

М. І. Хромов,
к. е. н., Інститут економіки промисловості НАН України

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК В ЄДНОСТІ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У роботі розглянуті аспекти взаємодії різних видів капіталу в системі виробничих відносин. Здійснений аналіз впливу нематеріальних факторів виробництва на процес створення нової вартості. Досліджені питання ролі людського капіталу в підвищенні соціально-економічної ефективності виробництва, капіталізації, досягненні високих кінцевих результатів економічного розвитку на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях. Дана характеристика факторів та механізмів формування людського капіталу.

The aim of this work is to examine an interaction of the different forms of capital in the system of production relations. It is given the analysis where the non-material factors of the production have influence on the process of creating the new value. It is also examined the questions of the human capital's role in increasing the social — economical production, capitalization, achievement of high results of economical development on micro-, mezo- and macro-economical levels. A character of the factors and mechanisms for creating the human capital is given.

Ключові слова: людський капітал, економічний розвиток, виробничі відносини, соціально-економічна ефективність.

Key words: human capital, economical development, production relations, social-economical efficiency.

ВСТУП

У сучасних умовах відбуваються значні трансформації, пов'язані із зміною пріоритетів в стратегії економічного розвитку, з новими підходами в дослідженні теоретичних аспектів і практики господарювання. На відміну від попередніх періодів індустріальної економіки, де визначальними чинниками були матеріальний і фінансовий капітал, сьогодні все більшого значення набуває людський чинник.

В економічних дослідженнях останніх років питанню ролі людини в процесі економічного зростання і суспільного розвитку в цілому приділяється велика увага. Найважливішим кроком в новітній історії економічної науки стало створення теорії людського капіталу, засновниками якої є американські вчені, Но-

белівські лауреати Т. Шульц і Г. Беккер. Великий вклад у розвиток концепції людського капіталу внесли російські й українські вчені С. Дятлов, Р. Капелюшников, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Грішнова та інші.

Проте, залишаються актуальними, вимагають подальшого дослідження питання управління формуванням, розвитком та використанням людського капіталу, його ролі в процесі взаємодії з іншими видами капіталу.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Мета статті — комплексний аналіз взаємодії людського капіталу з іншими видами капіталу, а також дослідження питань формування і використання людського капіталу як єдиного процесу управління його розвитком.

РЕЗУЛЬТАТИ

Новітні вимоги сучасного розвитку науково-технічного прогресу диктують необхідність вживання принципово нових підходів до процесу управління економікою держави, регіонів і безпосередньо суб'єктів господарської діяльності. Стрімке посилення впливу людського капіталу на економічний розвиток зумовило появу концепцій "інтелектуальної економіки" і "суспільства знань" [1, с. 3]. Роль інтелектуалізації управління як стратегічного чинника економічного розвитку досліджена в працях В. Гейця [2], А. Чухна [3; 4], А. Бутника-Сіверського [5], Т. Стюарта [6]. Академік А. Амоша підкреслює, що саме інтелектуальні ресурси визначають можливості інноваційного розвитку [7; 8].

Сьогодні, коли формування нового типу економіки набуває зрілого характеру, можна виділити головну ознаку глобальної економіки — це зміна домінуючого типу капіталу і характеру праці. Вкладення в людський капітал слід розглядати не як допоміжні, обслуговуючі потреби виробництва, а як такі, що мають той же статус, що і прямі інвестиції в основні засоби, і навіть більше. Чим нижча віддача від інвестицій в основний капітал, тим ширші межі необхідних вкладень у людський капітал.

Аналіз практики господарювання на мікроекономічному рівні, особливо останніх двох десятиліть, показує, що навіть компанії з найсучаснішими високотехнологічними виробництвами не можуть тривалий час успішно конкурувати на світових ринках без впровадження наукових методів й інтелектуальних технологій управління економікою.

