

УДК 331.101.262

В. І. Саричев,
к.і.н., доц., Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА НАПРЯМИ ЗРОСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТНК ЯК ЧИННИКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Аннотація: В статті проаналізовано тенденції транснаціоналізації світової економіки на основі концепцій людського розвитку, доведено, що розвиток людського капіталу транснаціональної компанії – одна із найважливіших умов реалізації її загального потенціалу, проаналізовано внесок продуктивності праці та зайнятості у приріст ВВП у США, динаміку рівня продуктивності праці у великих ТНК США, рівень заробітної плати у великих американських ТНК

Annotations: The paper analyzes trends in transnationalization of the world economy based on the concepts of human development, it is proved that the human capital of transnational companies - one of the most important conditions of its total capacity, analyzed the contribution of labor productivity and employment growth in GDP in the U.S., the dynamics of the level of productivity in large TNCs U.S. salaries in large U.S. multinationals

Ключові слова: транснаціоналізація, світова економіка, людський розвиток, людський капітал, ТНК, продуктивність праці, зайнятість, приріст, ВВП, США, заробітна плата.

Keywords: transnationalization, global economics, human development, humancapital, transnational corporations, laborproductivity, employment growth, GDP, U.S. wages.

Вступ. Досліджуючи імперативи людського розвитку в сучасних умовах, слід зауважити, що на сьогодні жодну з проблем розвитку неможливо розглядати окремо від процесу глобалізації. Глобалізація зачіпає всі галузі розвитку суспільства, включаючи соціальні, економічні, культурні, екологічні та політичні аспекти.

Як зазначає Радченко Л.П. [1, с. 69], в сучасних умовах розвитку глобалізації та загострення проблем конкурентоспроможності національних економік розвиток людського потенціалу перетворюється на найважливіший ресурс суспільного розвитку. На думку ряду вчених, глобалізація веде до поступового розмивання інституту національної держави і посилення ролі транснаціональних, транскордонних, наддержавних факторів у розвитку людства. Глобалізація створила небачені раніше можливості для людського розвитку, вирішення проблем, які в попередні епохи здавалися нездоланими. Вона стала каталізатором прискорення модернізації країн в усіх регіонах світу. Люди стали більш мобільними, поінформованими, а світові ринки - більш доступними і відкритими. Це дозволило багатьом країнам досягти вражаючого економічного піднесення. У державах, зовсім недавно колишніх периферією світової економіки і політики мільйони людей змінили стиль і якість життя, досягнувши рівня добробуту, немислимого для попередніх поколінь.

Постановка завдання. Разом з тим, процес глобалізації приніс такі небезпеки для сталого розвитку людства як загострення проблем екології і навколишнього середовища, неконтрольовані міграційні потоки, руйнування традиційних цінностей, виникнення транснаціональних загроз миру і стабільності.

Транснаціоналізація, як найважливіша складова і одночасно головний механізм загальних процесів глобалізації, представляється найбільш суттєвим елементом і одним з основних регуляторів, що забезпечують єдність функціонування світової економіки через транснаціональні організації і потоки, що визначають розвиток світового господарства. Вони є провідним фактором глобалізації економіки, розміщуючи окремі частини і стадії відтворювальних по територіях різних країн. Проблеми впливу транснаціоналізації на людський розвиток в різних аспектах цього процесу досліджували Березіна О.Ю., Булюк О.В., Грішнова О.А., Кара Н.І., Костюк О.С., Лібанова Є.М., Мочерна О.С., Сазоньєв І.Л., Сазоньєв О.М., Радченко Л.П., Ястремська О.М., однак взаємозв'язок між світовою економікою, процесами глобалізації, транснаціоналізації та людським розвитком потребує проведення нових комплексних досліджень за цією тематикою

Результати досліджень. Основний напрямок розвитку процесів транснаціоналізації на сьогодні можна визначити як зсув домінанти в бік людського фактора, рух від уявлень про тотальну контрольованість поведінки і цілей людей в моделях транснаціоналізації виробництва до розуміння необхідності врахування мотивів, соціальних орієнтирів працівників, до визнання процесів самоорганізації.

У сучасних концепціях ставка робиться на використання неформальних механізмів регулювання; в самостійності працівника бачиться резерв продуктивності; складна праця виступає як додатковий мотив; психологічні та соціальні потреби індивіда висуваються в центр уваги управління. Зростання значення людини (людського фактора за термінологією багатьох теорій), його творчих і, перш за все, інтелектуальних здібностей є об'єктивним процесом.

