

УДК 331: 664 (477)

В. Д. Бєлік,

ст. викладач кафедри фінансів та кредиту,

Республіканський вищий навчальний заклад "Кримський гуманітарний університет", м. Ялта

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СФЕРИ

V. Belik,

teacher of faculty of the finance and the credit,

the Republican higher educational institution "the Crimean humanitarian university", Yalta

THE MANAGEMENT OF THE HUMAN CAPITAL AT THE ENTERPRISES OF POWER SPHERE

На трансформаційному етапі розвитку економіки Україна постала перед проблемою зміни економічних відносин в енергетичній сфері, де першочергового значення набуває раціональне управління цими процесами. Зокрема це стосується головної рушійної сили, найціннішого багатства — людського капіталу, роль якого нині належним чином не усвідомлюється й не оцінюється. Цей фактор розглядається як джерело економічного зростання енергетичної сфери. Найважливіша проблема полягає в тому, що протягом десятиріч триває знецінення людського капіталу, і якщо не зупинити цей процес, підприємства енергетичної сфери не зможуть прогресивно розвиватися й бути рівноправними членами енергетичного співтовариства. Методи визначення вартості людського капіталу не завжди можуть бути адаптовані й використані для визначення його ринкової вартості на підприємствах енергетичної сфери. Разом з тим існуючі методичні підходи не завжди відображають усі аспекти цієї проблеми. У статті розроблено шляхи підвищення ефективності управління персоналом на основі визначення ринкової вартості людського капіталу підприємства енергетичної сфери з метою забезпечення його стабільного економічного зростання та підвищення інвестиційної привабливості. З метою удосконалення управління людським капіталом на підприємствах енергетичної сфери нами запропоновано новий підхід до його управління через розробку методики та програмного забезпечення визначення ринкової вартості людського капіталу.

On the stage of development the economy Ukraine has faced problem of change of economic relations in power sphere where prime value gets rational management of these processes. In particular, it concerns the main driving force, the most valuable riches — the human capital which role nowadays properly is not realized and is not estimated. This factor is considered as a source of economic growth of power sphere. The major problem consists that during decades depreciation of the human capital is carried out and if not to stop this process, the enterprises of power sphere not can to develop and be equal in rights members of power community progressively. The methods of definition of cost of the human capital can be not always adapted and used for definition of its market cost at the enterprises of power sphere. At the same time existing methodical approaches not always display all aspects of this problem. In the article the ways of increase of management efficiency are developed by the personnel on the basis of definition of market cost of the human capital of the enterprises of power sphere with the purpose of maintenance of their stable economic growth and increase of investment appeal. With the purpose of perfection of management by the human capital at the enterprises of power sphere we offer the new approach to its management through development of technique and the software of definition of market cost of the human capital.

*Ключові слова: управління, людський капітал, підприємство, енергетична сфера, ефективність, відносини.
Key words: management, human capital, enterprise, power sphere, efficiency, relations.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На трансформаційному етапі розвитку економіки Україна постала перед проблемою зміни економічних відносин в енергетичній сфері, де першочергового значення набуває раціональне управління цими процесами. Зокрема це стосується головної рушійної сили, найціннішого багатства — людського капіталу, роль якого нині належним чином не усвідомлюється й не оцінюється. Цей фактор розглядається як джерело економічного зростання енергетичної сфери.

В історії економічної думки категорія "робоча сила" поступово трансформувалася у термін "робоча сила", "трудові ресурси", надалі в "трудовий потенціал" і "людський капітал". Важливо, що в економічній теорії відбувається не просто зміна термінології, а змінюється ставлення до цієї проблеми та її усвідомлення. Нині людський капітал охоплює всі якісні характеристики людських ресурсів підприємств енергетичної сфери і базується на знаннях, досвіді, здоров'ї людини, її освіті, культурі, кваліфікації.

Найважливіша проблема полягає в тому, що протягом десятиріч триває знецінення людського капіталу, і якщо не зупинити цей процес, підприємства енергетичної сфери не зможуть прогресивно розвиватися й бути рівноправними членами енергетичного співтовариства.

Методи визначення вартості людського капіталу не завжди можуть бути адаптовані й використані для визначення його ринкової вартості на підприємствах енергетичної сфери. Разом з тим існуючі методичні підходи не завжди відображають усі аспекти цієї проблеми.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В Україні дослідженнями окремих аспектів людського капіталу займаються провідні вітчизняні вчені: В. Антонюк, В. Близнюк, Д. Богиня, В. Куценко, С. Пирожков, М. Семикіна, Л. Тертична, А. Чухно, В. Юрчишин, В. Яценко та ін. Науковці зробили суттєвий внесок у розвиток теорії людського капіталу, проте й до цього часу не існує цілісної системи визначення його ринкової вартості як найважливішого ресурсу та принципових положень управління його раціональним використанням з метою підвищення ефективності виробничої діяльності підприємств енергетичної сфери.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є розробка шляхів підвищення ефективності управління персоналом на основі визначення ринкової вартості людського капіталу підприємства енергетичної сфери з метою забезпечення його стабільного економічного зростання та підвищення інвестиційної привабливості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Вивчення точок зору провідних науковців дало можливість встановити, що інтелектуальний капітал містить людський, споживчий та структурний капітали.