Ринкові переваги, забезпечення ефективною конкуренцією досягаються, перш за все, за рахунок значних інвестицій в унікальні за своєю природою чинники нематеріального характеру — знання персоналу, професійну кваліфікацію працівників — як одні з головних джерел створення нової власності.

Роль людського капіталу на мезо рівні особливо зростає після ухвалення нового бюджетного кодексу, коли можливості розвитку економічного потенціалу регіону, а отже, і рівень добробуту його мешканців безпосередньо залежатимуть від кінцевих фінансових результатів суб'єктів господарської діяльності.

У макроекономічному аспекті, в умовах глобалізації економіки і у зв'язку зі вступом України до Світової Організації Торгівлі людський капітал стає головним інструментом, що визначає місце країни в системі міжнародної інтеграції. Раціональний вибір пріоритетів науково-технічної і інноваційної політики пови-

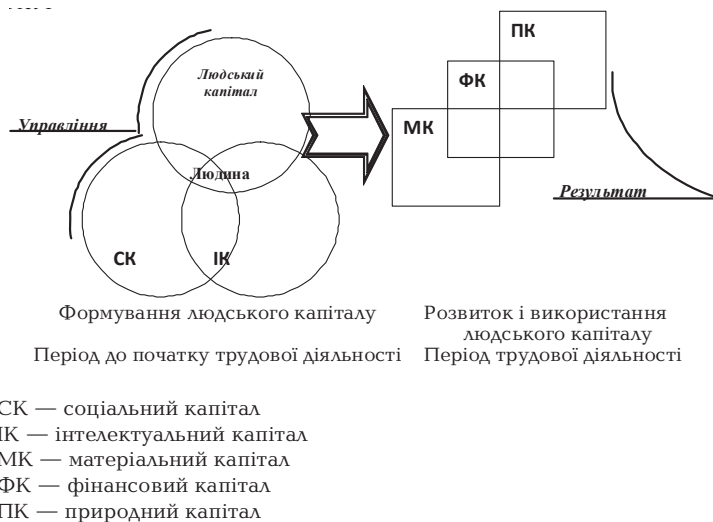


Рис. 1. Схема соціально-економічного процесу створення нової вартості

нен здійснюватися, виходячи з аналізу глобальних напрямлень динаміки економічних процесів і потенційних умов формування національних конкурентних переваг.

Необхідність вирішення вітчизняних парадоксів, що виявляються, наприклад, в явній невідповідності, з одного боку, наявності високого рівня наукового потенціалу, значних природних ресурсів, належної кваліфікації і відповідальності персоналу, але, при цьому низьких техніко-економічних показників розвитку, зношеності матеріальних активів і дефіциту фінансових ресурсів для їх модернізації, з іншого боку — вимагають інтенсивного відтворення і підвищення ефективності використання людського капіталу.

Рівень накопичених загальнотехнічних і професійних знань економічного і технічного характеру, наявність інших здібностей трудового потенціалу, розуміння специфіки українського ринку можуть стати унікальною конкурентною перевагою вітчизняної економіки. Проте, при цьому важливо визначити головні ланки в ланцюзі економічних перетворень, вплив на які дозволить в найкоротші терміни отримати максимальний соціально-економічний ефект.

Важка спадщина індустріальної економіки радянського періоду і тривалий період застою в розвитку привели господарський комплекс України до повного фізичного і морального зносу.

Будь-який виробничий комплекс як об'єкт економічних досліджень до останнього часу розглядався, перш за все, з точки зору резервів виробничих потужностей, створення нових робочих місць, розширення номенклатури випуску і пошуку нових ринків збуту продукції, в кращому разі — зниження матеріало- та енергоємності виробництва, рідше — пошуку елементарних напрямів роз-

витку технологічного та інноваційного потенціалу; у теоретичних працях фігурував також термін "конкурентоспроможність".

