

24. Государственные угольные шахты: закрыть нельзя, продать невозможно [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uaenergy.com.ua/post/17612>.

25. Економіко-правові проблеми приватизації у вугільній галузі України / О.Ю. Ілларіонов // Економіка та право. – 2009. – № 2. – С. 33-43.

26. Пшенична В.П. Стратегічні напрями інноваційного розвитку вугільної промисловості України / В.П. Пшенична // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2490>.

27. RG: Руководство по отчетности в области устойчивого развития. – М.: GRI. – 2000-2006. – Версия 3.0. – 54 с.

28. Мироява практика інституціонального забезпечення ГЧП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ucates.ru/analytics_09.

Надійшла до редакції 06.10.2014 р.

О.В. Акімова, к.е.н.,

О.О. Каменська, к.е.н.

ФОРМАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Необхідність активізації інноваційної діяльності промислових підприємств України пов'язана із зростанням євроінтеграційних прагнень у зв'язку із приєднанням до Світової організації торгівлі, що потребує підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Спостережуване підвищення інноваційної активності промислових підприємств переважно пов'язане зі зміною технологій і закупівлею нового обладнання. Продуктові інновації впроваджуються на досить низькому

© О.В. Акімова,
О.О. Каменська, 2014

рівні, що значною мірою обумовлено існуючою на ринку праці проблемою дефіциту кваліфікованого персоналу у промисловості. Це викликано невідповідністю обсягів і якості підготовки персоналу професійно-технічними навчальними закладами, а також зниженням чисельності персоналу наукових організацій і кількості фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, що підвищує вимоги до персоналу підприємств при розробці та здійсненні інновацій. При цьому недостатня мотивація персоналу до розвитку і нововведень є однією із причин його низької інноваційної активності.

Цінність поняття «людський капітал» пояснюється такими причинами: у концепції людського капіталу людина розглядається в єдності економічного, соціального й індивідуального аспектів; у понятті «людський капітал» комплексно вивчаються три групи рис і здібностей, які характеризують людину в процесі трудової діяльності (фізичні, інтелектуальні та психологічні); погляд на людське здоров'я, знання та здібності як на капітал, який приносить прибуток, сприяє необхідності інвестицій у людину за різними напрямками і на всіх рівнях; поняття «людський капітал» характеризує вільну особистість, яка є рівноправним учасником на ринку праці.

Концептуальні основи теорії людського капіталу закладені такими зарубіжними вченими, як: Л. Туроу [5], Г. Беккер [6], Т. Шульц [7], Г. Боуен [10]. Теоретичні та практичні аспекти формалізації людського капіталу як невід'ємної частини нематеріальних ресурсів в умовах інноваційного розвитку знайшли відображення в роботах вітчизняних і зарубіжних учених: О. Грішнєвої [3], Р. Капелюшнікова [9], Роберта С. Каплана, Д. Нортон [1], П. Друкера [13] та багатьох інших.

У науці існують підходи до управління окремими елементами людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. Це не дозволяє здійснювати комплексне регулювання складових людського капіталу для ефективного освоєння та реалізації нововведень.

Саме тому деякі питання, пов'язані з формалізацією та управлінням людським капіталом промислових підприємств,

залишаються невіршеними і потребують подальших наукових досліджень.

Мета статті полягає у визначенні сутності людського капіталу на основі узагальнення теоретичних та практичних підходів і його формалізації в умовах інноваційного розвитку.

Стрімке зростання значимості нематеріальних активів з кінця минулого століття і до наших днів обумовлене насамперед змінами на сучасних ринках, пов'язаних із глобалізацією економіки, підвищенням динамічності попиту, індивідуалізацією споживання та, як наслідок, зростанням попиту на інноваційні продукти і послуги. У результаті основними чинниками виробництва в сучасній економіці стають інформація та знання, а найвищої цінності набувають активи, що мають інтелектуальну основу.

