2020» с 2014 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://webcache.googleusercont,com/seart?btnl=1%27m+Feel…]

4. Кондратьев В. Глобальный рынок машиностроения [Електронний ресурс] / В. Кондратьев. – Режим доступу: http://www.perspectivy.info/ 2013/24/10?ID=235247.

5. Всемирный экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2014-2015 [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://gtmarket.ru/news/2014/09/03/6873.

6. Исследование INSEAD: Глобальный индекс инноваций 2014 года [Електронний ресурс] / Центр гуманитарных технологий. URL: – Режим доступу: http://gtmarket.ru/news/ 2014/07/18/6841.

7. CIA World Factbook. Мировая экономика. Мировая экономика и мировые рынки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ereport.ru.

8. Экономика Германии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. e report. ru.

Надійшла до редакції 20.10.2014 р.

О.О. Каменська, к.е.н.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Період переходу до ринкового механізму господарювання характеризувався загальним погіршенням соціально-економічної ситуації в Україні, обумовленої рядом проблем, пов'язаних зі скороченням матеріального виробництва, зростанням безробіття, значними розривами в рівні доходів населення.

Незважаючи на те що останніми роками економічна ситуація в Україні стабілізується, наслідком тривалої кризи стало зменшення попиту на робочу силу з боку промислових

© О.О. Каменська, 2014

підприємств, досить високим залишається рівень безробіття, неефективно використовується людський капітал. Усе це викликає соціальну напруженість у суспільстві й тому потребує вживання невідкладних заходів, за допомогою яких можна поліпшити соціально-економічну ситуацію.

Розвиток економіки країни насамперед ґрунтується на ефективному використанні її економічного потенціалу, важливою складовою якого є людський капітал. У комплексі складних соціально-економічних проблем, пов'язаних із ринковими перетвореннями, важлива роль належить збереженню і підвищенню людського капіталу промислових підприємств. Це обумовлено високою інтелектуальною насиченістю, наявними науковими досягненнями вітчизняної промисловості, зростанням попиту на продукцію машинобудівних і металургійних підприємств України.

Найбільш яскравими представниками серед сучасних вітчизняних і зарубіжних учених, які досліджують теоретичні та методологічні аспекти сутності людського капіталу та його ролі у стратегічному розвитку підприємств, є: В. Антонюк, О. Грішнова, Дж. Мінсер, Р. Каплан, Д. Нортон, С. Дятлов, В. Щетинін, Л. Владикіна, Нівен Пол Р., Нільс-Горан Ольве [1-9] та ін.

Дж. Мінсер пов'язує людський капітал не тільки із простою передачею та нагромадженням у людей доступних знань, але і з виробництвом нових знань, що є джерелом інновацій і технічних змін [3].

С. Дятлов людський капітал розуміє як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливають на збільшення заробітків (доходів) даної людини [5].

Людський капітал в економічній літературі розглядається як з позицій формування даного капіталу, так і з боку його

використання та визначення його впливу на економічні процеси. Найчастіше під людським капіталом розуміється сукупність певних характеристик працівника, які позитивно впливають на його продуктивність праці [10].

Аналіз наукових публікацій свідчить, що немає єдиного розуміння категорії «людський капітал». У роботах названих авторів питанням управління стратегією підприємства за допомогою складових людського капіталу також не приділяється значної уваги.

Таким чином питання, пов'язані з впливом людського капіталу на реалізацію стратегічних цілей промислових підприємств, є актуальними і потребують подальших наукових досліджень.

Метою статті є визначення ролі людського капіталу у стратегічному розвитку промислових підприємств; обґрунтування взаємозв'язків між корпоративними стратегічними цілями й індивідуальними можливостями окремих працівників.

Сучасні умови функціонування підприємств, що характеризуються постійними змінами зовнішнього середовища, зростанням конкуренції у всіх сферах діяльності, припускають пошук інструментів, які дозволять оперативно реагувати на їх вплив і вибудовувати стратегію розвитку з урахуванням цих факторів. При цьому кожне підприємство формує власну тактику адаптації внутрішніх структур і систем управління до обмежень і можливостей економічного, політичного і соціального оточення. Однак далеко не всі підприємства володіють мистецтвом органічної комбінації стратегічних і поточних завдань своєї діяльності. Одним із таких інструментів є збалансована система показників (ЗСП) підприємства. Збалансована система показників – це система управління ефективністю підприємства, що складається із взаємопов'язаних фінансових і нефінансових показників, які відображають досягнення стратегічних цілей у різних аспектах бізнесу і на всіх рівнях управління підприємства [4].

