

ВОЛОШИНА

Світлана Василівна

voloshyna@donnuet.edu.ua



к.е.н., доцент, Донецький національний університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (м. Кривий Ріг)

УДК 658.015

ВЕКТОРИ НАУКОВОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

VECTORS OF SCIENTIFIC ISSUES REGARDING EFFECTIVE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

Стаття присвячена визначенню наукових прогалів у галузі теоретико-методологічного дослідження ефективного управління людським капіталом підприємства. З урахуванням проблематики формування, використання і розвитку людського капіталу в Україні обґрунтовано актуальні напрямки подальших наукових досліджень.

Статья посвящена определению научных пробелов в области теоретико-методологического исследования эффективного управления человеческим капиталом предприятия. С учетом проблематики формирования, использования и развития человеческого капитала в Украине обоснованы актуальные направления дальнейших научных исследований.

The article is concerned with defining the scientific gaps in the context of theoretical and methodological research of the effective human capital management at the enterprise. Taking into account the issues of the formation, usage and development of human capital assets in Ukraine, the up-to-date sectors of further scientific research are substantiated.

Ключові слова: людський капітал, мікрорівень, управління, ефективність, наукові прогалли

Ключевые слова: человеческий капитал, микроуровень, управление, эффективность, научные пробелы

Keywords: human capital assets, microlevel, management, efficiency, scientific gaps

ВСТУП

Забезпечення соціально-економічного прогресу в Україні в умовах глобального поширення економіки знань потребує розвитку та ефективного використання найціннішого ресурсу сьогодення – людського капіталу, який є генератором нових ідей і водночас їх провідником. Людський капітал суспільства, що вбирає в себе сукупність знань, досвіду, навичок і здібностей фізичних осіб, що беруть участь в діяльності галузей національної економіки, має особливості відтворення, характерні для певного періоду суспільного розвитку. Їх науково-практичне дослідження з метою створення умов для прогресивного і гармонійного розвитку сучасного трудівника, забезпечення конкурентоспроможності економіки є головною передумовою побудови дієвих програм управління людським капіталом на усіх економічних рівнях.

МЕТА РОБОТИ полягає у визначенні наукових прогалів та обґрунтуванні напрямків сучасного теоретико-методологічного дослідження ефективного управління людським капіталом на мікрорівні.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічним підґрунтям дослідження виступають загальнонаукові і спеціальні методи (порівняння, узагальнення, типології, абстракції, аналізу, синтезу, аналогії), системний та історико-

логічний підходи, пов'язані з реалізацією теорії людського капіталу. Результати дослідження отримані на базі використання положень сучасної економічної теорії та статистичної звітності державних установ (Державної служби статистики України, Державної казначейської служби України, Міністерства економічного розвитку та торгівлі України).

РЕЗУЛЬТАТИ

У визначальній мірі процеси ефективного формування, використання і розвитку людського капіталу відбуваються завдяки державним соціальним інвестиціям, основним джерелом яких є державний бюджет країни.

Аналіз динаміки державних соціальних видатків за 2008-2016 рр. (рис. 1) показав, що з початком посткризового відновлення національної економіки в Україні відбувається постійне зростання обсягів інвестицій у людський капітал. Стагнація 2013 р. і друга хвиля рецесії у 2014 р., яка була посилена відомими військово-політичними подіями, викликали деяке уповільнення, а в подальшому й інвестиційний спад в країні. Останній було подолано вже у 2015 р., перш за все за рахунок реформування системи соціального захисту і соціального забезпечення населення.

Між тим, загальна частка інвестицій в людський капітал у державному бюджеті країни була нестійкою

при загальній тенденції зменшення у посткризовому періоді (рис. 2). Так, у 2016 р. порівняно з 2008 р. частка таких інвестицій скоротилася з 34,2% до 29,7%. Причому у складні часи економічної і

військово-політичної кризи (2008-2009 рр., 2014 р.) відносний рівень таких інвестицій був значно вищим, ніж у наступні періоди посткризового відновлення.