Інвестиції в нематеріальні активи стали переважати над інвестиціями в матеріальні й робиться акцент на те, що нематеріальні активи є найбільш важливим джерелом стійкого створення вартості підприємства. Дослідження зарубіжних [1, с. 15] і вітчизняних авторів [2, с. 150] показало, що 40% ринкової вартості компанії не відображаються в балансах. При цьому для підприємств високотехнологічних галузей ця цифра сягає 50% і більше.

На сучасному етапі розвитку економіки людський капітал, як основний елемент нематеріальних активів, вважається одним із головних складових стратегії соціального розвитку й економічного зростання. У розвинених країнах значення людського капіталу як одного з найбільш важливих чинників формування нового якісного рівня суспільства й економіки зростає з посиленням впливу рівня освіти на ці процеси. Вибір пріоритетів розвитку національної освіти та професійної підготовки, нарощування інвестицій у персонал забезпечить вихід нашої країни на передові позиції у світовій економіці [3, с. 93]. За даними Держкомстату України, щорічно опановують нові професії безпосередньо на виробництві більше 300 тис. чол., що значно більше випуску кваліфікованого персоналу професійно-технічними навчальними закладами. При цьому щорічно

підвищує кваліфікацію на виробництві більш 1 млн чол. Така ситуація пов'язана не тільки з невідповідністю обсягів і напрямків підготовки персоналу професійно-технічними навчальними закладами потребам роботодавців, а насамперед з тим, що стрімкий розвиток науки і техніки вимагає від учасників трудових процесів постійного відновлення знань, умінь і навичок, а також з тим, що підготовка кадрів у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється зараз за 500 професіями, у той час, коли на виробництві їх використовується більше 5 тис. [4, с. 26]. Найбільш ефективно підвищують кваліфікацію працівники промислових підприємств, але сама періодичність підвищення кваліфікації значно нижче нормативної порівняно із країнами Європейського Союзу. Рівень кваліфікації значної кількості персоналу в нашій країні не відповідає потребам сучасного виробництва, а система підвищення кваліфікації та освіти персоналу потребує подальшого розвитку й удосконалення на основі досвіду зарубіжних країн [4, с. 27].

Таким чином, тенденції ринку праці впливають на інноваційну діяльність підприємств, і навпаки. Практика показує, що активізація інноваційної діяльності формує потреби у кваліфікованому персоналі, а зменшення чисельності науково-дослідного конструкторсько-технологічного персоналу негативно позначається на інноваційному розвитку підприємств. Незважаючи на дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці, по промисловості в цілому спостерігається активізація освоєння інноваційної продукції в 2010 р. У 2011 р. питома вага інноваційних підприємств збільшилася на 0,8% порівняно з 2010 р., що пов'язано з упровадженням нових технологічних процесів і техніки.

Одним із чинників, що вплинули на збільшення кількості продуктивних інновацій, є стратегічна відповідність створення вартості з нематеріальних активів. На рис. 1 відображено процес створення вартості з нематеріальних активів в умовах інноваційного розвитку.