Дослідження економічних аспектів науково-технічного рівня сфери матеріального виробництва показує, що сьогодні питання розвитку технологічного організму підприємств з точки зору капіталомісткості, енергоємності, модернізації устаткування, впровадження нових прогресивних технологій та інших нововведень в частині вдосконалення основних засобів дійсно надзвичайно актуальні внаслідок, перш за все, неконкурентоспроможності їх абсолютної більшості на світових ринках.

Проблем економічного розвитку вітчизняних товаровиробників у даний час безліч. І стільки ж причин цьому сприяло, серед яких однією з головних є відсутність протягом багатьох років ринкових механізмів управління бізнесом. Термін "ринок" застосовувався в іншій, вузькій інтерпретації, а бізнес був атрибутом економіки чужого суспільного устрою — "загниваючого" капіталізму, а в нашому суспільстві — кримінально наказовим діянням.

Але кардинально змінити ситуацію в сучасних умовах можна не тільки і не стільки прискоренням впровадження нових високотехнологічних виробництв, а, перш за все, за рахунок формування принципово нової якості робочої сили. Людський капітал стає головним чинником ефективного розвитку на всіх рівнях управління виробничими, фінансовими, соціальними та іншими процесами від підприємства (організації) до держави в цілому. І це стосується не лише сфери матеріального виробництва, де прорахунки очевидні безпосередньо в процесі виробництва та обігу товару або послуг, але й всіх процесів суспільного життя.

Розглядаючи початкову стадію

функціонування людського капіталу, тобто мікроекономічний рівень, слід базуватися на тому, що сучасне підприємство не лише складний виробничо-господарський комплекс, це ще й соціальний організм і в центрі процесу його життєдіяльності — людина як головний чинник його потенційного динамічного розвитку і економічного зростання. Тому лише комплексне вивчення проблем об'єкта дослідження (підприємства, організації), як живого організму, і їх своєчасне вирішення забезпечать максимально ефективне функціонування всіх ланок цього складного механізму. Навіть якщо обмежитися викладеним механістичним підходом до аргументації, цілком очевидно, що недостатня увага до тієї або іншої сфери діяльності в управлінні процесом виробничих стосунків неминуче призводить до невчасного реагування на зміну ситуації з подальшим стратегічним відставанням в соціально-економічному розвитку об'єкта управління.

На рис. 1 представлена схема, яка в комплексному вигляді відображає систему виробничих стосунків у контексті життєдіяльності людського капіталу.

Послідовний системний аналіз складових запропонованої схеми і характеру їх взаємодії призводить до наступних висновків:

1. Соціально-економічний розвиток досягається за допомогою створення нової вартості в процесі виробничих стосунків шляхом взаємодії різних видів капіталу.

2. Матеріальні і фінансові ресурси стають капіталом через стосунки між людьми в умовах взаємодії економічних і соціальних чинників.

3. Людський капітал в процесі створення нової вартості впливає на речові види капіталу (матеріальний, фінансовий, природний) спільно з іншими неречовими формами капіталу (соціальний, інтелектуальний).

4. Людський капітал є єдиним видом капіталу, без участі якого не може бути створена нова вартість — продукт лише живої людської праці.

5. Людський капітал є головним чинником системи виробничих стосунків, а його центральною ланкою, носієм капіталоспроможності (всіх неречових видів капіталу) є людина.

6. Кінцевий соціально-економічний результат будь-якої господарської діяльності залежить від ефективності управління процесом виробничих стосунків у цілому, а також всіма його складовими на різних етапах їх формування залежно від сфери і рівня функціонування.

7. Економічний розвиток (на мікро-, мезо- або макроекономічному рівні) повинен розглядатися в єдності процесів формування, розвитку і використання людського капіталу.

8. З початком періоду трудової діяльності завершується лише базовий період формування людського капіталу.

Практичний досвід суспільного розвитку на державному і регіональному рівнях, економічний стан конкретних підприємств, номенклатура і якісні характеристики продукції, що випускається, і послуг, що надаються, рівень роботи сфери нематеріального виробництва наочно демонструють різні кінцеві результати діяльності залежно від ефективності управління досліджуваними процесами.

