

**Должикова А.П.,
аспірант кафедри економіки і управління,
Донбаський державний технічний університет**

ІНСТИТУЦІЙНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ ПРОЦЕСІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. На сьогодні існує низка проблем у формуванні і використанні людського капіталу підприємства. Сучасні умови конкурентоспроможності вимагають від підприємства, задля економічного зростання, ефективного управління сукупним людським капіталом, яким воно володіє. Дослідження процесів функціонування та аспектів регулювання людського капіталу підприємства є актуальним для розробки підходів до його управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняттю «людський капітал», зокрема дослідженню окремих його аспектів, серед вчених української економічної науки приділяли увагу такі економісти, як П. Макаренко, Н. Маркова, Л. Напащадівська, В. Онікієнко, С. Пірожков, Д. Пона, В. Поплавський, М. Семикіна, Л. Тертична, Л. Харкянєн, А. Чухно, Л. Шинкарук та інші. Серед них до виявлення впливу окремих факторів на формування та нарощування людського капіталу звертались у своїх дослідженнях вітчизняні вчені, зокрема Д. Богиня, О. Грیشнова, І. Бондар, Л. Михайлова, Н. Маркова, О. Бородіна, А. Колот. Проте інституційний аспект не є достатньо дослідженим і потребує додаткового аналізу.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз класифікації процесів функціонування людського капіталу підприємства та аспектів їх регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. За сучасних умов стрімкого розвитку інформаційного суспільства людський капітал підприємства стає одним з найважливіших факторів соціально-економічного розвитку. Процес управління трудовими ресурсами підприємства здійснюється на основі їх якісних характеристик – освіта, знання, навички, компетенції, цінності, потреби, творчість, мобільність та ін. У теоретичному осмисленні зазначені характеристики, які можуть бути задіяні у виробничій діяльності, становлять людський капітал. П. Солодуха [1, с. 36] визначає людський капітал як інституціоналізовану соціально-економічно форму буття робочої сили, яка виступає суспільною цінністю та виражає систему відносин з приводу її формування, вдосконалення, збереження та використання.

Авторський підхід до визначення людського капіталу підприємства (ЛКП) полягає у тому, що ЛКП – це сукупність індивідуальних людських капіталів усіх співробітників підприємства, зокрема, власника бізнесу, що взаємодіють за певних умов через соціально-трудова відносини задля досягнення стратегічних цілей та високого економічного результату діяльності підприємства.

Оскільки людська особистість у процесі реалізації свого трудового потенціалу взаємодіє з іншими людьми та знаходиться у цілій системі соціально-трудова відносин, вона підлягає впливу з боку соціального оточення, що зумовлює потребу визначення впливу соціальних інститутів.

За інституційного підходу основною одиницею аналізу слід розглядати поняття інституту. Дж. Коммонс зазначає що, інститут – це «... колективні дії з контролю, лібералізації та розширення індивідуальної дії» [2].

Представники неоінституційного напрямку трактують поняття інституту як норми економічної поведінки, що виникають безпосередньо через взаємодію індивідів. Д. Норт визначає інститут як формальні правила, досягнуті погодження, внутрішні обмеження діяльності, певні характеристики примусу до їх виконання, втілені у правових нормах, традиціях, неформальних правилах, культурних стереотипах [3].

Традиційно виокремлюють дві групи інститутів – формальні та неформальні. Формальні інститути відображають сукупність закладів і законів, які регулюють, у даному випадку, певний процес функціонування людського капіталу, наприклад, державна політика в галузі соціального і людського розвитку, забезпечення рівних прав і можливостей, закони та законодавчі акти регулювання прав людини, людського розвитку та соціально-трудова сферу діяльності, усунення дискримінації. Неформальними виступають такі інститути, які не зафіксовані у формальному вигляді, проте певним чином є прийнятним способом дій і проявляються у тому чи іншому аспекті функціонування ЛКП.

Систематизуючи знання про зміст ЛКП та структурні компоненти, а також чинники, що впливають на процеси формування людського капіталу [4; 5], на рис. 1 представлено формальні та неформальні інститути регулювання людського капіталу підприємства.