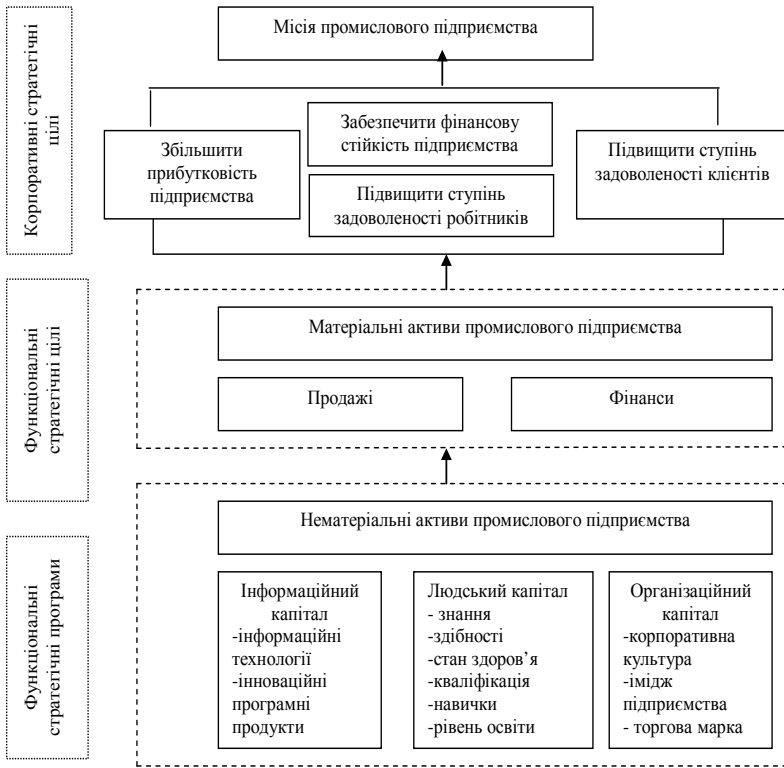


Рис. 1. Процес створення вартості з нематеріальних активів в умовах інноваційного розвитку [авторська розробка]

Особливе місце серед трьох видів нематеріальних активів посідає людський капітал.

Визначень поняття «людський капітал» багато. Наведемо деякі з них.

У трактуванні Л. Туроу людський капітал являє собою «продуктивні здатності, обдарованість і знання» [5, с. 15]. Г. Беккер дає інше визначення цього поняття: «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких

можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію й пошуки інформації про ціни й доходи» [6, с. 5].

В одному напрямі дають визначення людського капіталу Т. Шульц: це розвиток знань і здібностей унаслідок «шкільної освіти, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я та зростаючого запасу економічної інформації» [7, с. 64-65] і Є. Долан та Д. Ліндсей: людський капітал – це форма розумових здібностей, які здобуваються внаслідок «...формального навчання, освіти або на основі практичного досвіду» [8, с. 256].

Ці визначення людського капіталу мають подібність із визначеннями трудового потенціалу. Але в наступних визначеннях розкривається основне призначення людського капіталу – виробляти товари і послуги, приносити прибуток, вигоду.

Так, Р. Капелюшніков розглядає людський капітал як «запас знань, здібностей і мотивацій, які є в будь-якого... і ...становлять капітал, оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності й заробітків у майбутньому» [9, с. 4].

У Г. Боуена людський капітал «складається з набутих знань, звичок, мотивації та енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів і послуг» [10, с. 362].

У роботі В. Куценко і М. Євтушенко людський капітал – це «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати і прибутку підприємств» [11, с. 136].

На думку С. Дятлова, «Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, звичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й

тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини» [12, с. 83].

Аналізуючи наведені визначення людського капіталу, можна сказати, що людський капітал являє собою сукупність індивідуальних інтелектуальних потенціалів людини у вигляді невідчужуваних від особистості компетенцій (знання, вміння, навички), відображає взаємозв'язок усіх компонентів людського капіталу зі стратегією, яка у свою чергу забезпечує збільшення вартості підприємства.

Сьогодні вкрай необхідний абсолютно новий рівень компетентності працівників, який дозволить усунути розрив між операційною діяльністю підприємства і його стратегічними орієнтирами.

Класик стратегічного менеджменту П. Друкер стверджує, що сьогодні і як мінімум протягом наступного десятиліття найбільшою проблемою для підприємств стане пристосування до зрушення від економіки індустріальної до економіки, заснованої на знаннях.

Знання працівників як диференційований чинник торкаються всіх аспектів менеджменту, включаючи стратегічну ефективність, маркетинг, організаційну структуру й інвестиції в людський капітал. Кожен із них, безпосередньо або побічно, але завжди суттєво залежить від розуміння здатності людей справлятися з непередбаченими, глобальними та стрімкими змінами.