Перш за все, звичайно, найважливішим є грамотно поставлені цілі будь-якого майбутнього процесу і головні завдання, які для їх досягнення необхідно вирішити. Можна поставити мету — виробництво автомобіля. Мета буде досягнута з передбаченим результатом — буде отримано засіб пересування. Цього було б достатньо в епоху створення першого в історії людської цивілізації автомобіля. Проте на сучасному етапі економічного і суспільного розвитку з урахуванням потенційної різниці в менеджменті на практиці це означатиме, що з конвеєра одного автомобільного заводу зійде "Мерседес", а з іншого — "Таврія-Нова" з відповідними технічними, економічними, соціальними й іншими відмінностями.

Тому для досягнення бажаного результату — наприклад, виробництва того ж легкового автомобіля, але: з високими технічними, дизайнерськими характеристиками, економічного, що відповідає сучасним вимогам безпеки, екологічним нормам, ступеню комфорту і іншим якимось, в різних його модифікаціях залежно від можливих додаткових вимог і матеріального статусу потенційного покупця, тобто з можливістю задоволення широких параметрів конкурентного попиту — необхідні спочатку принципово нові підходи до формування якості робочої сили від менеджерів, що керують усіма процесами на підприємстві, до конкретних виконавців окремих функцій або видів робіт.

Якість робочої сили — це основа конкурентоспроможності працівника на ринку праці, сукупність людських характеристик, які виявляються в процесі праці й включають кваліфікацію, особові і ділові якості працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік та інші), розумові (інтелектуальні) здібності, мобільність, інноваційність, мотивованість, профпридатність, здібність до перенавчання і підвищення кваліфікації, працьовитість, відповідальність, дисциплінованість тощо [9, с. 92].

Не можна не погодитися з О. Гріш-новою, Н. Томчук, іншими вченими, що підкреслюють в своїх досліджен-

нях, що для України на етапі становлення ринкової економіки надзвичайно важливим є визнання вирішальної ролі людських ресурсів у економічному розвитку [9], а також того факту, що людина при цьому є і кінцевою метою процесу соціально-економічного розвитку, потенційним кінцевим споживачем будь-якого виробництва або послуг, що надаються [11].

Всі основні чинники зростання продуктивності праці, капіталізації підприємств, інші критерії підвищення ефективності господарської діяльності передбачають різні види капітальних вкладень, направлених на здійснення всіляких структурних змін у складі продуктивних сил. Міжнародний досвід економічного розвитку останніх років змінює уявлення про накопичення як про процес майже виключно матеріально-речового характеру. В економічно розвинених країнах об'єктами накопичення стали всі основні елементи продуктивних сил — як матеріальні, так і людські, включаючи такі могутні чинники економічного зростання, як організаційно — управлінський досвід, фонди науково-технічних і технологічних знань, людський капітал.

У теперішній час виробничі накопичення — це не лише і не стільки кількісний техніко-технологічний приріст, а перш за все "насичення" різних сфер економіки останніми досягненнями в області інноваційного і соціального розвитку. Воно здійснюється в двох різних, але взаємозв'язаних між собою формах: по-перше, шляхом формування фонду знань і досвіду з різних аспектів розвитку економіки, технології, природи і суспільства в цілому; по-друге, шляхом накопичення і модернізації основних засобів у всіх сферах економіки і соціальної інфраструктури.

