiv Institute of Trade and Economics,
Kyiv National University of Trade and Economics

HUMAN CAPITAL – THE BASIS FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT

The article describes the theoretical principles of development of human capital of the enterprise due to the introduction of modern methods. The essence, composition, and factors of influence on the human capital of enterprises are determined. The innovative methods in the human resources management system of the enterprise, the use of which increases its human capital, are characterized. The influence of human capital on enterprise performance is determined. Attention is focused on the stages of human capital development through business training.

In the process of the emergence of the theory of human capital, the concept of "human capital" has undergone significant transformations. Gradually there was a complication of understanding the structure of the concept of "human capital", the transformation of directions of measuring human capital. An increase in abilities, experience, and knowledge, that is, the share of human potential that brings added value (profit) to the employee and profits to the enterprise, become human capital.

At the enterprise level, it is necessary to identify two levels of human capital development that depend on investments in education, culture, and health: individual and enterprise levels. Investing in the development of human capital, enterprises have the opportunity to: increase the culture of production and labour safety; increase the intellectualization of production; strengthen the corporate spirit; raise the level of material and moral stimulation; improve the technical and technological level of production; reduce staff turnover and stimulate its inflow.

When determining the components of the human capital of an enterprise, it is important to take into account its influence on the innovative development of the enterprise. Therefore, elements of human capital are defined: the capital of education of employees of the enterprise, the capital of preparedness for participation in innovation production; capital of health of employees of the enterprise, capital of cultural and moral readiness of employees of the enterprise; capital of social identity of employees of the enterprise.

Investments in educational activities and staff training are particularly important in the processes of formation and development of human capital of an enterprise. They are aimed at providing an expanded reproduction of human capital of the enterprise.

Today, modern enterprises are also actively using a relatively new tool for the development of human capital – business training, which forms are the internal and external training. Business training is an affordable and most effective tool for achieving the best results in the work of the enterprise's staff. It is at the expense of business training that the staff better understands the needs and goals of the enterprise and begins to take the initiative in achieving its goals.

Stages of human capital development through business training include: 1) preliminary diagnostics of human capital of employees of the company with the help of existing special, profile-oriented methods of activity; 2) development of the training program, 3) training; 4) after-training support of employees of the enterprise; 5) retention of employees with given competencies.