

Волошина С.В.

кандидат економічних наук, доцент,
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

Запорожець Ю.В.

студентка,
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

Voloshyna Svitlana, Zaporozhets Julia

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

ТЕОРІЯ МОБІЛЬНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: БАЗОВІ АСПЕКТИ

У статті вирішено наукове завдання щодо вдосконалення теоретико-методичних засад дослідження мобільності людського капіталу підприємства та визначення напрямів її подальшого розвитку. Встановлено наукові прогалини в теорії мобільності людського капіталу підприємства. На основі термінологічного аналізу доопрацьовано визначення базової категорії, в якій відображено її нові ознаки. Надано авторське бачення напрямів впливу мобільності людського капіталу на розвиток підприємства. Удосконалено класифікацію чинників, які впливають на мобільність людського капіталу підприємства. Розроблено методичку аналізу мобільності людського капіталу підприємства. Вона базується на вдосконаленій системі аналітичних показників і взаємозв'язку мобільності зі стратегією підприємства. Розвиток мобільності передбачається шляхом розроблення і реалізації комплексу управлінських рішень щодо посилення сильних сторін людського капіталу підприємства, реалізації сформованих позитивними тенденціями можливостей та усунення загроз щодо негативних змін у характеристиках даного капіталу.

Ключові слова: мобільність, людський капітал, чинники, методика аналізу, показники, управлінські рішення.

Постановка проблеми. Загострення конкуренції у сучасному бізнес-середовищі і посилення процесів глобалізації господарських операцій вимагають від вітчизняного менеджменту інтеграції економічних цілей і цілей людського розвитку, що відповідає програмним документам ООН щодо завдань розвитку людства. За умов світового визнання людського капіталу економічною базою людського розвитку його дослідження набуває особливого значення.

Невід'ємною характеристикою людського капіталу є мобільність, яка у широкому розумінні відображає його спроможність швидко адаптуватися до стрімких змін внутрішнього і зовнішнього середовища. Розвиток мобільності призводить до балансування попиту і пропозиції на ринку праці, перетікання робочої сили у сфери діяльності з високою якістю трудового життя.

Функціонування сучасного ринку праці України демонструє велику інтенсивність у русі робочої сили, передусім у формі зовнішньої трудової міграції. Внаслідок відставання України в соціально-економічному розвитку від інших країн світу та об'єктивності поширення глобалізаційних процесів сформувалися негативні тенденції відтоку робочої сили у країни з більш високими рівнями заробітної плати і незаповненими

вакансіями. Така ситуація зумовлює катастрофічний стан у забезпеченні підприємств висококваліфікованими працівниками, спроможними до створення конкурентоспроможної продукції, освоєння нових видів техніки, технології.

Затягування вітчизняним менеджментом реалізації основних положень теорії людського капіталу загрожує бізнесу в умовах відкритих ринків утратою конкурентного статусу й унеможливленням вирішення завдань виробничо-господарської діяльності через відсутність достатньої кількості вмотивованої до високопродуктивної праці робочої сили, яка до того ж бажає працювати у безпечних умовах і мати умови для навчання й соціального розвитку.

Таким чином, існування глобальних проблем у функціонуванні національного ринку праці України, загострення дефіциту кадрів, неспроможність підприємств утримати цінних працівників зумовлює необхідність теоретичних досліджень у даній предметній галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці людського капіталу підприємства загалом присвячено багато наукових праць, серед основних дослідників: В.П. Антонюк, О.М. Бородіна, О.А. Грішнова,

С.А. Дятлов, Т.М. Кір'ян, Д.П. Мельничук, Г.М. Тугускіна, Н.В. Ушенко та ін.

Між тим наукові здобутки в дослідженні мобільності як одного з ключових характеристик (активів) людського капіталу є небагаточисельними. До числа науковців даного напрямку належать: Г. Беккер, Т. Шульц, В.П. Антонюк, О.М. Білик, А.Я. Гадзало, О.В. Захарова, О.П. Кошулько, О.А. Грішнова, Ф.І. Хміль та ін. Ними досліджено характеристики мобільності, її види, причини, частково методичні аспекти оцінки тощо. Між тим більшість питань розглядається через призму зовнішнього руху персоналу, тоді як аналіз внутрішніх переміщень обмежений, а стратегічний контекст розвитку мобільності для ефективного управління людським капіталом залишається поза увагою.

Формулювання цілей статті. Метою статті є критичний аналіз теоретико-методичних засад дослідження мобільності людського капіталу підприємства та визначення напрямів її подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу. У період активної трансформації національних економік до умов розвитку світової економіки, сучасний етап якої ідентифікується як економіка знань, великого значення набуває реалізація теорії людського капіталу. В основі цієї теорії лежать доведені лауреатами Нобелівської премії Т. Шульцем і Г. Беккером економічні закономірності поведінки людини та необхідність інвестування в неї, внаслідок чого формується і розвивається людський капітал [1; 2].