Структурний капітал являє собою інформаційне підґрунтя, що створює умови на виробництві для розвитку людського капіталу (програмане забезпечення, комп'ютерна техніка, патенти, ліцензії), а споживчий — систему набутих зв'язків між підприємством енергетичної сфери, партнерами та клієнтами [1, с. 219].

За нашим визначенням, людський капітал — це найкращі якісні характеристики людини, що накопичуються нею упродовж життя, здатні їй приносити дохід у разі, якщо вона не припинятиме самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи рівень освіти і кваліфікації, перенавчаючись.

За елементами витрат людський капітал можна розділити на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовного складу особистості, набуття необхідного підприємству енергетичної сфери спеціального професійного знання, пошуку та запрошення фахівців на роботу, вкладення (інвестування) батьків в освіту, здоров'я і духовність дітей, використання сучасних засобів зв'язку, набуття ділових зв'язків, відрядження тощо.

Щодо відношення до економічного зростання підприємств енергетичної сфери людський капітал можна поділити на: споживчий — відносини носія людського капіталу з іншими носіями, які у взаємодії збільшують його потенціал і здійснюють безпосередній вплив на еко-

номічне зростання продуктивний — повністю реалізований та інтегрований у процес економічного зростання.

За напрямом використання людського капіталу, здатності власників і співробітників відповідати вимогам та завданням підприємства він розподіляється на загальний (переміщувальний), складовими якого є теоретичні й універсальні знання, що мають широку сферу застосування, здобуваються у навчальних закладах і самонавчанням, та спеціальний (непереміщувальний), який співвідноситься лише з конкретною організацією: знанням особливостей робочого місця, стилю керівництва, працівників.

Для визначення ринкової вартості людського капіталу нами пропонується методичний підхід, що ґрунтується на витратах підприємства енергетичної сфери, держави і носіїв людського капіталу в його накопичення і розвиток. Ці витрати спрямовуються в культуру, здоров'я, освіту, підготовку і перепідготовку кадрів на виробництві та їх мобільність у кожний конкретний період часу.

Характерною особливістю методичного підходу формування та визначення вартості людського капіталу на підприємстві енергетичної сфери є те, що витрати, які плануються та обліковуються планово-економічним відділом, бухгалтерією, профспілковим комітетом, шляхом застосування інформаційних технологій і відповідного програмного забезпечення накопичуються на індивідуальній картці кожного працюючого, збільшуючи тим самим його ринкову вартість.

В основу створення ринкової вартості людського капіталу нами покладено вартість навчання у вищих навчальних закладах і вкладень (інвестування) у кожного працівника підприємства енергетичної сфери. Із підвищенням якості освіти, перепідготовки, стажування, перекваліфікації, бізнес-тренінгів відповідно зростає і ринкова вартість людського капіталу, накопиченого спеціалістами енергетичного підприємства.

Крім зазначених складових інвестицій у формування ринкової вартості людського капіталу також передбачається вкладення у здоров'я, культуру, мобільність кадрів. Таким чином, нагромадження людського капіталу на підприємствах енергетичної сфери нами розглядається як комплексне інвестування в розвиток особистості.

Слід зазначити, що ринкову вартість людського капіталу, обсяг якого фіксується в індивідуальній картці, нами розподілено на накопичену, поточну і додаткову. Накопичена ринкова вартість, за нашим баченням, являє собою вартість, що була створена у попередній періоді та не може бути змінена, тобто є сталою величиною.

Поточною визначено ту ринкову вартість, що нині створюється і щодня може збільшуватися. Додаткова ринкова вартість — це вартість людського капіталу, що створюється не за рахунок підприємства енергетичної сфери, а за рахунок особистості, яка самостійно і цілеспрямовано збільшує власний (людський) капітал.

Для підприємства енергетичної сфери ця вартість людського капіталу є додатковою, проте вона фіксується у картці, оскільки збільшує вартість людського капіталу особистості. Такою додатковою вартістю є самостійне здобуття вищої освіти. Таким чином, ринкова вартість людського капіталу є сумою витрат (вкладень) підприємства енергетичної сфери у розвиток працівників.

Для оцінки ефективності управління людським капіталом, а також для запобігання його втрат на підпри-

емстві енергетичної сфери нами пропонується система юридичних, психологічних і фінансових заходів.

До комплексу юридичних заходів можна віднести пошук і запрошення фахівців із цінним людським капіталом на підприємство та створення юридичних важелів захисту інтересів енергетичного підприємства шляхом підписання контракту на взаємовигідних умовах.

Комплекс фінансових заходів передбачає вкладення в підвищення вартості людського капіталу працівників і відповідності заробітної плати його рівню. До комплексу психологічних заходів щодо збереження людського капіталу на підприємствах ми відносимо праксеологічні методи управління, формування взаємовідносин між членами колективу, комунікабельність працівників та інші методи роботи з персоналом, результативність яких перевіряється індивідуальними й груповими бесідами, опитуванням, анкетуванням. Їх цінність полягає в тому, що, по-перше, відповідно до одержаних результатів може створюватися резерв кадрів, а, по-друге, запропоновані методи можуть виявити й оперативні вирішити психологічні проблеми в колективі.