Для стабільного зростання і ефективного розвитку виробничого потенціалу сьогодні неможливо знайти інших шляхів, окрім забезпечення адекватних вимогам часу, загальним принципам соціально-економічного розвитку рівнів і темпів накопичень у нематеріальній сфері. Недооцінка цих очевидних постулатів вже привела до значного відставання в економічному і соціальному розвитку як окремих вітчизняних підприємств, так і всієї країни порівняно із західною економікою, що прогресивно розвивається. За останнє десятиліття ХХ століття відача від людських ресурсів в країнах Заходу досягла 80% ВВП. У США частка людського капіталу в 1993 році перевищувала 75%. В цілому, 60% приросту національного доходу розвинених країн досягається приростом знань. А, наприклад, судячи за показниками капіталізації, в

компанії "Нокія" лише 5% активів матеріальні, а всі інші — людський капітал [10, с. 9].

Таким чином, всі дослідження головних ознак і тенденцій сучасного економічного розвитку призводять до наступних основних висновків. По-перше, розширення використання новітніх технологій, виділення інтелекту і творчого потенціалу працівників в якості головних інструментів економічного зростання свідчать про формування якісно нового поняття — інтелектуальної економіки. Одним з визначальних чинників успішного економічного розвитку стає інтелектуальний капітал. По-друге, посилення ролі неекономічних чинників позначається на функціонуванні всієї господарської системи в цілому. Соціальний вимір економічного розвитку стає його визначальною домінантою, а матеріально-речовий потенціал — необхідною умовою. Соціальний капітал, що має відношення до таких елементів громадської організації, як соціальні норми та довіра, має здатність збільшувати віддачу від інвестування в капітал фізичний.

Людський капітал функціонує, з одного боку, як соціальне явище, з іншого, будучи економічною категорією, претендує на фундаментальну економічну роль у виробничих стосунках, в процесі створення нової вартості. Взаємодія економічних і соціальних чинників сприяє підтримці високої економічної активності суб'єктів господарювання. Технічні, матеріальні засоби виробництва, фінансові й інтелектуальні ресурси стають капіталом через стосунки між людьми. Творцем нової вартості є лише жива людська праця.

Економічний розвиток, а отже, і економіку конкретного підприємства, регіону, держави в цілому, слід розглядати, перш за все, в діалектичній єдності процесів формування, розвитку і використання людського капіталу. Йому властиво за своєю природою знаходитися в постійному діалектичному русі, зорієнтованому на безперервність розвитку і самодосконалення.

Формування людського капіталу — безперервний динамічний процес, що відбувається під впливом багатьох джерел, чинників, механізмів і інструментарію за їх постійного взаємозв'язку та взаємозалежності.

Суб'єктами формування людського капіталу виступають: батьки, багаточисельні установи (а отже, і конкретні працівники) сфери освіти, охорони здоров'я, державного і регіонального управління, громадські та інші організації, роботодавці і, звичайно ж, сама людина.

Формуємими при цьому джере-

лами капіталоспроможності; елементами внутрішньої структури людського капіталу є: знання, уміння, навички, досвід, здоров'я, мобільність, мотивація, різні особові якості людини.

Механізмами на відповідних стадіях формування людського капіталу виступають: виховання, загальне навчання, профорієнтація, професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації, самоосвіта, різні аспекти життєзабезпечення і формування особових якостей.

У результаті процесу формування людського капіталу створюється відповідне середовище його життєдіяльності: фізичне, матеріальне (економічне), природне (екологічне), інтелектуальне, соціальне, інституційне, духовне, суспільно-політичне та інші. Ці ж умови є одночасно і чинниками ефективності протікання самого процесу формування людського капіталу.

На хід процесу формування людського капіталу, ефективність його подальшого функціонування і розвитку впливають стосунки людини з іншими людьми, різними інституціями, навколишнім соціальним, суспільно-політичним і природним середовищем. Тобто слід враховувати дію на дані процеси чинників взаємозв'язків: людина-людина, людина-машина", людина-суспільство, людина-природа і, звичайно ж, характер внутрішніх взаємин зі своїм власним "Я".

Цілі, які ставлять перед собою суб'єкти процесу формування людського капіталу, однозначно в кінцевому смисловому змісті зводяться до завдань необхідності накопичення етичних, фізичних, професійних та інших якостей, що характеризують сучасну високоінтелектуальну особу (у персоніфікованому розумінні цих якостей).