У контексті змістовності сучасної парадигми людського капіталу останній розглядається як «соціально-економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих, накопичених і розвинутих у результаті інвестицій, що спрямовуються суб'єктами економічної діяльності всіх рівнів, продуктивних здібностей людей як їх власників, задля отримання цими суб'єктами спільного додаткового доходу і соціального ефекту, що в кінцевому підсумку сприятиме задоволенню потреб та забезпеченню всебічного людського розвитку» [3, с. 57].

Досліджуючи рівні аналізу людського капіталу, вчені довели пріоритетність «мікрорівня, на якому поєднуються інтереси людини – носія праці і підприємства як користувача людського капіталу й який є місцем безпосередньої взаємодії цих економічних суб'єктів» [4, с. 79–80]. Зокрема, Л. Туроу зазначав: «Людський капітал створюється фірмами, оскільки вони часто виступають як найефективніші виробники даного капіталу. Фірми вважають прибутковим збільшувати людський капітал зайнятого у них персоналу, оскільки збільшення призводить до зростання виробітку» [5].

Дослідження архітекtonіки людського капіталу підприємства показало на виокремлення у його складі базових елементів: «освіта, заохочення, мобільність, здоров'я, культура» [6, с. 49]. Причому мобільність людського капіталу (персоналу, працівників, людини тощо) як важлива умова його ефективного формування і розвитку визнається багатьма науковцями.

Критичне опрацювання наукових підходів до розуміння поняття «мобільність», яке поширюється на різ-

номанітні об'єкти, включаючи людський капітал, показало таке:

– згідно з етимологією, відображеною у Сучасному словнику іншомовних слів, термін означає рухливість, здатність до швидкої зміни у просторі або ж до дії [7];

– змістовне уточнення загального розуміння терміна в енциклопедичних словниках різного спрямування показало на об'єктивність додавання в нього таких характеристик, як зміна статусу об'єкта, адаптація у середовищі перебування, готовність до виконання завдань, зміни сфери використання [7];

– за вузьким підходом (представники: Р. Бендікс, С. Ліпсет, М. Чжан, С.З. Лі та ін.) мобільність – це характеристика окремої видозміни у положенні об'єкта дослідження (наприклад, зміна професії, звільнення працівника, переміщення працівників розумової праці тощо) [8; 9];

– за широким підходом (представники: П.А. Соркін, Н.Г. Марадян, Ф.І. Хміль, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова та ін.) мобільність розглядається як системна характеристика, яка відображає зміну кількісних та якісних параметрів об'єкта дослідження, його положення у просторі [10–13];

– урахування особливостей поведінки людини у виробничому і соціальному середовищі (переважна більшість науковців та авторських колективів) додає до розуміння даного терміна такі характеристики, як прагнення до вищої соціальної позиції, до змістовнішої праці, до високого рівня заробітної плати, бажання бути конкурентоспроможним;

– результатом мобільності для працівника, на думку науковців Н.Г. Марадяна, Д.П. Богині, О.А. Грішнкової, І.М. Дичківської та ін., виступає досягнення вищого соціального і майнового стану, високого особистого конкурентного рівня, для підприємства загалом – формування конкурентоспроможного людського капіталу, за якого реалізуються стратегічні цілі розвитку суб'єкта господарювання [11; 13; 14];

– мобільність людського капіталу підприємства потребує врахування змін у зайнятості персоналу (позиція Ф.І. Хміль, М.І. Дьяченко, Л.А. Кандибович та ін.) на основі врахування стадій його відтворення [12; 15].

Узагальнення результатів опрацювання загальних ознак мобільності дає змогу запропонувати таке визначення базового поняття: мобільність людського капіталу підприємства – це характеристика людського капіталу, яка свідчить про здатність працівників до швидких і цілеспрямованих трансформацій, що відображається у зміні на всіх стадіях відтворення даного капіталу кількісних та якісних параметрів, передусім його вартості.

Основними ознаками мобільності людського капіталу, які відображають його властивості, пропонуємо вважати такі:

– цілеспрямованість – спроможність досягати особистих і внутрішньофірмових результатів;

– складність – існування різних видів мобільності і способів їх реалізації;

– відкритість – існування багаточисельних зв'язків усередині підприємства і за його межами для інформованості працівників і керівництва підприємства щодо умов ефективного відтворення людського капіталу на внутрішньому і зовнішньому ринках праці;

– рухливість – це швидкість змін у характеристиках людського капіталу;

– гнучкість – можливість пристосовувати характеристики людського капіталу до змін умов середовища; швидка реакція його носія на зміни.

З огляду на відображену змістовність, мобільність людського капіталу підприємства охоплює його рух персоналу у взаємодії із зовнішнім ринком праці (зовнішня мобільність) та рух в межах внутрішньофірмового ринку праці (внутрішня мобільність). Так, до зовнішньої мобільності відносять усі переміщення, які пов'язані з вивільненням чи залученням персоналу на підприємство, а до внутрішніх – переміщення персоналу в межах одного підприємства, його підрозділами та територіальними одиницями.