Засновниками концепції стратегічного управління, яка базується на збалансованій системі показників, є Р. Каплан і Д. Нортон [4].

Сьогодні, разом з одержанням прибутку і підвищенням капіталізації промислових підприємств, пріоритетними напрямками стратегічного розвитку є: збереження та розширення частки ринку збуту продукції, удосконалення внутрішніх бізнес-процесів, що досягаються за допомогою ефективного управління людським капіталом. Людський капітал сьогодні являє собою найцінніші активи та згідно зі стратегічними цілями підприємства забезпечує бажаний дохід і створює конкурентні переваги.

Знання працівників як диференційований фактор 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 [11]. Людський капітал, як наймач інформаційної технології, – вирішальна умова для ефективного управління знанням підприємства, яке створює вартість відповідно до стратегічних цілей підприємства.

Суб'єктами формування і використання людського капіталу є як окремі індивідууми, так і держава, домогосподарства, громадські організації, що інвестують кошти в його формування, роботодавці, які є споживачами людського капіталу і беруть участь у його формуванні й розвитку. Об'єктом даних економічних відносин є якісні характеристики людини, сформовані в результаті інвестицій, продуктивні здібності, знання, здоров'я, мотивація та мобільність, які вона використовує в економічній діяльності для одержання доходу.

Стратегія розвитку людського капіталу в системі ЗСП спрямована на підвищення якісних характеристик персоналу, створення умов для безперервного навчання, розвитку й удосконалення професійних навичок і особистих якостей кожного працівника підприємства.

Розробка стратегії включає кілька етапів: оцінка якості робочої сили; визначення необхідних параметрів якості працівників; наявність резервів підвищення якості; визначення мети і завдань стратегії підприємства; розвиток трудового потенціалу; обґрунтування основних шляхів і засобів досягнення поставленої мети.

Метою стратегії розвитку людського капіталу підприємства є створення цілісної та всеосяжної моделі розвитку людей, формування ініціативної, творчої, інноваційної поведінки, досягнення оптимальної професійно-вікової структури кадрів.

Стратегію розвитку людського капіталу найчастіше пов'язують із професійним навчанням, при цьому вона має містити такі елементи:

розвиток людського капіталу шляхом професійного навчання;

підвищення компетентності, професійної майстерності за допомогою передачі досвіду;

підвищення загальної культури працівників шляхом реалізації загальноосвітніх, культурних, естетичних програм;

забезпечення оптимальної вікової структури кадрів і структури щодо стажу шляхом професійної ротації.

Три перших елементи стратегії розвитку людського капіталу підприємства безпосередньо пов'язані з навчанням. Тому у вузькому розумінні стратегію розвитку людського капіталу можна розглядати як стратегію організаційного навчання, метою якої є формування інтелектуального капіталу підприємства.

Основними завданнями стратегії організаційного навчання є: збереження, відновлення і поповнення запасу знань підприємства шляхом упровадження системи безперервного навчання протягом усього трудового життя працівників; створення організації, що навчається.

Залежно від прийнятої на підприємстві стратегії формулюються цілі людського капіталу: стратегія глобалізації може бути представлена метою «підвищити рівень знання співробітниками іноземних мов», стратегія зростання вартості – «залу-

чити талановитих молодих фахівців», стратегія збільшення обсягу продажів – «забезпечити наявність компетенцій, що дозволяють адаптувати продукти до індивідуальних вимог клієнтів», стратегія зниження собівартості продукції – «забезпечити зростання продуктивності праці за рахунок ефективної системи мотивації» тощо. На рис. 1 відображено взаємозв'язок людського капіталу з іншими складовими ЗСП у рамках загальноприйнятої стратегії підприємства.