Сучасна економіка вимагає високого рівня кваліфікації робочої сили. Суспільство в цілому, роботодавці й самі працівники, з одного боку, зацікавлені в широкому потенціалі професійних навичок і здібностей фахівців, з іншого — в диверсифікації портфеля спеціальних кваліфікаційних навичок, і високому рівні спільного інтелекту і культури персоналу. Неможливо одночасно бути високим класним нейрохірургом, фокусником світового рівня і професором економіки [12, с. 13]. Людина може бути "майстром на всі руки" і при цьому не бути фахівцем ні в чому.

Як вже було окреслено, формування людського капіталу — безперервний динамічний процес, і в часовому аспекті параметри якості робочої сили формуються практично протягом всього життя людини до закінчення трудової діяльності та переходу на пенсійне забезпечення.

При цьому вона залишається суб'єктом процесу формування людського капіталу наступних поколінь, передаючи їм накопичений досвід, а також шляхом спадкоємності нащадків. Тобто сам процес придбання природних навичок починається несвідомо на генній основі до народження людини.

Потім, в процесі виховання дошкільного періоду, продовження становлення особи, здобування загальної та спеціальної освіти під час навчання в школі, професійному або вищому навчальному закладі, магістраті, аспірантурі, докторантурі, протягом всього періоду трудової діяльності (шляхом підвищенні кваліфікації або перепідготовки), здійснюється процес формування людського капіталу.

До моменту підписання договору найму на роботу та отримання людиною посади людський капітал частково сформований і його використання в процесі виробництва (надання послуг або іншого виду діяльності) починає давати попередній очікуваний результат всім сторонам сфери використання капіталу: працівникові, роботодавцю, суспільству і державі. Динамічне ж продовження функціонування капіталу забезпечується за допомогою його відтворення, життєдіяльність людського капіталу не є виключенням. Хіба що, було б доречним при цьому додати ще поняття і, відповідно, термін — "розвиток". Без гармонійної єдності процесів формування, відтворення й розвитку людського капіталу, у тому числі й на стадії його використання, неможливо отримувати протягом тривалого періоду часу стабільний високий економічний результат, забезпечувати ефективну динаміку отримання доходів, зростання капіталізації і високої конкурентоспроможності компанії.

З початком трудової діяльності завершується лише базовий період формування людського капіталу. В інтересах і працівника, і роботодавця протягом всього періоду трудової діяльності удосконалювати і розвивати свої професійні здібності. По-перше, на сучасному етапі суспільно — економічного розвитку процеси техніко-технологічного оновлення виробництва і модернізації всіх сфер життєзабезпечення людини дуже динамічні, що безперечно ставить нові вимоги до якості робочої сили. По-друге, навички, якими не користуються, атрофуються пропорційно розвитку людиною в собі якостей, необхідних в процесі діяльності. Користуючись своїми навичками щодня, ми їх удосконалюємо. Якщо ж на певному етапі ми не використовуємо набуті навички, то втрачаємо їх; а роблячи щось, ми навчаємося чомусь новому. Характеристики якості ро-

бочої сили, що постійно змінюються, властиві структурі сучасного ринку праці і процесам, що протікають на ній. У відповідь на вимоги ринку праці доречні два ключових трюїзми: "користуйся або втрачиш" і "навчайся в міру виконання роботи або здійснення будь-якого виду діяльності".

Таким чином, на стадії використання людського капіталу одночасно протікає процес його розвитку, що, по суті, означає продовження процесу формування людського капіталу більш високого рівня якості.