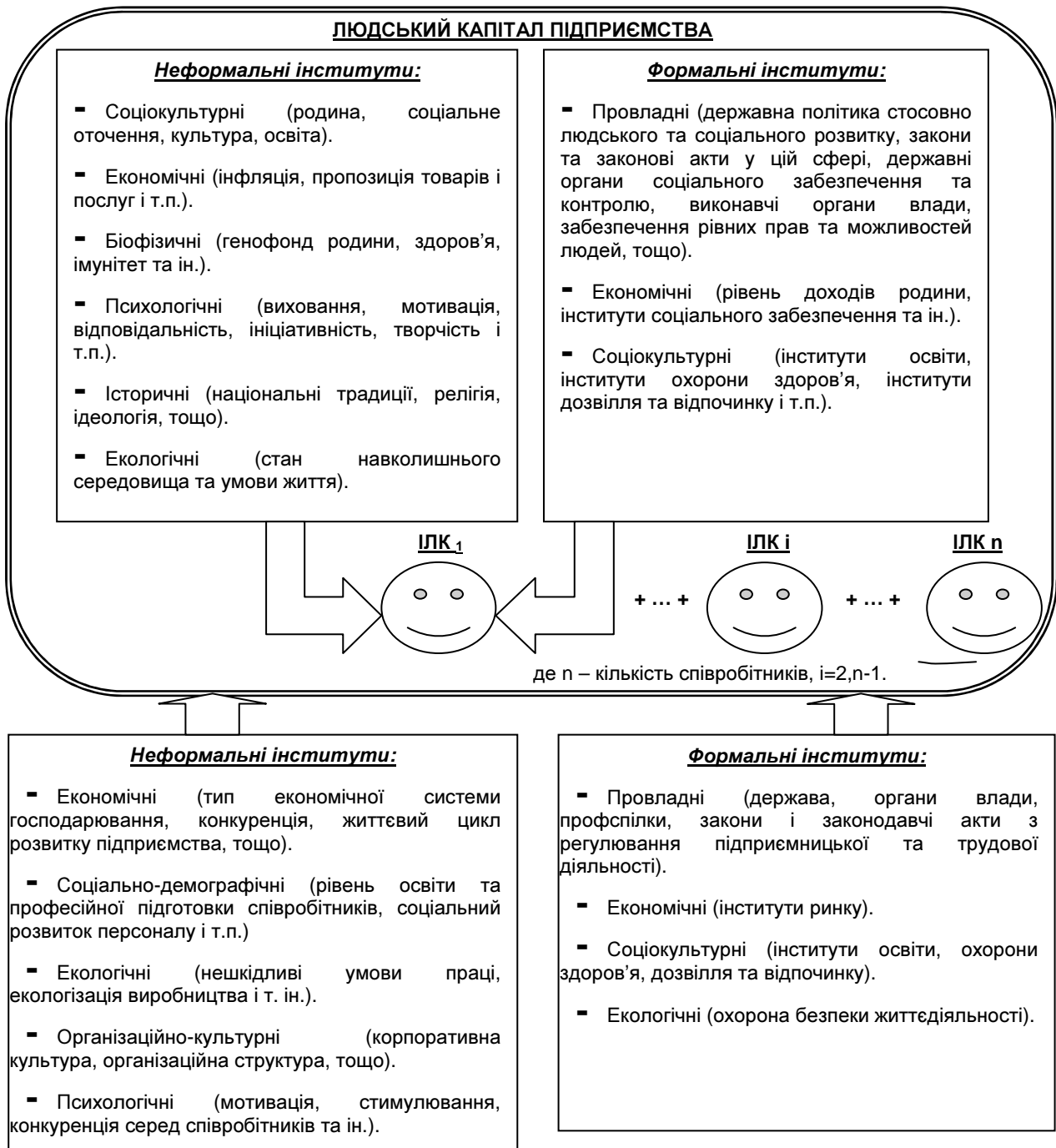


Рис. 1. Інститути регулювання людського капіталу підприємства

Джерело : розроблено на основі [4; 5]

На формування людського капіталу підприємства впливає низка факторів, основними серед яких М. Сорока виділяє такі групи [6]:

—фінансові (фінансова стабільність, розмір заробітної плати, розмір та періодичність матеріального стимулювання);

—технічні (рівень упровадження інноваційних розробок, стан комп'ютеризації та автоматизації виробництва тощо);

—організаційно-управлінські (організаційна структура, стиль керівництва, наявність чіткої стратегії розвитку підприємства, узгодженість поставлених цілей та практичних дій керівництва);

—кількісно-якісні (чисельність працюючих, структура персоналу, рівень освіченості працівників, продуктивності праці).