В даний час важко заперечувати визначальну роль транснаціональних корпорацій в динамічному розвитку міжнародної торгівлі і переміщення, а також концентрації факторів виробництва. Вийшовши на якісно новий рівень діяльності в 90-х роках ХХ століття, беручи участь в процесах глобалізації у світовій економіці, транснаціональні компанії отримують все більше можливостей впливати як на загальносвітовий характер розвитку економічних процесів, так і чинити сильний вплив на економічні процеси приймаючих країн.

Справа в тому, що, внесок сучасних ТНК у сукупний ВВП і продуктивність праці виключно великий. Це особливо важливо, оскільки в минуле десятиліття за рахунок збільшення продуктивності в розвинених країнах забезпечувалося до двох третин приросту сукупного ВВП (таблиця 1).

Таблиця 1.
Внесок продуктивності праці та зайнятості у приріст ВВП у США (складено на основі джерела [2])

Показник	1970-ті рр.	1980-ті рр.	1990-ті рр.	2000-2007 рр.
Темпи приросту ВВП приватного негосподарського сектору, %	3,4	3,0	3,4	2,6
Внесок росту продуктивності праці, %	32	36	47	72
Внесок приросту зайнятості, %	68	64	53	28
Норма безробіття, %	6,2	7,3	5,8	5,0

Великі транснаціональні корпорації зосереджені в основному в секторах, які відчувають глобальну конкуренцію (наприклад, в обробній промисловості), і завжди відіграють ключову роль в періоди економічного підйому, наступного за черговою рецесією. Це, як правило, найбільш відомі світові бренди, широко представлені в різних галузях економіки. Слід відзначити вклад великих ТНК у зростання продуктивності і зайнятості у різних галузях економіки. Особлива їх

концентрація відзначена в семи секторах: обробної промисловості, інформаційно-технологічному секторі, професійних послугах, торгівлі, видобувної промисловості, фінансах, комунальних послугах.

Варто відзначити, що ці ж галузі є головними драйверами економічного зростання. Наприклад, протягом 2000-2010 рр. вони забезпечили майже весь приріст продуктивності праці в США і майже 70% приросту ВВП країни. В останні два десятиліття продуктивність праці в ТНК росла значно швидше, ніж в інших. До 2010 р. цей показник у великих компаніях США склав 110 тис. дол./ос., що на 40% перевищувало рівень продуктивності решти економіки (рис. 1).

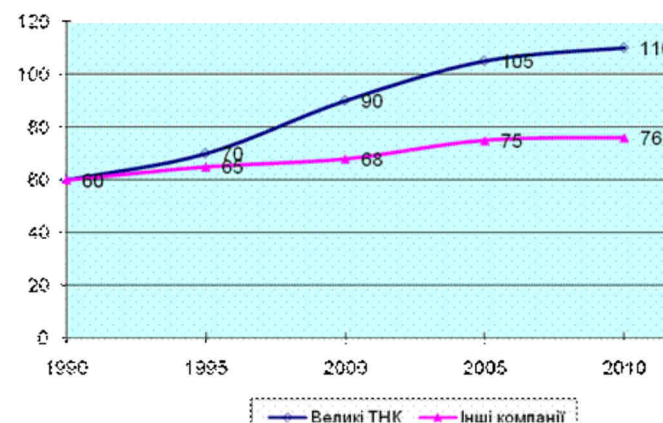


Рис. 1. Динаміка рівня продуктивності праці у великих ТНК і інших компаніях у США протягом 1990-2010 рр., тис.дол./ос.(складено на основі джерела [2])

Як зазначає В. Кондратьєв [2], мотиви, пов'язані з наявністю ресурсної бази (природні ресурси, робоча сила, цінна інформація, технологія, досвід організації виробництва, наукова база) в приймаючій країні, роблять значний вплив на прийняття рішення про початок діяльності ТНК у цій країні. Особливо якщо компоненти цієї нової ресурсної бази досить дешеві і доступні великим корпораціям. Носієм же знань, технологій, досвіду є людина, працівник, який теж цікавить іноземні компанії. Тому «якість» людського капіталу - важливий фактор інтересу ТНК у приймаючій країні.

Під людським капіталом транснаціональної компанії Мочерна О.С. пропонує вважати здобутки компанії у сфері продуктивної і дієвої організації праці, трудових відносин, корпоративної культури, безпеки, соціального забезпечення, інновацій та розвитку персоналу, а також сукупність фізичних та психологічних здібностей всіх працівників підприємства, що використовуються компанією, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів й сприяють нарощуванню конкурентоспроможності компанії [3, с.1].