Рис. 1. Динаміка державних соціальних видатків в Україні у 2008-2016 рр. як джерела формування людського капіталу на макрорівні, млн. грн. [складено за [1]]

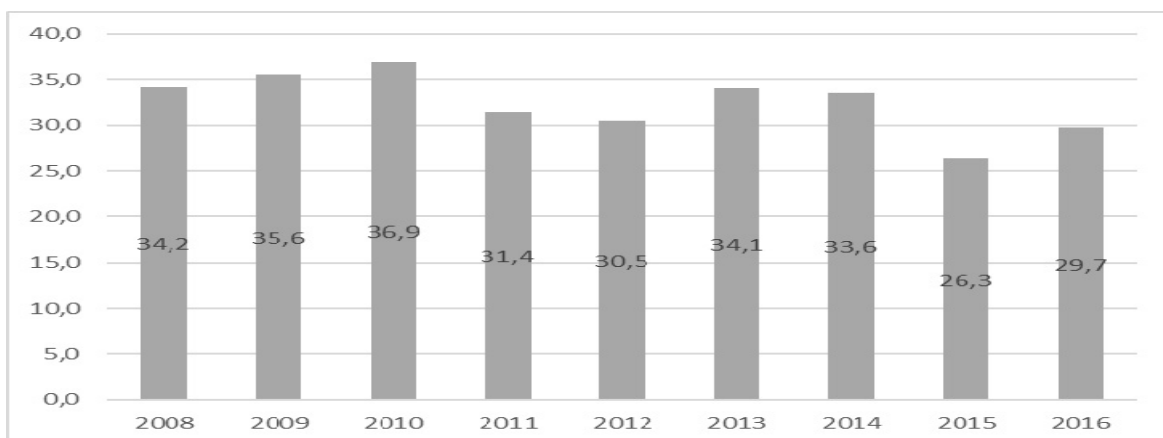


Рис. 2. Динаміка загальної частки інвестицій на соціальну сферу і соціальний захист й соціальне забезпечення населення України у 2008-2016 рр., % до загальних видатків державного бюджету [складено за [1]]

Аналіз видового складу соціальних видатків державного бюджету України (рис. 3) показав на те, що соціальний розвиток забезпечувався переважно через систему соціального захисту і соціального забезпечення, що слабо пов'язано з результатами трудової діяльності та умовами для забезпечення її ефективності. Водночас частка інвестицій на освіту знизилася з 8,9% у 2008 р. до 4,8% у 2016 р., частка інвестицій в охорону здоров'я – з 3,1% до 1,8%, частка інвестицій у духовний і фізичний розвиток – з 1,2% до 0,7%. Причому на 2016 рік припадають найменші рівні трьох вище названих видів соціальних інвестицій, сумарний рівень яких в останньому році досліджуваного періоду становив 54,5% від початко-

вого рівня. Така ситуація спричиняє погіршення показників здоров'я населення усіх вікових груп, посилює інтенсивність трудової міграції, істотно скорочує чисельність осіб, що навчаються на виробництві, спонукає до зростання періодичності підвищення кваліфікації персоналу підприємств тощо.

Додавання до цього аналізу динаміки реальної заробітної плати і продуктивності праці в країні (рис. 4) засвідчило на те, що в посткризових умовах ефективність використання людського капіталу знижується, у тому числі й за рахунок несформованості належних мотиваційних установок.