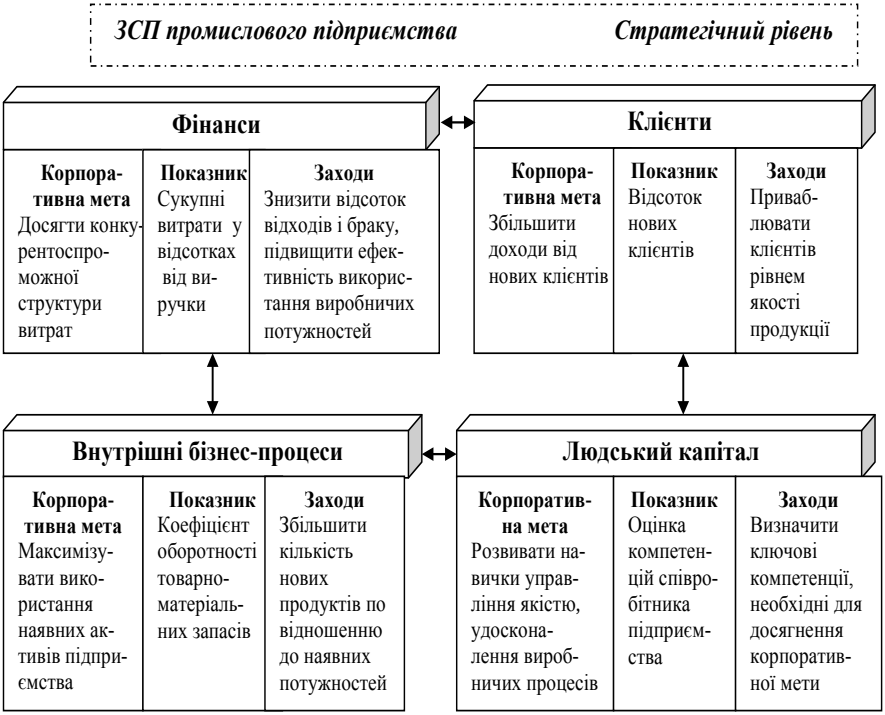

Рис. 1. Взаємозв'язок людського капіталу з іншими складовими ЗСП у рамках загальноприйнятої стратегії промислового підприємства [авторська розробка]

Збалансована система показників є сполучною ланкою між стратегією і її реалізацією. Фінансова і клієнтська складові у ЗСП – це підсумки, які підприємство має намір досягти: збільшення вартості для акціонерів за допомогою зростання доходів і підвищення ефективності; розширення частки підприємства в загальних витратах клієнта, що досягається збереженням і розширенням клієнтської бази, задоволенням споживчих запитів, освітою та лояльністю покупців.

Фінансова складова описує матеріальні результати реалізації стратегії за допомогою фінансових показників.

Клієнтська – визначає споживчу пропозицію для цільових клієнтів, що є необхідною умовою, за якої нематеріальні активи створюють вартість.

Процеси внутрішньої складової та людського капіталу є рушійною силою стратегії. Внутрішня складова визначає створення нових або вдосконалення існуючих процесів, що мають значення для реалізації стратегії. Складова людського капіталу відображає нематеріальні активи, необхідні для підтримки процесів створення вартості: знання, здібності, навички, стан здоров'я, креативне мислення.

Людський капітал містить такі складові:

біофізичний капітал;

інтелектуальний;

соціальний.

Саме ці три види капіталів у сукупності найбільш повно відображають внутрішню структуру людського капіталу.

Біофізичний капітал являє собою життєво важливі ресурси людини, її фізичний і психологічний потенціал, розглянуті в контексті здатності створення вартості [12, с. 21-22].

Іншим важливим компонентом людського капіталу є інтелектуальний капітал – це сформовані в процесі формального, неформального й інформального навчання знання, інформація та креативні здібності людини [12, с. 21-22].

Характеризуючи властивості інтелектуального капіталу людини, насамперед необхідно відзначити ті, які притаманні людському капіталу [13].

По-перше, людський капітал не відчужуваний, він не може існувати окремо від людини.

По-друге, людський капітал не збережний, він існує тільки у поточний час, і час, протягом якого він не використовувався, упущений назавжди.

По-третє, у процесі формування людського капіталу задіяні як вроджені, так сформовані в процесі виховання здібності людини.

На рис. 2 наведено механізм реалізації стратегічних цілей промислового підприємства за допомогою складових людського капіталу.