Зростання людського капіталу транснаціональної компанії – одна із найважливіших умов реалізації її загального потенціалу. Поряд з тим, що процес розвитку людського потенціалу ТНК охоплює всі її організаційні та функціональні структури, О.В. Булюк пропонує виділити кілька основних напрямів цього процесу.

Перший напрям стосується розробки стратегії розвитку людського капіталу, передбачає створення можливостей для навчання, тренування персоналу і походить від чіткого уявлення про його можливості та потенціал, щоб підвищити показники роботи організації в цілому та на всіх її рівнях. Значною мірою розвиток людського капіталу спрямований на створення такого середовища, яке б мотивувало персонал до навчання і розвитку. Ключовими елементами стратегії людського розвитку в транснаціональній корпорації є: навчання – планова систематична зміна поведінки за допомогою навчальних, програм, інструкцій, які дають можливість індивіду досягти необхідного рівня знань, умінь і компетенцій для ефективного виконання роботи; освіта – розвиток знань, розуміння та вміння оцінювати, що є необхідними в усіх життєвих аспектах більше, ніж знання і вміння в конкретних сферах діяльності;

Другий напрям – організаційне навчання, яке можна охарактеризувати як складний триступеневий процес, що складається із добуття знань, їх поширення і спільного користування. Автор виділяє чотири принципи такого навчання: необхідність давати персоналу яскраве уявлення про компанію; розробка стратегії відповідно до уявлень про організацію, що стимулює пошук стратегічних варіантів у широкому діапазоні, скеровує діяльність працівників на творчу діяльність і накопичення знань; постійні діалоги, спілкування, розмови є основними інструментами, що полегшують організаційне навчання; розвиток сприятливих умов для навчання, створення клімату, що сприяє інноваціям[4].

На сьогодні більшість ТНК проводять заходи, спрямовані на підвищення інтелектуальної складової людського капіталу, що, в свою чергу має ряд корисних ефектів, як прямих, так і непрямих, для зацікавлених компаній, а також для економіки в цілому. В даному контексті доречно було б навести вислів Дж. Гілбрейта, який відзначав: "Долар, вкладений в інтелект людини, нерідко приносить більший приріст національного доходу, ніж долар, вкладений в залізницю, дамби, машини та інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень" [5, с. 49].

По-перше, підвищення інтелектуального рівня людського капіталу призведе до підвищення продуктивності і рентабельності, як прямого наслідку збільшення потужностей співробітників для виконання своїх завдань. По-друге, від інвестицій у власних співробітників компанії отримують більшу окупність, ніж у випадку інвестицій в нові технології і технологічні інновації, оскільки працівники краще підготовлені, щоб поглинати і використовувати різні форми знань. По-третє, інвестиції у розвиток людського капіталу може поліпшити не тільки здатність співробітників забезпечити більшу продуктивність, але і їх готовність, прихильність і мотивації до більш ефективної та продуктивної праці.

В продовження відзначимо, що зростання інвестицій у людський капітал окрім зростання продуктивності праці підвищує її капіталоозброєність, продуктиві інновації, а також управлінські та технологічні інновації, що сприяють зростанню ефективності виробничої діяльності компанії. Головним фактором підвищення продуктивності праці в ТНК протягом останніх років були наукові дослідження та розробки. Так, наприклад у 2010 році на великий бізнес доводилося 74% всіх витрат на НДДКР США (рис. 2), причому рівень цих витрат у даному сегменті в чотири рази перевищував середній рівень витрат приватного сектора.

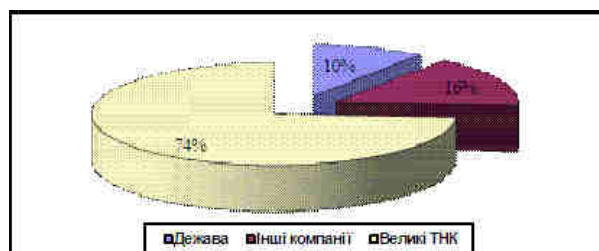


Рис. 2. Витрати на НДДКР у США за суб'єктами їх реалізації, % (складено на основі джерела [54])

Одним із пріоритетних завдань великого бізнесу є залучення й утримання висококваліфікованих талановитих кадрів. На це корпорації не шкодують грошей. Так, наприкінці 2000-х років середній рівень заробітної плати персоналу великих американських компаній становив 63 тис. дол на рік, у той час як у решти бізнесу - тільки 50 тис. дол. Особливу увагу великий бізнес приділяє управлінським, професійним і технічним кадрам. Тут їх заробітна плата в середньому на 37% вище, ніж в середньому і малому бізнесі (для іншого персоналу ця різниця становить лише 13%) (рис.3).