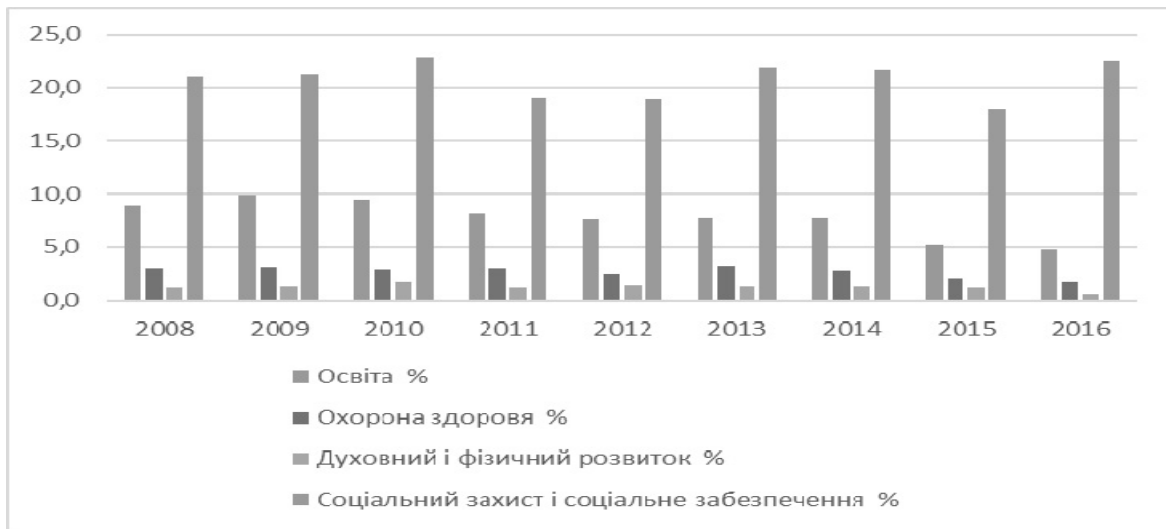


Рис. 3. Динаміка частки окремих видів інвестицій на соціальну сферу, соціальний захист і соціальне забезпечення населення України у 2008-2016 рр., % до загальних видатків державного бюджету [складено за [1]]

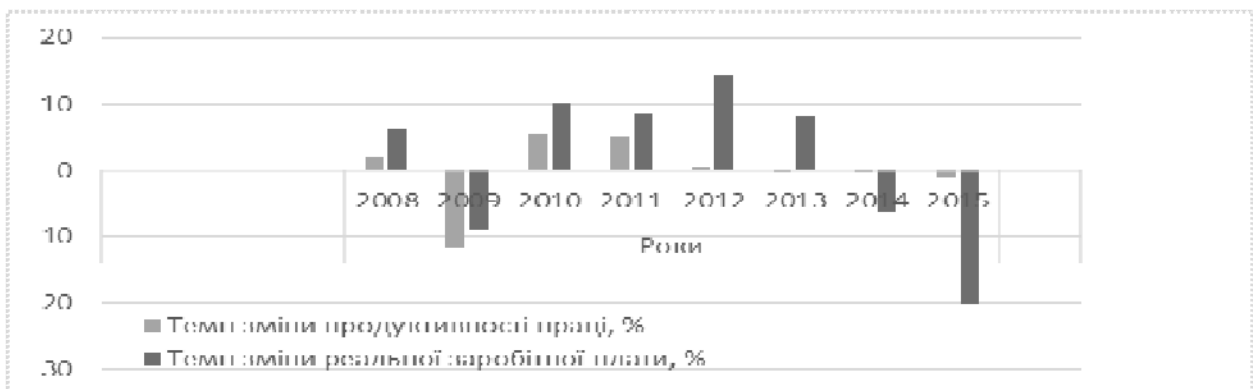


Рис. 4. Динаміка темпів зміни продуктивності праці і реальної зарплатної плати в Україні у 2008-2015 рр., % [складено за [2; 3]]

Як наслідок, продуктивність праці в Україні відстає від рівня розвинутих країн у 4-6 разів, від країн СНД (Росія, Азербайджан, Білорусь, Казахстан) – у 1,7-2,5 рази [4, с. 237].

Основними причинами таких негативних тенденцій є поширення не виправдано низької оплати праці, неефективна система професійного навчання та кадрового розвитку, незадовільна ситуація щодо охорони здоров'я і безпеки праці, недостатність обсягів інвестицій у формування необхідних складових людського капіталу, невикористання менеджерів економічних систем різних рівнів кількісних підходів до обґрунтування віддачі від цих інвестицій тощо.