Численність класифікацій чинників формування людського капіталу представляє О. А. Грішнова. Концепція складається із наступних груп [7, с. 57]: 1) за змістом – демографічні, соціально-

демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні; 2) за фазами відтворення – чинники формування і чинники використання людського капіталу; 3) за характером впливу в процесі відтворення – інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, та екстенсивні, котрі збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів; 4) за рівнем впливу – макро-, мезо- та мікроекономічні, особистісні; 5) за характером впливу – позитивні й негативні. Основу класифікації процесів функціонування ЛКП у даній роботі становить такий напрям дослідження людського капіталу підприємства, який ґрунтується на концепції функціонування ЛКП за чинниками його прояву та зміни. Таким чином, можна виділити наступні процеси (табл. 1): формування та розвиток, накопичення та відтворення, модифікація.

Таблиця 1

Класифікація процесів функціонування людського капіталу підприємства та інституційні фактори їх регулювання

Процес функціонування ЛКП	Характеристика процесу	Інституційні фактори впливу
Формування і розвиток	Надання форми та зміна з метою вдосконалення	<ul style="list-style-type: none"> - чисельність населення, тривалість життя, статевовікова структура тощо; - рівень освіти і професійної підготовки, попит на робочу силу, умови використання робочої сили, підвищення кваліфікації, заходи заохочення до самоосвіти, соціальний розвиток персоналу; - соціально-культурний рівень, цінності та норми поведінки, корпоративна культура та патріотизм, рівень самосвідомості.
Накопичення та відтворення	Неперервне відновлення, постійне перетворення людського потенціалу на людський капітал	<ul style="list-style-type: none"> - відтворення потенціалу людського здоров'я через сплату послуг охорони здоров'я, оскільки підприємство зацікавлене в тривалості життя та біофізичному стані співробітників; - залучення творчого потенціалу співробітників до науково-дослідної роботи, створення інновацій для перетворення особистого творчого потенціалу на компетенції; - процес неперервної освіти та розвитку персоналу задля розширеного відтворення потенціалу знань та навичок, що забезпечується залученням підприємства до сплати освітніх послуг; - забезпечення доступу персоналу до широкого обсягу інформації та обміну знаннями і компетенціями між співробітниками чи структурними підрозділами щоб оптимізувати витрати на відтворення людського капіталу підприємства.
Модифікація	Перетворення, видозмінення з набуттям нових властивостей	<ul style="list-style-type: none"> - регулювання та контроль інвестицій підприємства у забезпечення якості всебічної освіти; - стимулювання до творчої активності та ініціативності; - створення умов ефективної взаємодії між співробітниками та трудовим колективом; - забезпечення корпоративної культури та виховання патріотизму; - інвестиції у розвиток адаптивних здібностей до умов змін та взаємодії; - впровадження ефективної системи управління, що сприяє оптимальному стратегічному плануванню.

Джерело : власна розробка

Теоретично сутність процесу формування та розвитку ЛКП полягає у наданні форми (перехід від потенційного ЛК до реального) та змінах з метою вдосконалення задля досягнення стратегічних цілей та збільшення прибутку підприємства. Перехід від стану потенційного ЛК до реального здійснюється завдяки застосуванню людиною своїх продуктивних здібностей, знань, вмінь, навичок та компетенцій, а також ініціатив в економічній діяльності. За таких умов основну роль відіграють соціально-економічні фактори формування та розвитку ЛКП, тому що саме вони визначають матеріальні можливості існування та розвитку підприємства та забезпечують задоволення матеріальних і духовних потреб персоналу зокрема. Їх складають рівень загальної та спеціальної освіти, чисельність працездатного населення, чисельність зайнятого і незайнятого населення, економічно активне населення, рівень міграції, рівень розвитку соціальної інфраструктури, рівень життя, рівень прибутків та споживання, рівень соціальної інфраструктури, рівень захворюваності, тощо. До соціально-демографічних факторів, які впливають на процес формування та розвитку ЛКП, зазвичай відносять рівень народжуваності та смертності, статевовікову структуру та темпи природного приросту населення. Визначення культурного рівня, цінностей та норм поведінки, цінність знань становлять соціально-ментальні фактори.