Для підвищення ефективності управління персоналом, а відповідно й людським капіталом, нами пропонується застосування на підприємстві енергетичної сфери стандартів відповідності працівника займаній посаді у вигляді розробленої програми оцінювання фахівців, а також визначення продуктивності, результативності та ефективності праці.

Негативно впливають на відтворення і накопичення людського капіталу демографічні і міграційні процеси, безробіття, бідність, низька заробітна плата та заборгованості з її виплати, недостатній обсяг інвестиційних ресурсів у даний вид капіталу.

Аналіз впливу демографічної ситуації на формування людського капіталу свідчить про зниження рівня народжуваності дітей у працівників продуктивного віку на досліджуваних підприємствах енергетичної сфери. Причинами такого стану є низький рівень заробітної плати та соціального захисту працівників, зайнятість жінок на виробництві з важкими і шкідливими умовами праці, вимушена неповна зайнятість.

Моніторинг попиту та пропозиції на ринку праці показав неспроможність підприємств енергетичної сфери утримувати працівників, створювати додаткові робочі місця, у зв'язку з чим набуває поширення безробіття, втрата кваліфікаційно-освітнього рівня, бідність працездатного населення, знецінення людського капіталу.

Зважаючи на необхідність активізації інвестиційно-інноваційних процесів на підприємствах енергетичної сфери з метою накопичення якісного людського капіталу, нами розроблено програму заходів щодо впливу на підвищення якості людського капіталу підприємств енергетичної сфери, а саме: впровадження інноваційних підходів до управління персоналом енергетичних підприємств; залучення іноземних і вітчизняних інвестицій для реорганізації виробництва та у зв'язку з цим підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу; поступове підвищення заробітної плати працюючих підприємства до рівня європейських стандартів; запрошення висококваліфікованих фахівців галузі на роботу в підприємства енергетичної сфери для вдосконалення організації виробництва, підвищення рівня його конкурентоспроможності та прибутковості.

Одним із складових людського капіталу на підприємствах енергетичної сфери є капітал здоров'я, що включає витрати на оздоровлення персоналу в санаторно-курортних закладах; запровадження медичного страхування, вартість якого сплачує енергетичне підприємство за кожного працівника, що бажає його отримати; щорічна матеріальна допомога на оздоровлення персоналу; вартість щорічного медогляду.

ВИСНОВКИ

1. З метою удосконалення управління людським капіталом на підприємствах енергетичної сфери нами запропоновано новий підхід до його управління через розробку методики та програмного забезпечення визначення ринкової вартості людського капіталу.

2. Витрати на персонал розглядаються як інвестиції у відтворення і нагромадження людського капіталу, оптимальна концентрація якого на підприємстві енергетичної сфери забезпечує створення продуктів інтелектуальної власності, нарощування обсягів енергетичного виробництва, впровадження додаткових інвестиційних проектів, зростання продуктивності праці в умовах вивільнення працюючих.

3. Для підвищення ефективності управління людським капіталом на підприємствах енергетичної сфери та запобігання його втрати нами розроблено комплекс заходів, що складається із системи юридичних, психологічних, фінансових заходів.

Література:

1. Доронін А.В. Розвиток знань і компетентності як передумова інтенсифікації менеджменту організацій / А.В. Доронін // Наукові праці Донецького національного технічного університету. — 2005. — Вип. 91. — С. 217—222.
2. Куліков П.М. Теоретичні засади управління організаційними змінами / П.М. Куліков, Н.Є. Бєляєва // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2009. — Вип. 250. — Т. II. — С. 302—308.
3. Филиппова І.Г. Аналіз швидкості інформаційних потоків в ієрархії управління / І.Г. Филиппова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. — 2007. — № 9 (15). — Ч. 2. — С. 225—230.
4. Яценко В. М. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект / В.М. Яценко, О.П. Кошулько // Фінанси України. — 2007. — № 5. — С. 48 — 54.

References:

1. Doronin, A.V. (2005), "The development of knowledge and competence as the precondition of intensification of management of the organizations", *Naukovi praci Donetskogo nacionalnogo tecnicnogo universitetu*, vol. 91, pp. 217—222.
 2. Kulikov, P.M. and Belyaeva, N.E. (2009), "The theoretical of basis of management of organizational changes", *Ekonomika: problemi teorii ta practiki*, vol. 250, pp. 302—308.
 3. Filippova, I.G. (2007), "The analys of speed of information streams in hierarchy of management", *Vistnik Shidnoukrainskogo nacionalnogo universitetu im. V. Dalya*, vol. 9(15), pp. 225—230.
 4. Jatsenko, V.M. and Koshulko, O.P. (2007), "The investment in the human capital in conditions of economy: regional aspect", *Financi Ukraini*, vol. 5, pp. 48—54.
- Стаття надійшла до редакції 06.04.2014 р.*