Разом це свідчить про вкрай низький потенціал для формування характеристик людського капіталу країни на усіх економічних рівнях та неможливість лише за рахунок державних інвестицій забезпечити його розвиток та високу віддачу.

Низькі якісні та кількісні характеристики людського чинника означають довготривалу втрату конкурентоспроможності національної економіки, що гальмує реалізацію Україною стратегії щодо європейської інтеграції.

Трансформація відносин в українському суспіль-

стві, що відповідає ринковим принципам господарювання, вимагає перенесення центра прийняття управлінських рішень на мікроекономічний рівень, де вони безпосередньо реалізуються, до того ж переважно за рахунок власних коштів підприємств. За цих умов нагальним науковим завданням є обґрунтування концептуальних основ економіко-соціального управління ринковою поведінкою підприємств щодо ефективного формування, використання і розвитку людського капіталу. Соціалізація людського чинника виробництва при одночасному забезпеченні доходності людського капіталу є запорукою побудови ефективного соціально орієнтованої економіки в Україні та її відповідності стандартам, чинним у глобальних євросистемах.

Практична важливість зазначених питань обумовлена також тим, що ускладнення завдань, які вирішуються вітчизняними підприємствами в сучасних умовах загострення конкуренції і прискорення НТП, потребує зростання інвестицій в людський капітал при одночасному розширенні їх складу. Мова йде не лише про підготовку висококваліфікованої робочої сили, здатної вирішувати стратегічні завдання розвитку підприємств, але й про створення умов для безпечної праці, збереження

здоров'я, культурне збагачення, стабільність трудових колективів тощо.

Тому оцінка нинішніх і майбутніх обсягів і структури людського капіталу підприємств, ефективності відповідних інвестицій є важливим економічним завданням менеджменту, вирішення якого вимагає існування обґрунтованих методологічних підходів і методичного інструментарію. У свою чергу, відсутність достовірної оцінки людського капіталу може призвести до неможливості управління підприємством, дезорієнтує вище керівництво, гальмує розвиток виробництва, знижує активність і продуктивність діяльності.

Вивчення світової наукової думки показало, що дослідження людського капіталу виокремилося в самостійний напрям у 60-ті роки минулого століття завдяки таким науковцям як Т. Шульц і Г. Беккер (обидва лауреати Нобелівської премії за даний напрям), Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, М. Блауг, Г. Псахаропулос, Л. Туроу, Б. Вейсброд, Б.Л. Хансен та іншим, які створили теорію людського капіталу і розробили методологічну базу відповідних досліджень.

Протягом 90-х років минулого століття і до теперішнього часу в Україні з проблематики формування та розвитку людського капіталу на різних економічних рівнях було захищено близько сорока дисертацій, з них менше десятка – докторських, у той час як в інших країнах науковий інтерес до подібних питань є на порядок вищим. Проблема формування, використання і розвитку людського капіталу в сучасних умовах трансформації національної економіки України приділяється значна увага з боку вітчизняних науковців, серед яких доктори наук О. Грішнова, О. Бородіна, Н. Верхоглядова, В. Антонюк, Н. Ушенко, О. Захарова та кандидати наук Я. Дуткевич, В. Андріанова, О. Головінов, О. Голіков, Г. Зелінська, А. Кудлай, Л. Тертична, Н. Перепелиця, Д. Маляр, О. Соколова, Т. Харчук, Г. Лич, М. Ажажа, О. Левчук, Г. Прошак, І. Дунаєв, І. Куревіна, О. Кошулько та інші.