Людський капітал, як наймач інформаційної технології – вирішальна умова для ефективного управління знанням підприємства, яке створює вартість відповідно до стратегічних цілей підприємства [13, с. 143].

Для правильного формулювання цілей людського капіталу необхідно мати чітке уявлення про види компетенцій, які сприяють виконанню ключових внутрішніх бізнес-процесів підприємства. Опис даних компетенцій дозволить сформувати групи найцінніших положень у процесі реалізації стратегії та оцінити всі розбіжності між майбутніми потребами підприєм-

ства й існуючою реальністю. Усунення даних розбіжностей можливе шляхом навчання або наймання співробітників, які володіють необхідними вміннями. Далі на основі цілей людського капіталу визначаються конкретні завдання, відповідно до яких формуються ключові показники ефективності. Ключові показники ефективності – це кількісно виражені фінансові й нефінансові параметри, які показують, наскільки ефективно підприємство досягає поставлених цілей у рамках загальноприйнятої стратегії.

Ключові показники ефективності застосовуються і як інструмент матеріального стимулювання, і для оцінки діяльності працівника порівняно з іншими працівниками (за цільовими значеннями показників). Їх орієнтація на стратегію дозволяє спрямувати зусилля працівника на досягнення стратегічно важливих показників підприємства, виконання яких демонструє його особистий внесок у реалізацію стратегії. На рис. 2 наведено карту цілей та завдань людського капіталу в умовах інноваційного розвитку промислового підприємства.

На основі індивідуально розроблених показників ефективності людського капіталу, наступного зіставлення планових і фактичних даних керівники одержують інформацію, що дозволяє їм виконати оцінку ефективності реалізації корпоративної стратегії промислового підприємства.

У даному випадку це показники плинності кадрів серед робітників, які пройшли навчання, загальні показники задоволеності робітників результатами навчання, середній бал за підсумковим іспитом та ін.

Людський капітал на основі індивідуально розроблених показників ефективності вирішує всі ці проблеми, беручи на себе управління ключовими процесами, підсилюючи зворотний зв'язок (вплив зовнішнього середовища на чинники діяльності підприємства) за допомогою переведення бачення у стратегію, розширення комунікацій і зв'язків підприємства із зовнішнім середовищем, здійснюючи бізнес-планування.