На рис. 1 узагальнено авторське бачення напрямів впливу мобільності людського капіталу на розвиток підприємства.

Таким чином, мобільність є об'єктивною характеристикою людського капіталу, активізація якої має на меті досягнення важливих цілей стратегічного розвитку підприємства, зокрема забезпечення конкурентоспроможності як самого суб'єкта господарювання, так і його продукції. Розвиток мобільності забезпечує необхідність внесення постійних і водночас швидких змін у якісні та кількісні характеристики людського капіталу як на основі регулювання надлишків і дефіциту робочої

сили, так і за рахунок підвищення кваліфікації і розширення профілю працівників. Мобільність сприяє встановленню на підприємствах конкурентоспроможних рівнів заробітної плати та людського капіталу загалом.

Управління мобільністю людського капіталу для приведення його характеристик у відповідність із цілями розвитку підприємства потребує систематизації чинників, що впливають на неї.

Дослідження чинників мобільності людського капіталу показало відсутність єдності наукових поглядів. Переважає думка щодо пріоритетності зовнішніх чинників впливу. При цьому науковці мають на увазі чинники, що спонукають до активізації зовнішньої мобільності, крайнім проявом якої є міграція людей за кордон.

Серед основних зовнішніх чинників розглядаються рівні заробітної плати в країні (мінімальної та середньої заробітної плати, відхилення між ними, відмінність між рівнями заробітної плати в Україні та інших країнах).

Л.І. Скібіцька вважає, що рівень мобільності (персоналу) залежить від дії наступних чинників: «необхідність зміни роботи, зумовленої незадоволеністю заробітною платою, умовами і режимом праці, соціально-психологічним кліматом; прагнення нового місця роботи, що забезпечить поліпшення умов життя й праці; легкість адаптації в нових умовах, зумовленої пов'язаними з нею витратами, кваліфікацією, досвідом, віком; володіння інформацією про вакансії й ступінь її вірогідності; технічне (технологічне) переоснащення підприємства; вимоги чинного законодавства стосовно певних категорій громадян України та ін.» [16, с. 272].

Ю. Чжан систематизує чинники, які впливають на мобільність персоналу з виділенням таких груп:

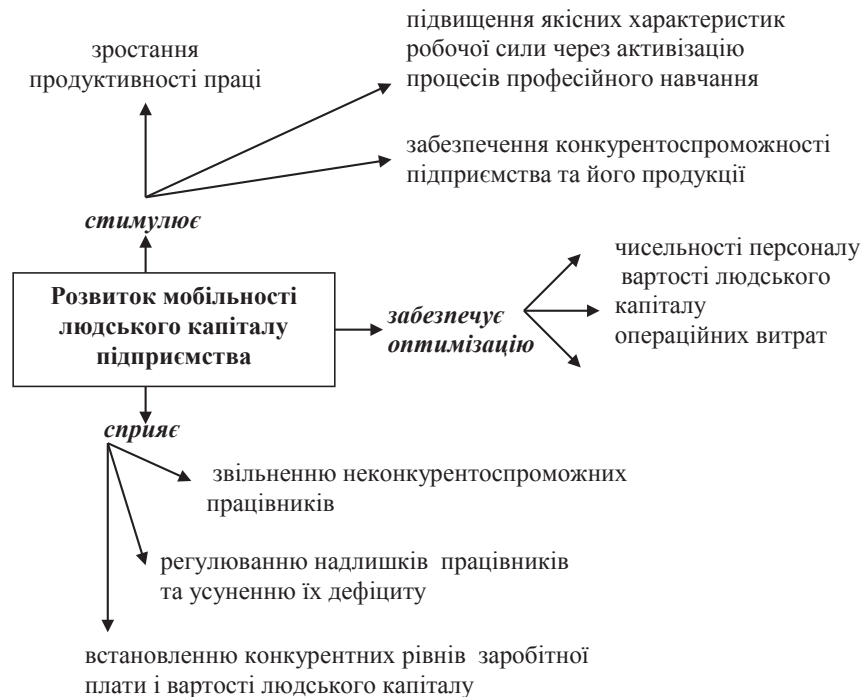


Рис. 1. Вплив мобільності людського капіталу на розвиток підприємства

Джерело: складено авторами

«1. Особистісні фактори: вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, роки роботи і т. ін. 2. Організаційні фактори: культура та система підприємства, переваги та перспективи підприємства, масштаби організації, заробітна плата та ін. 3. Соціально-економічні фактори: рівень економічного розвитку суспільства, стан ринку праці, система зайнятості, можливості працевлаштування тощо» [17, с. 86–87].