Звертає на себе увагу й той факт, що у сучасних дослідженнях людського капіталу переважають теоретичні (політекономічні) напрямки, а серед напрямків практичної економіки увага науковців сконцентрована на вивченні людського капіталу на макро- і мезорівнях. До того ж більшість науковців розглядають лише окремі його складові, серед яких переважає освіта. У той же час слабо дослідженими є здоров'я, безпека праці, мобільність та інші, розвиток яких також потребує суттєвих (т.зв. соціальних) інвестицій і вивчення закономірностей їх здійснення та особливостей оцінювання.

Отже, з огляду на перелік сучасних соціально-економічних завдань, що реалізуються на мікрорівні, категорія «людський капітал» потребує змістовного доопрацювання на основі обґрунтування цілісного набору складових даного капіталу, визначення повноважень керуючої системи на кожному

економічному рівні, ключових факторів кожного з рівнів господарювання.

У свою чергу, нагальність доопрацювання концептуальних засад людського капіталу обумовлює потребу подальшого розвитку методичного інструментарію його оцінювання на мікрорівні, який відстає від потреб практики, зокрема методики оцінювання окремих видів інвестицій в людський капітал, їх індивідуальної і сукупної віддачі та ін. Відсутність результативних методик не дозволяє підприємцям діагностувати віддачу від вкладених коштів у цей найважливіший ресурс, потенціал якого постійно зростає. А обмеженість прогнозних методів оцінки характеристик людського капіталу підприємств призводить до існуючої невизначеності об'єктів інвестування, запізнення у реалізації окремих соціальних програм і як наслідок – до зниження конкурентоспроможності людських ресурсів і підприємства загалом.

Таким чином, з урахуванням існуючих наукових прогалин у галузі формування, використання і розвитку людського капіталу в Україні та з позицій системності забезпечення ефективного управління людського капіталу підприємства потребують реалізації у майбутньому наступні напрямки дослідження:

- трансформація концепції людського капіталу в умовах глобалізації соціально-економічних процесів;
- удосконалення структурно-змістовної композиції людського капіталу підприємства відповідно до сучасних умов суспільного виробництва;
- розробка теоретичної моделі управління людським капіталом підприємства;
- розвиток сучасної парадигми конкурентоспроможності людського капіталу підприємства;
- розробка архітектури інструментарію управління людським капіталом підприємства;
- удосконалення методичних підходів до оцінювання характеристик людського капіталу підприємства та ефективності його використання;
- розвиток методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу підприємства;
- розробка функціональної моделі взаємодії різнорівневих факторів розвитку людського капіталу підприємства;
- удосконалення концепції збалансованого оцінювання розвитку людського капіталу підприємства та організаційно-економічного механізму її впровадження;
- розвиток методичного інструментарію оцінювання впливу людського капіталу на соціально-економічний розвиток підприємства;
- визначення типів стратегії розвитку людського капіталу підприємства в контексті забезпечення його конкурентоспроможності і зниження соціальних ризиків;
- розробка науково-практичних рекомендацій щодо визначення пріоритетів управління людським капіталом та реформування відповідних сфер діяльності підприємства тощо.

ВИСНОВКИ

Отже, розв'язання наукової проблеми ефективного управління людським капіталом потребує системного підходу, з дослідженням усієї сукупності ключових факторів і має бути докладно обґрунтованим для низового економічного рівня. Саме підприємства є найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють розвиток персоналу відповідно до майбутніх потреб виробництва, а також володіють достовірною інформацією про перспективні напрямки соціальних інвестицій.

Список використаних джерел

1. Висновки щодо виконання Закону України «Про державний бюджет України» [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/>

[news/organi-v-kompetencii-mfu/derzhavna-kaznachejska-sluzhba-ukraini](http://www.minfin.gov.ua/news/organi-v-kompetencii-mfu/derzhavna-kaznachejska-sluzhba-ukraini)

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Продуктивність праці та продуктивність капіталу [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку та торгівлі України. – К., 2016 // Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=1fb1c0bf>

4. Заюков І.В. Продуктивність праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку економіки України [Електронний ресурс] / І.В. Заюков // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 2 (18). – С. 236-242. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n2.html>