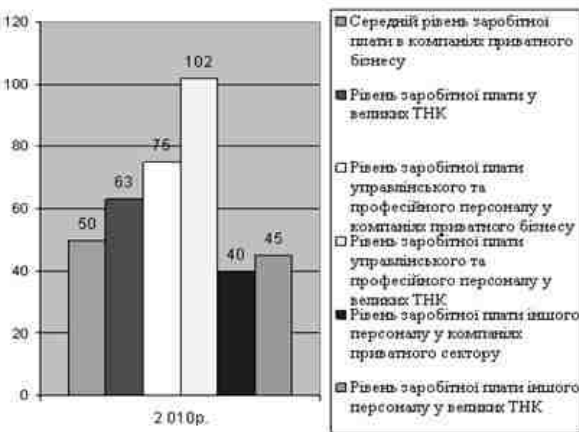


Рис. 3. Рівень зарплати у великих американських ТНК, 2010 р. (складено на основі джерела [6])

Не менш важливим для великих транснаціональних корпорацій є нематеріальні складові людського капіталу - професіоналізм, здібності та рівень освіти робочої сили, що має виняткове значення для інновацій і створення нових продуктів і послуг. За цим показником розвинені країни продовжують займати лідируючі позиції в світі. Особливо це стосується наукової освіти і досліджень. Згідно з останніми даними Global Competitiveness Report, США лідирують за показником співпраці університетів і бізнесу в області досліджень і розробок і займають друге місце за якістю науково-дослідних інститутів. У 2010 р. 62% іноземних фахівців, які отримали в США наукову або інженерну докторську ступінь, залишилися тут принаймні протягом п'яти років. У 1992 р. цей показник становив 41%. Більше 80% індійських і 90% китайських студентів, що навчалися в американських навчальних закладах, залишилися в США протягом п'яти років після отримання диплому. Це, безсумнівно, допомагало Сполученим Штатам утримувати лідируючі позиції за кількістю інженерів, вчених і менеджерів бізнесу, здатних працювати в багатонаціональних корпораціях. Хоча Китай, Індія та деякі інші країни володіють значними ресурсами робочої сили, саме в США частка кваліфікованої робочої сили, що володіє високою мобільністю, здатністю до взаємодії і критичного мислення, є найбільш високою.

Зміни в технологічному базисі транснаціонального виробництва створили об'єктивну основу для формування нової структури цінностей і модифікації системи мотивації працівників.

На підставі аналізу літературних джерел останніх років можна зробити висновки про напрямки зміни системи цінностей в кінці XX - початку XXI століть:

- спостерігається тенденція зміщення інтересу від матеріальних мотивів (забезпечення існування та гарантії) до постматеріальних (соціальний статус і самореалізація);

- незважаючи на великий інтерес до збільшення вільного часу цінність праці як цілеспрямованої людської діяльності зберігається і навіть зростає;

- зростають вимоги до організації найманої праці. Вона більше не розглядається з точки зору гарантованості існування, а набуває власну цінність;

- зростає прагнення до самовизначення, самостійності, участі і спілкування, яке повинно враховуватися в організаційних структурах і при розробці соціальних аспектів транснаціоналізації виробництва.

На основі вивчення досвіду 62 найбільш процвітаючих корпорацій фахівці американської консультативної компанії з управління «McKinsey» Т. Пітерс і Р. Уотерман прийшли до висновків, суть яких найбільш узагальнено виражена у формулі: «продуктивність – від людини» [8, с. 249]. Найбільшого успіху домагаються ті корпорації, які прагнуть створити у всьому персоналу почуття причетності до «спільної справи», підтримувати обстановку довіри до виконавців, свободи творчості, самостійності та підприємливості. «Дивіться на них (на людей) – а не на капіталовкладення, як на головне джерело зростання продуктивності. Ось фундаментального значення уроки, що випливають з обстеження зразкових компаній» [8, с. 300]. Потрібен і аналіз, потрібен і план, але «зразкові компанії розглядають пересічний персонал як головне джерело досягнень у сфері якості та продуктивності» [8, с.50]. Критикуючи традиційний підхід до навчання в школах бізнесу, автори серед його головних вад називають те, що «він не показує, як сильно робітники можуть ідентифікувати себе з роботою, яку вони виконують, якщо їм надають трохи більше самостійності. Він не говорить нам, чому самоконтроль якості настільки ефективніше контролю, здійснюваного спеціалізованою службою ...» [8, с. 65].