Заслуговує на увагу групування чинників мобільності, яке надане науковцями А.І. Рофе і Б.Г. Збишко для аналізу внутрішньофірмових ринків. Вони рекомендують виділяти три групи чинників мобільності: «фактори, пов'язані з діяльністю підприємства (величина заробітної платні, умови праці та її зміст, розміри фірми, наявність профспілки тощо); фактори, пов'язані з особистими характеристиками працівника; фактори, що не залежать від підприємства і працівника (рівень економічного і суспільного розвитку, поява нових форм зайнятості)» [18, с. 27].

Ю. Веніге окремо наголошує, що головними чинниками впливу на мобільність людського капіталу виступають соціально-економічні процеси, зокрема НТП [19, с. 36]. Його позиція базується на тому, що розвиток новітніх технологій сприяє руху висококваліфікованих кадрів.

Група науковців, серед яких – Дж. Ерл і К. Сабір'янова та ін., до чинників, які впливають на мобільність робочої сили, відносять також заборгованість по заробітній платі, оскільки її «затримки швидше активізують, аніж гальмують відплив робочої сили» [20, с. 662].

Науковці Е. Лібанова і О. Палій звертають увагу на «фактори, які обмежують або послаблюють мобільність робочої сили в умовах перехідної економіки. До них належать: територіальні (відсутність достатньої інформації), інституційні (фактичне збереження інституту прописки, нерозвиненість ринку житла), а також соціально-демографічні фактори, які мають загальний характер (вік, сімейний стан, наявність малих дітей або дітей шкільного віку)» [21, с. 44].

Безпосередньо з позиції теорії людського капіталу розглянула чинники зовнішньої мобільності О.М. Білик, виділивши серед них «економічні, соціальні, політичні, природно-екологічні, демографічні, національно-етнічні» [22, с. 67].

І. Озолія-Озола вважає, що «для повного розуміння мобільності персоналу необхідно оцінювати вплив зовнішніх соціальних, економічних та правових умов, а також бажаний рівень оборотності персоналу» [23, с. 21].

Загалом проведений аналіз чинників, які впливають на мобільність людського капіталу підприємства, дає змогу зробити такі узагальнення:

- єдина думка щодо чинників подібної дії відсутня;
- у пропозиціях науковців простежується багато чинників потенційної дії, кількісна оцінка яких обмежена або навіть неможлива, у тому числі через відсутність відповідного обліку (зокрема, це стосується таких чинників, як ступінь вірогідності володіння

працівниками інформацією про вакансії, організаційна справедливість і т. ін.);

- найбільш змістовною класифікацією вважаємо за авторством А.І. Рофе і Б.Г. Збишко, які в основу групування поклали об'єкти впливу на мобільність;

- попри змістовне групування чинників, недостатньо чітко проведено поділ на зовнішні і внутрішні фактори з огляду завдань сучасного етапу розвитку підприємств. Поза увагою науковців залишаються такі зовнішні чинники, як глобалізація, зміна ринкової кон'юнктури, інфляційні процеси, зміна валютного курсу тощо. З позицій внутрішніх (контрольованих) чинників наголошуємо на важливості оцінювання взаємозв'язку з типом стратегії підприємства, оскільки саме остання визначає ключові завдання для розвитку людського капіталу.

Результати критичного аналізу чинників, які впливають на мобільність людського капіталу, та попередньо розглянуті пропозиції теоретичного характеру дають змогу запропонувати вдосконалену їх класифікацію (рис. 2).

В її основу покладено структурування чинників за різними рівнями впливу. Врахування включених у систему чинників дає змогу підприємству уникати багатьох проблем, пов'язаних із відтворенням людського капіталу, та узгоджувати його характеристики зі стратегічними цілями й умовами діяльності підприємства.

Опрацювання наукової літератури щодо методичних аспектів аналізу мобільності людського капіталу показало, що на разі відсутні однозначні й чіткі підходи до його проведення. Переважає підхід, який базується на оцінці процесів зовнішньої мобільності. Представники такого підходу (Г.В. Савицька [24], Г.І. Кіндрацька, М.С. Білик, А.Г. Завгородній [25], С.З. Мошенський, О.В. Олійник [26] та ін.) визначають як об'єкт аналізу т. зв. механічний рух персоналу. Результатом такого дослідження науковці вважають отримання оцінки забезпеченості підприємства працівниками та визначення резервів скорочення потреби в них.

Із позицій розширеного підходу рекомендують проводити дослідження мобільності (руху персоналу) науковці Л.В. Балабанова, О.В. Сардак [27], В.Р. Веснін [28], О.О. Гетьман, В.М. Шаповал [29], Ф.І. Хміль [12], які виділяють групи показників для оцінювання зовнішньої і внутрішньої міграції, не змінюючи при цьому очікуваний результат аналітичного дослідження.

Проміжну позицію займає науковий колектив у складі Г.Ю. Міщук, Т.М. Джигар, О.О. Шишкіної, які розглядають водночас механічний та якісний рух персоналу. Причому під якісним рухом розуміється зміна структури персоналу (статевовікової, освітньої, професійної та ін.) [30, с. 61].