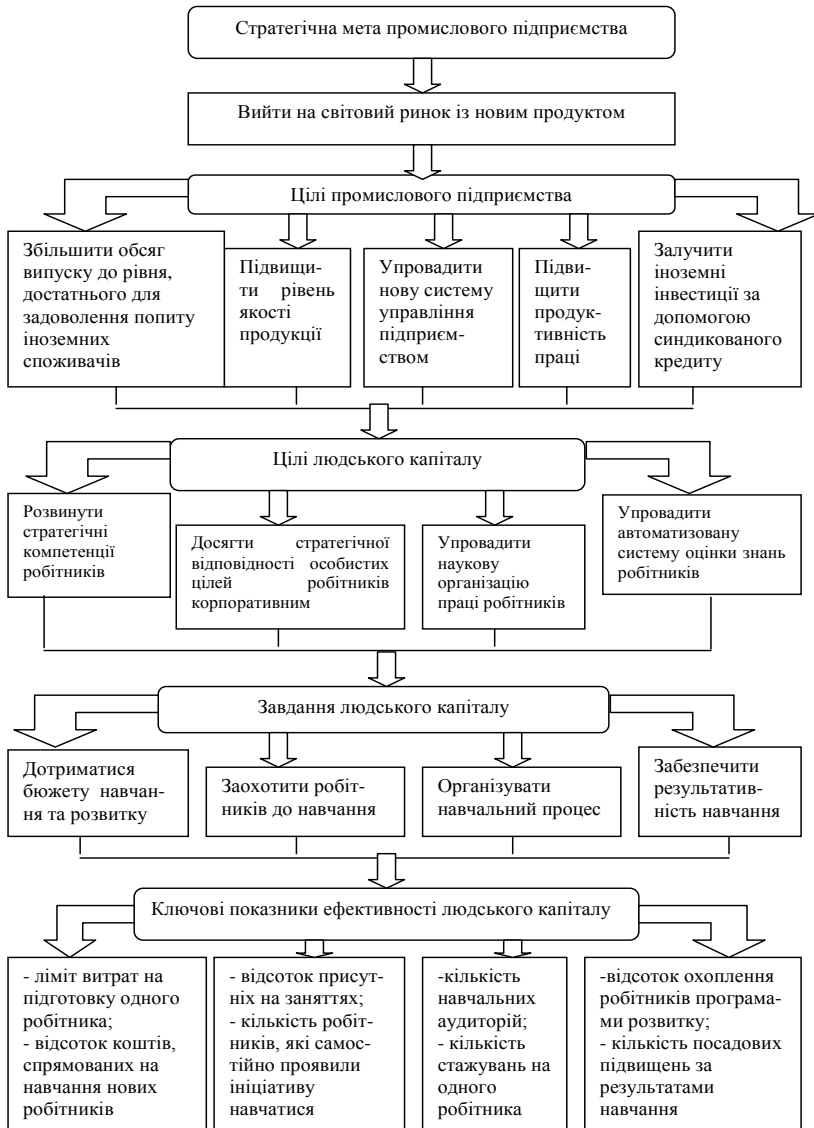


Рис. 2. Карта цілей та завдань людського капіталу в умовах інноваційного розвитку промислового підприємства [авторська розробка]

Доведено, що подібні операції можуть виконати підготовлені фахівці, які використовують у практиці креативний стиль та інноваційні можливості трудової діяльності як форми прояву людського капіталу.

Висновки. Аналіз результатів дослідження свідчить, що в умовах формування економіки знань персонал підприємств має розглядатися як людський капітал, нагромадження якого дає змогу підвищити конкурентоспроможність підприємств за рахунок активізації інноваційної діяльності. Це дозволить розглядати не тільки рівень кваліфікації персоналу, але й інші елементи, що характеризують інноваційну активність людського капіталу, такі як: здібності, мотивація, мобільність і стан здоров'я.

Удосконалено методичний підхід до регулювання елементів людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. Для цього сформовано карту цілей людського капіталу промислового підприємства. Для правильного формулювання цілей людського капіталу необхідно мати чітке уявлення про види компетенцій, які сприяють виконанню ключових внутрішніх бізнес-процесів підприємства. Опис даних компетенцій дозволить сформувати групи найцінніших положень при реалізації стратегії та оцінити всі розбіжності між майбутніми потребами підприємства й існуючою реальністю. Усунення даних розбіжностей можливе шляхом навчання або наймання співробітників, які володіють необхідними вміннями. Реалізація запропонованого підходу спрямована на підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства за рахунок оперативного коригування елементів людського капіталу відповідно до корпоративної стратегії підприємства.

Література

1. Роберт С. Каплан. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Каплан С. Роберт, Д.П. Нортон; пер. с англ. – М.: Олимп-бизнес, 2005. – 512 с.

2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник / Ф.Ф. Бутинець та ін. – 8-ме вид. – Житомир: ПП «Рута», 2009 – 912 с.

3. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.

4. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та зацікавленості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 26-34.

5. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1970.

6. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964.

7. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y.; L., 1971.

8. Долан Э.Дж. Микроэкономика. / Э.Дж. Долан, Д.Е. Линдсей. – СПб., 1994. – 448 с.

9. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала – критика современной буржуазной политэкономии / Р.И. Капелюшников. – М.: Наука, 1977. – 287 с.

10. Bowen H.R. Investment in Learning / H.R. Bowen. – San Francisco, 1978.

11. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник // В.І. Куценко, Г.І. Свтушенко. – 1999. – № 10. – С. 136 -145.

12. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.

13. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 264 с.

Надійшла до редакції 10.10.2014 р.