Першочергову роль у формуванні ЛКП відіграють все-таки фактори формування та розвитку індивідуальних ЛК, такі як освіта батьків, родинні цінності та потреби, рівень доходів батьків, коло спілкування, соціальне оточення, творча активність, соціальна активність, тощо.

Динамічний розвиток, технічне та технологічне оновлення сучасного суспільства призводять до зміни місця та ролі людини у відтворювальних процесах. Процес відтворення ЛКП обумовлений факторами його формування та розвитку. В результаті застосування людського потенціалу у виробничій діяльності, людський капітал потребує інвестицій, що пов'язані як з оплатою праці, так із забезпеченням безпечних умов для виробничої діяльності, необхідністю підвищення професійного рівня задля виконання стратегічних завдань підприємства, гармонійного розвитку працюючої людини та т. ін. Підвищення рівня розвитку людського капіталу шляхом інвестицій в забезпечення належного рівня охорони здоров'я, освіту і культуру, посилення мотивацій до праці, прямо впливає на зростання продуктивності праці та прибуток підприємства, що, в свою чергу, призводить до економічного росту і підвищення конкурентоспроможності [8]. Сприятливі процеси накопичення людського капіталу на рівні підприємств необхідно, спрямовуючи іноземні та вітчизняні інвестиції на перенавчання більш конкурентоспроможним професіям, необхідним виробництву, на перепрофілювання, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, відпочинок та дозвілля, оскільки «людський капітал, а не заводи, устаткування, і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного росту й ефективності» [9].

Процес модифікації ЛКП обумовлений тенденціями розвитку людського потенціалу під впливом змін внутрішніх та зовнішніх умов діяльності підприємства, які проявляються у системних змінах, та здатністю адекватно реагувати на соціально-економічні трансформації. На відміну від групи процесів формування і розвитку ЛКП, модифікації сприяють якісному перетворенню, певною мірою видозміненню вже сформованого ЛКП, з набуттям нових властивостей за сприятливих умов з метою збільшення прибутку, набуття конкурентних переваг підприємства. Основну позицію тут займають наступні фактори: рівень доходів та їх розподіл, попит на робочу силу та умови її використання, пропозиція продовольчих та непродовольчих товарів та послуг, рівень науково-технічного розвитку, рівень виробничої та підприємницької активності, тощо. За таких процесів функціонування ЛКП інституційний аспект регулювання, контролю чи обмеження реалізується через визначення рівня інфляції, рівня розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, кредитно-фінансові механізми, податкову систему, механізми конкуренції, регулювання в сфері праці та соціального забезпечення.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, ґрунтуючись на концепції функціонування ЛКП за чинниками його прояву та зміни, у роботі досліджено класифікацію процесів функціонування ЛКП та характеристику інституційних факторів прояву, де виділено наступні групи: формування та розвитку, відтворення, накопичення і модифікації. Подальші наукові дослідження за потреб розвитку конкурентного середовища можуть бути спрямовані на вирішення питання управління людським капіталом підприємства та його складовими елементами.