Із позицій вартісного підходу до аналізу мобільності людського капіталу підходили О.А. Грішнова, О.А. Білик та ін., які досліджували витрати на неї з погляду їх складу та ефективності інвестування [31–33].

Ми дотримуємося комбінованого підходу, який об'єднує у дослідженні всі види мобільності з викорис-



Рис. 2. Удосконалена класифікація чинників, які впливають на мобільність людського капіталу підприємства

Джерело: складено авторами

танням різноманітних методів її вимірювання, і водночас пропонуємо вдосконалити очікувані результати аналізу. Під час визначення останніх має враховуватися характеристика такої ознаки мобільності, як цілеспрямованість.

Таким чином, аналіз наукових здобутків, включаючи навчальну літературу, показав практичну відсутність адекватної методики аналізу мобільності людського капіталу підприємства як процесу, що має певну послідовність і логіку здійснення, інформаційну базу для його проведення. Зважаючи на фрагментарність окремих етапів алгоритму діагностування об'єкта дослідження в існуючих наукових працях, пропонуємо таку методику його здійснення.

Етап 1. Визначення мети і завдань аналізу. Так, вважаємо, що метою аналізу мобільності людського капіталу (об'єкт дослідження) є діагностика її стану і ступеня відповідності соціально-економічним цілям розвитку підприємства (об'єднують у собі цілі людського розвитку й економічні цілі функціонування підприємства як бізнес-одиниці).

Завданнями аналізу є: оцінка розвитку основних видів мобільності, їх факторна діагностика, встановлення причинно-наслідкових зв'язків між мобільністю людського капіталу та стратегією підприємства, узагальнення резервів та розроблення управлінських рішень щодо їх усунення (попередження).

Етап 2. Формування системи аналітичних показників, за допомогою яких буде оцінюватися стан мобільності людського капіталу, зокрема: часткові і комплексні

показники за окремими видами мобільності, розмір капіталу мобільності за вартісним (витратним) підходом, інтегральний показник мобільності та ін.

Етап 3. Інформаційне забезпечення аналітичного дослідження з перевіркою інформації на достовірність і повноту згідно з програмою (завданнями) аналізу.

Основними джерелами інформації для аналізу є статистична звітність, дані табельного обліку, відділу кадрів, відділу праці та заробітної плати.

Основними методами аналізу мобільності вважаємо їх комплекс у складі різних груп, зокрема:

– методів загального аналізу (порівняння, деталізація, групування, абсолютних, відносних та середніх величин, табличний і графічний способи подання інформації) для встановлення тенденцій і закономірностей розвитку мобільності, узагальнення та демонстрації результатів дослідження;

– методів факторного аналізу (передусім стохастичного) для вивчення впливу чинників мезо-, макро-, мезо- і мікрорівня.

Етап 4. Розрахунок аналітичних показників, сформованих на етапі 2, оцінка їхньої динаміки і тенденцій зміни.

Етап 5. Проведення факторного аналізу окремих видів мобільності.

Етап 6. Визначення типу загальної базової стратегії підприємства за ключовими параметрами та відповідності мобільності стратегічним цілям розвитку суб'єкта господарювання.

Етап 7. Узагальнення результатів аналізу за етапами 4–6 за технологією SWOT-аналізу і розроблення рекомендацій щодо коригування політики управління людським капіталом підприємства.

Відомо, що стан будь-якого економічного процесу або явища можливо оцінити за системою показників. Аналіз наукової і навчальної літератури показав на переважне застосування для аналізу мобільності (руху) персоналу показників, які характеризують зовнішню мобільність, зокрема: коефіцієнтів обороту з прийому і зі звільнення, коефіцієнтів загального обороту, стабільності (постійності) й плинності кадрів [24–26] та ін.

Пропозиції вчених стосовно аналізу внутрішньої мобільності базуються на розрахунку таких показників, як: коефіцієнти структури персоналу, дисципліни, відповідності кваліфікації працівників рівню складності виконуваних робіт [29, с. 136–137]; коефіцієнти постійності, інтенсивності плинності кадрів, закріпленості [28, с. 23]; коефіцієнти адаптації, робочих місць, охоплених процесами мобільності [34]; показники якісного руху персоналу «за змінами якісного (соціального) рівня окремих працівників та всього кадрового складу» [30, с. 59]; коефіцієнт внутрішньої мобільності [12, с. 349; 33]. Загалом у такому складі показники відображають водночас і внутрішній, і зовнішній рух персоналу, його структуру, яка формується також під впливом усіх чинників.

Оцінювання загальної мобільності персоналу зустрічається у роботах Ф.І. Хміль і Ж.М. Балабанюк [12, с. 350; 33] й є тотожним показнику загального обороту персоналу.

Реалізація вартісного підходу до аналізу людського капіталу переважно здійснюється через показники загального розміру і частки витрат на персонал у загальних операційних витратах [34, с. 258; 35, с. 363]. У цьому контексті неправомірно буде використовувати ці показники для аналізу мобільності, оскільки повні витрати на персонал характеризують усі етапи відтворення людського капіталу, основним з яких є його використання.