Ключовою проблемою менеджменту XXI століття, як зазначає керівник американської фірми з розвитку людських ресурсів М. Сінатар, буде зростаюча потреба працівників в самореалізації. Вирішальним фактором стає, яким чином використовуються ресурси людини, перш за все її розумові здібності. При цьому людина знає і вміє все більше, а разом з тим «вона уже не хоче бути засобом у руках керівника, хоче брати участь у прийнятті рішень» [9, с. 37]. Отже, створюється ситуація, при якій цінності творчості, самореалізації людини стають пріоритетними. Вони повинні отримати відображення в критеріях соціально-економічної ефективності транснаціонального виробництва.

Висновки. Виходячи з цього можна сказати, що найважливішим при транснаціоналізації виробництва є принцип домінування людського фактора (людського капіталу), який свідчить, що активне залучення співробітників у вирішення поставлених завдань і створення атмосфери творчості є необхідною умовою успішного функціонування транснаціональної системи. Таким чином, людський капітал як основа інтелектуального надбання компанії є наріжним каменем формування виробничого капіталу постіндустріального суспільства, а людський розвиток підвищує вартість людського капіталу. Розвиток ринкової економіки сьогодні пов'язаний із створенням доданої вартості в результаті широкого впровадження інновацій, рушійною силою яких стає високоінтелектуальна та творча особа. Через що, нині державне регулювання в постіндустріальних країнах спрямоване на розширення відтворення інтелектуальної складової національного багатства.

Час панування інформатизації, комп'ютерна революція роблять знання найважливішим фактором виробництва. Витрати на конструювання, освоєння знань стають порівнянними з витратами на забезпечення фондоозброєності виробничих процесів. Тому проблема забезпечення ефективного використання інтелектуального потенціалу є однією з найважливіших у сучасному розвитку транснаціонального виробництва. Отже, домінуючими в даний час стають, з нашої точки зору, соціотехнологічні фактори, що передбачають тісну взаємодію передових технологій та якісної робочої сили, здатної опанувати цими технологіями і творчо їх використовувати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Радченко Л.П. Людський розвиток: еволюція концепції та пріоритетні напрями реалізації в національній економіці України // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. - 2011. - № 2 (5) .- с.67-76
2. Кондратьєв В. Роль крупного бізнесу в процесі модернізації економіки/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.perspektivy.info/oykumena/ekdom/rol_krupnogo_biznesa_v_processe_modernizacii_ekonomiki
3. Мочерна О. С. Діалектика концепції людського капіталу за умов транснаціоналізації // Бізнес-навігатор. -2009. - № 1
4. Булюк Е.В. Сущність і критерії економіки знань канонової форми соціально-економічного розвитку // Е.В. Булюк // Економічні інновації. - 2011. -№ 43.- с. 45-52
5. Гилбрейт Д. Економічні теорії і цілі общества / Под ред. Акад. Н.Н. Иноземцева. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с. 49.
6. Growth and competition in the United States: The role of its multinational companies // McKinsey Global Institute.- June, 2011
7. Кара Н.І., Костюк О.С., Янковська Л.А., Пісний В.М. Формування людського капіталу у транснаціональних корпораціях // Вісник Національного університету "Львівська політехніка".- 2009.- № 649.- с.276-283
8. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки / Пер. сангл. В.В. Кулебы, О.Л. Пелявского. М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. 560 с.
9. Вафина Н. Х. Транснационализация производства в свете теорисамоорганизации экономических систем. – М.: Издательство КГФИ, 2002. – 316 с.
10. Human Development Report 2010. 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. Published for the United Nations Development

- Programme (UNDP) – N. Y., 2010. – 238 p. –/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org>
11. TheWorldBank. Indicators/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/indicator/all>
12. Олейник А. П. Страны мира в цифрах. – 2001. – 62 с.
13. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All. Published for the United Nations Development Programme (UNDP) – N. Y., 2010. – 185 p. –/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org>
14. Сазонець О.М. Емпіричне дослідження основних проблем сучасної економіки / Сазонець О. М. // Економіка і регіон. – 2007. – № 2(13). – С. 58-61. (0,5 д.а.)
15. Сазонець І.Л. Сутність та основні концепції діяльності ТНК в умовах глобалізації / І.Л. Сазонець, Ю.М. Варич . – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 275 с.

Стаття надійшла до редакції 15.12.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"