У процесі формування людського капіталу немає і не може бути дрібниць, більше або менш важливих напрямів, особливих етапів. Так само, як і неможливо зусиллями подальших періодів повністю відшкодувати упущення і недоробки, допущені на минулих стадіях його життєдіяльності. Від моменту народження самої людини, в процесі виховання, навчання, трудової діяльності проходить процес становлення особи, отримуються знання, вміння, навички, досвід, які в подальшому стають такими, що становлять елементи внутрішньої структури економічної категорії "людський капітал". Можна і в соток років навчитися грамоті, виконанню елементарних математичних дій, а також певним трудовим навичкам. Але формування людського капіталу, як і становлення самої людини, — безперервний динамічний процес, в ньому не може бути "порожніх файлів", які можна потім заповнити. В разі недоробок і упущень в тій або іншій сфері відбувається формування параметрів або характеристик менш високого рівня якості, не всі з яких можна в подальшому виправити.

Ми часто в практичному житті стикаємося з негативними наслідками "неналежного виконання суб'єктами формування людського капіталу своїх функцій (обов'язків)", що відбивається в недостатній компетентності фахівців, їх недобросовісності, а деколи і безвідповідальності. В певних сферах діяльності ці помилки у вигляді неякісного виконання дорученої цим людям роботи проявляються відразу (на виробництві, в установах і організаціях). Деколи ці наслідки страшні й завдають збитків здоров'ю і навіть життю інших людей (на транспорті, в установах охорони здоров'я і в повсякденному житті). Однак, є сфери діяльності, де недоробки відразу не виявляються, але в наслідках не менш важливі (виховання, освіта, сфера державного, регіонального і корпоративного управління).

Важливо, щоб суб'єкти формування людського капіталу (батьки,

педагоги, персонал відповідних організацій і установ, що беруть участь в даному процесі, роботодавці і сама людина) розуміли рівень своєї відповідальності. Йдеться не просто про конкретні можливі упущення, недоробки або помилки. Їх наслідками в даному контексті є: технічно відсталі виробництва, застарілі технології, низька якість товарів і послуг, нерозвиненість інфраструктури, техногенні катастрофи, не говорячи вже про прорахунки в розвитку природних і соціальних процесів, зрештою все це призводить до відставання суспільного і людського розвитку в цілому. Не слід забувати, що людина є не лише джерелом і головною ланкою будь-якого суспільно-економічного розвитку, але і його кінцевою метою.

Для досягнення стабільного підвищення ефективності виробництва, переваг в конкурентному середовищі, тим більше в умовах глобалізації економіки, а на макроекономічному рівні — для динамічного суспільного розвитку за всіма критеріями соціально-економічного зростання необхідна постійна підтримка високого рівня якості робочої сили а отже — повинні мати місце безперервні значні інвестиції в розвиток людського капіталу.

Головним чинником досягнення високих кінцевих результатів будь-якого досліджуваного виду діяльності є ефективність управління розвитком людського капіталу. Людський капітал завжди опосередкований людьми. Тому управління людським капіталом, незалежно від сфери або етапів його життєдіяльності, завжди пов'язане з управлінням людьми або через людей.

Цікавий системний аналіз проблем управління людським капіталом запропонований А.Зуєвим [10]. Головним суб'єктом прийняття рішень в такому менеджменті автор вважає команди в системах управління, дія яких направлена на досягнення певного кінцевого результату. Ієрархічний і лінійний — два стилі управління персоналом компанії. Ієрархічна система управління досить ефективна в малому бізнесі, але перенесення її стереотипів на корпоративний рівень веде до стримування розвитку людського капіталу. В цьому випадку основний інструмент управління компанією — адміністрація, що зосередила всю владу. Не лише стратегія розвитку, але і тактика управління жорстко програмується зверху, а будь-які інновації впроваджуються лише під контролем керуючого персоналу.