Таким чином, у більшості праць показники не повною мірою відповідають об'єкту дослідження (мобільності людського капіталу підприємства), є обмеженими для повноти аналізу і прийняття адресних управлінських рішень.

У своєму дослідженні розвиваємо думку, яка представлена у роботі [33], стосовно обґрунтування показників для вимірювання базових елементів людського капіталу підприємства, включаючи й мобільність.

Між тим вважаємо за доцільне доповнити представлену у [33] систему показників: показником «забезпеченість робочою силою»; комплексними показниками оцінки окремих видів мобільності та інтегральним показником (розраховуються за середньої геометричною з індексів показників, що входять до складу комплексного та відповідно інтегрального показника). Отже, вдосконалену систему показників для аналізу мобільності персоналу представимо на рис. 3. Також під час аналізу структури персоналу (група 1 показників) пропонуємо

виділяти ключові групи персоналу, які є найбільш цінними для підприємства (зокрема, за віковою ознакою – це найбільш продуктивна група у віці 35–49 років; за статевою ознакою для гірничих підприємств буде більш значущою частка чоловіків, за стажем роботи – частка працівників, стаж якої перевищує один рік).

Наведені на рис. 3 показники комплексно відображають стан мобільності в розрізі її видів та потенційні чинники впливу. Саме в такому форматі від аналізу можна очікувати результати щодо фактичної здатності людського капіталу до швидких і цілеспрямованих трансформацій відповідно до завдань, які вирішує підприємство.

Завершальним етапом запропонованої методики аналізу мобільності людського капіталу підприємства є реалізація останньої його функції – пошукової, яка полягає у визначенні управлінських рекомендацій для приведення об'єкту дослідження у бажаний стан.

При цьому переконані, що в мінливих умовах зовнішнього середовища варто не лише використовувати наявні резерви, а й працювати в напрямі зміцнення сильних сторін підприємства, опанування його нових можливостей та попередження загроз. Тому цілком закономірно, що для узагальнення результатів аналізу мобільності і розроблення необхідних управлінських рішень пропонуємо застосувати методичний підхід за технологією SWOT-аналізу. Під час його реалізації доцільно враховувати світовий досвід у галузі управління людським капіталом підприємства. При цьому варто наголосити на тому, що в розвинутих країнах світу теорія людського капіталу має спрямування не лише на досягнення прибутковості бізнесу з відповідним коригуванням витрат на робочу силу, а й на реалізацію цілей людського розвитку загалом, що потребує збільшення інвестицій на охорону здоров'я, культурне життя і таке інше, що робить наше життя довгим, здоровим і комфортним.

Висновки. Вивчення наукової полеміки щодо сутнісної характеристики мобільності людського капіталу підприємства показало обмеженість публікацій, суперечність між науковцями. Така ситуація неминуче призводить до послаблення управління підприємствами і зниження оцінки людської праці. Тому на основі термінологічного аналізу було доопрацьовано визначення базової категорії, в якій відображено нові її ознаки, передусім цілеспрямованість, складність, відкритість, рухливість, гнучкість.

Результати порівняння основних методичних підходів до аналізу мобільності людського капіталу підприємства засвідчили існування суттєвих протиріч, проявом яких є відсутність чітких і зрозумілих для бізнесу інструментів оцінювання. Звуження аналізу до дослідження лише зовнішньої мобільності знижує потенціал управління і робить залежним підприємство виключно від змін у зовнішньому середовищі. Своєю чергою, обмеженість аналітичних показників звужує потенціал можливих управлінських рішень.

Для подолання зазначених основних прогалин методичного характеру розроблено методику аналізу мобільності людського капіталу підприємства, в якій