Бібліографічний список

1. Солодуха П. В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала : [монография] / П. В. Солодуха. – М. : Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2004. – 259 с.
2. Коммонс Дж. Р. Правовые основания капитализма / Дж. Р. Коммонс ; [пер. с англ. А. Апполонова, А. Маркова] ; [под ред. М. Одинцовой]. – М. : ИД Высшей школы экономики, 2011. – 416 с.
3. Норт Д. Институти, інституційні зміни та функціонування економіки / Д. Норт ; [пер. з англ. І. Дзюби]. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
4. Брацлавська О. С. Институційні аспекти формування й розвитку людського капіталу / О. С. Брацлавська // Управление трудовыми ресурсами. Экономические науки. – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/14_ENXXI_2009/Economics/45947.doc.htm.
5. Кижеватова В. Институциональный подход к регулированию социально-трудового потенциала российского общества / В. Кижеватова // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С. 39-41.
6. Сорока М. В. Інвестування в людський капітал промислового підприємства / М. В. Сорока, С. В. Леонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2008_633/97.pdf.
7. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії «людський капітал» / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.
8. Ніколайчук М. Проблеми розвитку людського капіталу промислових підприємств / М. Ніколайчук, О. Осійчук // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 4 (33). – С. 44-48.
9. Грейсон Дж. К. мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. Грейсон мл., К. О'Делл ; [пер. с англ.]. – М. : Экономика, 1991. – 176 с.

Анотація

В роботі проведено аналіз інститутів регулювання людського капіталу підприємства на основі їх поділу на формальні та неформальні, які мають вплив зсередини (на індивідуальний людський капітал кожного зі співробітників) і ззовні на людський капітал підприємства в цілому. Набула подальшого розвитку класифікація процесів функціонування людського капіталу:

формування і розвиток – надання форми і зміна її, накопичення і відтворення – неперервне відновлення, постійне перетворення, модифікація – перетворення, видозмінення. Визначено інституційні фактори їх прояву.

Ключові слова: інститут, інституційні фактори, людський капітал, формування, розвиток, відтворення, накопичення, модифікація.

Аннотація

В работе проведен анализ институтов регулирования человеческого капитала предприятия на основе их деления на формальные и неформальные, которые влияют изнутри (на индивидуальный человеческий капитал каждого из сотрудников) и извне на человеческий капитал предприятия в целом. Получила дальнейшее развитие классификация процессов функционирования человеческого капитала: формирование и развитие – придание формы и изменение, накопление и воспроизводство – непрерывное восстановление, постоянное преобразование, модификация – преобразование, видоизменение. Также определены институциональные факторы их проявления.

Ключевые слова: институт, институциональные факторы, человеческий капитал, формирование, развитие, воспроизводство, накопление, модификация.

Annotation

In the paper it had been analyzed the regulating institutions of the human capital of an enterprise on the basis of their division into formal and informal, that is influenced by both the inside (on the individual human capital of each of the employees) and externally on the human capital of the company as a whole.. There were further classification of the functioning of the human capital of an enterprise: formation and development – shaping and changing; accumulation and reproduction – a continuous recovery, constant conversion; modification - conversion alteration. And there were determined the institutional factors of their expression.

Key words: institute, institutional factors, human capital, development, reproduction, storage, modification.

УДК 65.011.3

Семенютина Т.В.,
аспірант, асистент кафедри організації
праці і виробництва,
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО СТАНДАРТУ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Будь-яка сфера людської діяльності, особливо економіка та підприємництво, обтяжена ризиком, який породжується невизначеністю, випадковістю, конфліктами, недостовірністю інформації, мінливістю цілей у часі тощо. Якщо навіть абсолютну бездіяльність пов'язують із ризиком невикористаних можливостей, то в активному ринковому середовищі довгострокове ефективне функціонування суб'єкта господарювання неможливе без врахування аспекту ризику в процесі прийняття управлінських рішень.

Незважаючи на те, що дослідження науковцями проблематики ризику тривають вже більше двох століть, практичний ризик-менеджмент в Україні все ще знаходиться на стадії свого становлення та, як правило, обмежується окремими вузькоспеціалізованими галузями (фінанси, страхування, митна справа тощо). Значною мірою це зумовлено достатньо тривалим існуванням в державі командно-адміністративної системи управління (1917-1991 рр.), в рамках якої активно пропагувалася ілюзорна соціалістична ідея можливості детермінованого «машинного» планування економіки, формувалася стереотип щодо поступового відмирання економічного ризику в міру зміцнення планового господарства. Разом з тим, вже третє десятиліття в Україні відбуваються активні ринкові трансформації, а ефективний механізм управління ризиками на більшості вітчизняних підприємств реального сектору економіки так і не було сформовано [1].