При горизонтальному стилі, замість концентрації влади, відбувається її децентралізація за командами, що націлені на вирішення найважливіших завдань, що забезпечу-

ють проведення стратегічної лінії компанії. Все оперативне управління знаходиться при цьому на нижчих рівнях. Горизонтальна система має декілька типів команд управління, найбільш ефективним з яких є тип команди, організований за принципом "інтелектуального менеджменту". Керівник в такій команді розуміє свою роль в розкритті внутрішнього потенціалу учасників і в організації ефекту синергії. Керівництво у даному стилі має індикативний характер, оскільки жорстке адміністрування руйнує команду. Цей тип команди найбільш успішний для розвитку людського капіталу.

Проте, практичний досвід демонструє, що ефективне управління покликане забезпечити високий кінцевий результат вирішення поставлених завдань з гарантованим дотриманням стратегічного курсу розвитку компанії. Різне бачення ступеня оптимальності потенційних рішень, особисті амбіції в їх ухваленні, навіть з найідеальнішими професійними здібностями менеджерів, при пропонованому горизонтальному стилі управління неминує призведе до збільшення невиправданих ризиків. Найбільш раціональною є змішана система управління, принципами організації якої будуть широкі повноваження в прийнятті тактичних рішень командами менеджерів у поєднанні з ієрархічними основами керівництва, адміністрування і контролю. Успішність такої системи визначається характером взаємин, що сформувалися, рівнем кваліфікації персоналу і стилем керівництва в ній.

ВИСНОВКИ

Таким чином, комплексний аналіз процесу життєдіяльності людського капіталу в єдності процесів його формування, розвитку і використання дозволяє наочно представити зростання ролі нематеріальних чинників виробничих стосунків на сучасному етапі розвитку економіки, розширити і, навіть, певною мірою змінити пріоритети в критеріях підвищення ефективності господарської діяльності, направлення капіталізації і засобах досягнення високого ступеня конкурентоспроможності. Тим більше сьогодні, в умовах формування нового типу економіки, людський капітал стає головним чинником економічного розвитку на всіх рівнях управління виробничими, фінансовими і соціальними процесами.

Безумовно, питання формування людського капіталу, вплив на економіку господарюючих суб'єктів, регіонів і в цілому на соціально-економічний розвиток суспільства, а тим більше на характер взаємин

між різними видами капіталу в процесі виробничих стосунків і створення нової вартості, не вичерпуються аспектами, викладеними в статті. Кожна з цих економічних категорій за своєю значущістю і масштабністю є об'єктом окремих досліджень. Найменшою мірою вивчені проблеми життєдіяльності неречових видів капіталу, не дивлячись на особливу увагу з боку вчених за цими напрямками, що визначає необхідність їх подальших досліджень.

Література:

1. Кендюков О.В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія, формування механізму управління: монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. — Донецьк, 2006. — 307 с.
2. Геєць В. Економіка знань та перспективи її розвитку для України / НАН України. Ін-т екон. прогнозів. — К., 2005. — 425 с.
3. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку // Економіка України. — 2002. — № 11. — С. 48—55, № 12. — С. 61—67.
4. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. — К.: Логос, 2003. — 632 с.
5. Бутник-Сиверский А.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал. — 2002. — № 1. — С. 20—24.
6. Стюарт Т. Інтелектуальний капітал. Новый источник богатства организаций // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / Под ред. В.Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — С. 372—401.
7. Амоша О.І. Концепція інноваційного розвитку регіону / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2002. — 172 с.
8. Амоша О.І. Проблеми та шляхи поліпшення інвестиційної діяльності у промисловості України. — Донецьк: ІЕП НАН України, 1999. — 29 с.
9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
10. Зуєв А., Мясникова Л. Інтелектуальний капітал // Ресурси, Інформація, Снабження, Конкуренція. — 2002. — № 4. — С. 3—13.
11. Томчук Н.В. Еволюція наукових взглядов на человеческое развитие. // Экономическая теория. — 2005. — № 3. — С. 95—105.
12. Осберг Л. Економічне зростання, зарплата, кваліфікація та безробіття: канадський погляд на ефективність ринку праці в українському контексті. — Університет Делхаузі, — 2003. — 22 с.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2009 р.