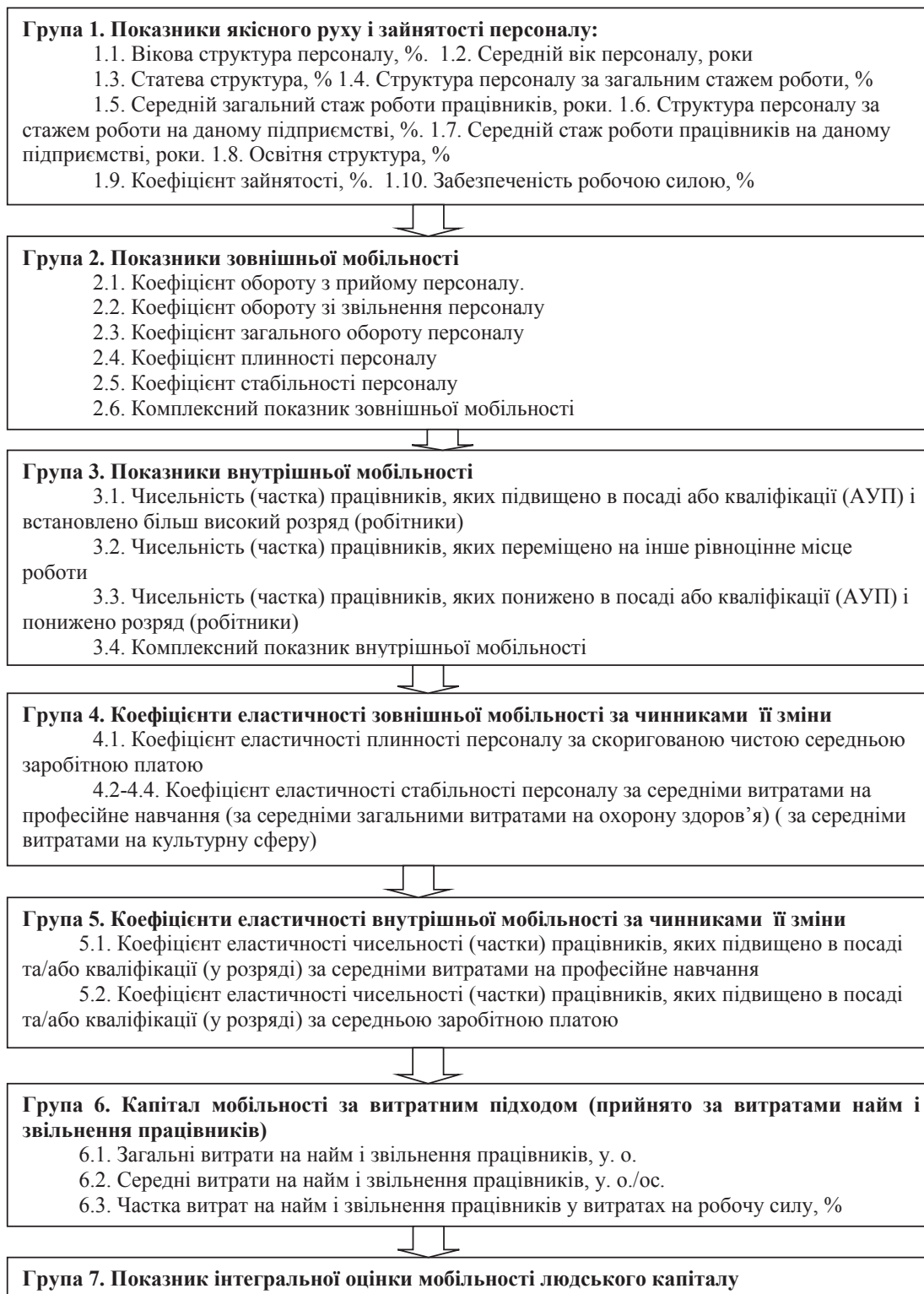


Рис. 3. Удосконалена система показників для аналізу мобільності людського капіталу підприємства

Джерело: складено авторами на основі [33; 30; 24; 25; 35]

реалізовано ідею пов'язати зміни у мобільності зі стратегією розвитку підприємства. Також виконано завдання вдосконалення системи аналітичних показників.

Подолання діагностованих на підприємствах проблем у галузі мобільності вбачається на основі роз-

роблення і реалізації управлінських рішень щодо посилення сильних сторін людського капіталу підприємства, реалізації сформованих позитивними тенденціями можливостей та усуненню загроз щодо негативних змін у характеристиках даного капіталу.

Список літератури:

1. Schultz T. Investment in Human Capital. New York; London, 1971.
2. Becker M. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, 1964.
3. Волошина С.В. Композиційна побудова поняття «людський капітал». *Торгівля і ринок України*. 2018. № 1(43). С. 51–61.
4. Волошина С.В. Формування сучасної парадигми теорії людського капіталу. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 1(68). С. 73–83.
5. Thurrow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.
6. Волошина С.В. Архітектоніка людського капіталу підприємства. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2018. № 1(100). С. 46–52.
7. Словари и энциклопедии на Академике. URL: <http://dic.academic.ru> (дата звернення: 17.01.2019).
8. Lipset S., Bendix R. Social Mobility in Industrial Society. Berkeley and Los Angeles : University of California press, 1959. 312 p.
9. Zhang M., Li S.Z. A Review of Psychological Casual Models of Employee Voluntary Turnover. *Journal of Developments in Psychological*. 2002. № 3. P. 330–341.
10. Сорокин П.А., Кравченко А.И. Социальная мобильность, ее формы и флуктуации. *Социология : хрестоматия для вузов*. Москва : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2002. С. 449–479.
11. Мурадян Н.Г. Рынок и занятость (социально-экономический анализ и прогноз). Москва : Луч, 1991. 245 с.
12. Хміль Ф.І. Управління персоналом. Київ : Академвидав, 2006. 486 с.
13. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ : Знання-Прес, 2000. 121 с.
14. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.
15. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. Минск : Хэлтон, 1998. С. 95–196.
16. Скібіцька Л.І. Конфліктологія : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2007. 384 с.
17. Zhang Y. A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2016. № 4. P. 85–91.
18. Рофе А.И., Збышко Б.Г. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учебное пособие ; под ред. А.И. Рофе. Москва : МИК, 1998. 268 с.
19. Вениге Ю., Иожа Е., Дьетвай Л. Структура и мобильность рабочей силы. Москва : Экономика, 1978. 197 с.
20. Earle J., Sabirianova K. Understanding Wage Arrears in Russia. *Journal of Labor Economics*. 2002. Vol. 20. P. 661–707.
21. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист : навчальний посібник. Київ : Основи, 2004. 491 с.
22. Білик О.М. Трудова мобільність у системі активів людського капіталу. *Формування ринкової економіки : спецвипуск до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами*. 2005. С. 44–51.
23. Ozoliņa-Ozola I. Employee Turnover Challenges and Management Solutions at Companies. Summary of the Doctoral Thesis. Riga : RTU Press, 2017. 51 p.
24. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємств : навчальний посібник. Київ : Знання, 2005. 662 с.
25. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. Економічний аналіз : підручник ; за ред. проф. А.Г. Загороднього. Київ : Знання, 2008. 487 с.
26. Мошенський С.З., Олійник О.В. Економічний аналіз : підручник ; за ред. Ф.Ф. Бутинця. Житомир : Рута, 2007. 704 с.
27. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
28. Веснин В.Р. Управление персоналом : учебное пособие. Москва : Проспект, 2008. 240 с.
29. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 488 с.
30. Міщук Г.Ю., Джигар Т.М., Шишкіна О.О. Економічний аналіз : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2017. 156 с.
31. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 ; Рада по вивч. продукт. сил України. Київ, 2002. 36 с.
32. Білик О.М. Мобільність у системі людського капіталу: методика оцінювання та напрямки активізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 ; КНЕУ. Київ, 2009. 20 с.
33. Voloshyna S. Formation of a multilevel system of human capital measurement indicators. *Technology audit and production reserves*. 2018. № 4/4(42). P. 31–42.
34. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
35. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник ; за ред. Г.В. Назарової. Київ, 2012. 573 с.

ТЕОРИЯ МОБИЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ

В статье решена научная задача по совершенствованию теоретико-методических основ исследования мобильности человеческого капитала предприятия и определения направлений ее дальнейшего развития. Установлены научные пробелы в теории мобильности человеческого капитала. На основе терминологического анализа доработано определение базовой категории, в которой отражены ее новые признаки. Представлено авторское видение направлений влияния мобильности человеческого капитала на развитие предприятия. Усовершенствована классификация факторов, влияющих на мобильность человеческого капитала. Разработана методика анализа мобильности человеческого капитала. Она базируется на усовершенствованной системе аналитических показателей и взаимосвязи мобильности со стратегией предприятия. Развитие мобильности предполагается путем разработки и реализации комплекса управленческих решений по усилению сильных сторон человеческого капитала предприятия, реализации сформированных положительными тенденциями возможностей и устранению угроз относительно негативных изменений в характеристиках данного капитала.

Ключевые слова: мобильность, человеческий капитал, факторы, методика анализа, показатели, управленческие решения.

HUMAN CAPITAL ASSETS' MOBILITY THEORY OF AN ENTERPRISE: BASIC ASPECTS

In the article the scientific task concerning theoretical and methodological background to the issue of human capital assets' mobility theory of an enterprise and determination of its further development directions is worked out. The urgency of the research comes from the existence of theoretical gaps and the lack of complex analysis technique of human capital assets' mobility theory at the enterprise. Within the conditions of increased competition and globalization of business activity this complicates the achievement of economic objectives of business units as well as human development goals. Narrowing of the analysis only to the research of external mobility decreases the management potential and makes the enterprise absolutely dependent on external environment changes. Therefore, the lack of analytical figures narrows the potential of further management decision. Based on terminological analysis the definition of the basic category is updated. It reflects the new features of mobility, above all others –purposefulness, complexity, openness, level of activity, flexibility. The author's point of view concerning the directions of human capital mobility's influence on the enterprise development is given. The classification of factors that have an impact on human capital assets' mobility at the enterprise is improved. The analysis technique of human capital assets' mobility at the enterprise is worked out. It is based on the improved system of analytical key figures and the relationship between mobility and enterprise's strategy. It is suggested to develop mobility by working out and implementing the management decision package focused on strengthening the human capital assets of the enterprise, implementation of a capability formed by positive trends and excluding threats referring to this capital's characteristics changes. The scientific novelty of the research is the improvement of the conceptual framework of mobility and methodological approaches to its analysis in the context of accomplishment of strategic goals of the enterprise. The practical importance of the received results lies in a focus of the presented methodological techniques on the complex and extended estimation of the human capital mobility at the enterprise.

Key words: mobility, human capital, factors, analysis technique, key figures, management decisions.