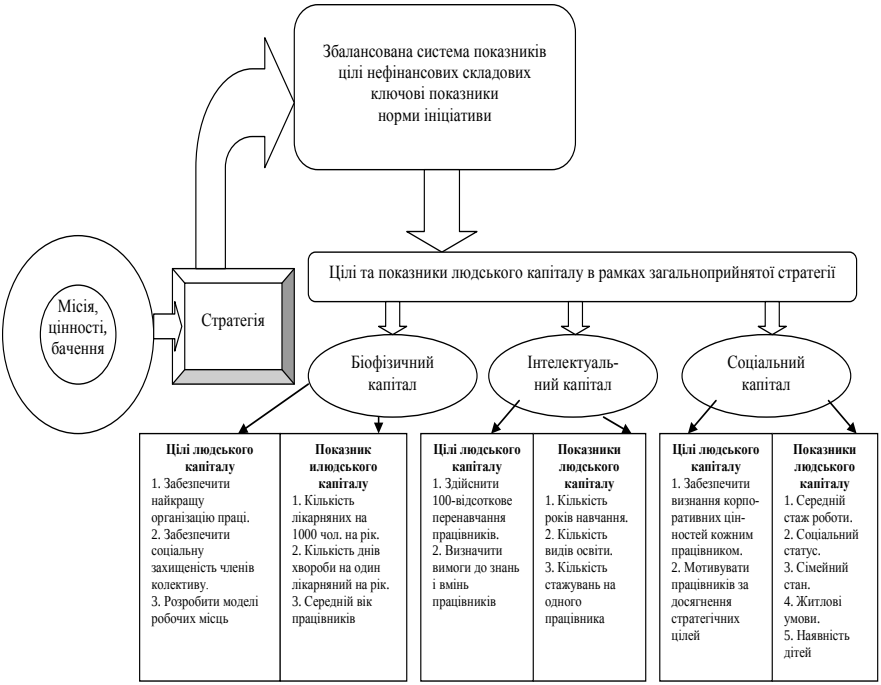

Рис. 2. Механізм реалізації стратегічних цілей промислового підприємства за допомогою складових людського капіталу [авторська розробка]

Стратегічні цілі людського капіталу, як правило, характеризуються високим ступенем актуальності для підприємства і відповідно мають переглядатися не рідше одного разу на рік. При цьому їх необхідно оцінювати за такими критеріями:

1) розробити таку кількість показників, яка дозволить дати всебічну оцінку відповідної стратегічної мети;

2) спростити до мінімуму розрахунки розроблених показників, що характеризують дану мету;

3) здійснювати періодичний контроль за досягненням цільових значень відповідних показників, і у випадку їх масового невиконання переглядати стратегічну мету;

4) виконувати оцінку внеску кожного співробітника підприємства в досягнення корпоративних цілей і розробляти відповідні заходи, спрямовані на поліпшення показників діяльності співробітників.

Співробітник, який брав участь у розробці стратегічних цілей, повинен мати відповідний рівень кваліфікаційної підготовки, тобто його професійні знання, навички та здібності мають відповідати обійманій посаді.

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 підприємства й існуючою реальністю. Усунення даних розбіжностей можливе шляхом навчання або наймання співробітників, які володіють необхідними вміннями.

Більшість підприємств, що впроваджують ЗСП, прагнуть створити унікальні цілі людського капіталу, що визначають їх конкурентні переваги, зневажаючи при цьому виділенням відповідного обсягу ресурсів на їх реалізацію. Цілі людського капіталу будь-якого підприємства так чи інакше пов'язані з певними витратами на навчання і розвиток персоналу, підвищення кваліфікації та впровадження наукових розробок, однак кошти в таких випадках найчастіше заощаджуються, тим са-

мим гальмуючи процес досягнення стратегічних цілей підприємства [14].

Гроші, використовувані як «паливо» для роботи моделі заохочення співробітників, розглядаються не як операційні витрати, а як довгострокові інвестиції, від науково обґрунтованого та своєчасного вкладення яких залежить одержання прибутку підприємством і в майбутньому зростання його вартості.

Висновки. Обґрунтовано реалізацію стратегії промислового підприємства за допомогою збалансованої системи показників, яка виступає сполучною ланкою між формулюванням стратегії і її втіленням у вигляді ефективного використання складових людського капіталу. Людський капітал відіграє ключову роль у всіх чотирьох аспектах діяльності підприємства, тому що від компетентності й навичок працівників залежить досягнення цілей інших складових у системі стратегічного розвитку підприємства.

Збалансована система показників дозволяє виявити залежність між показниками індивідуальної оцінки працівників і комплексною системою показників діяльності підприємства, виступаючи інструментом опису стратегічних цілей кожного аспекту діяльності підприємства. У результаті впровадження збалансованої системи показників підприємство одержує можливість не просто аналізувати й оцінювати результати діяльності за минулий період, але й ефективно управляти своєю діяльністю на основі даного аналізу.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В.П. Антонюк; НАН України, Ін-т економіки промсті. – Донецьк, 2007. – 348 с.

2. 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.

3. Mincer Jacob The production of human capital and the life cycle of earnings: variations on the theme / Jacob Mincer // Journal of Labor Economics. – 1997. –Vol. 15, No. 1, Part 2.– P. 526-547.

4. Роберт С. Каплан. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп. / С. Роберт Каплан, П. Дейвид Нортон: пер. с англ. – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 320 с.

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

6. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭ и МО. – 2001. – № 12. – С. 45-46.

7. Владыкина Л.Б. Человеческий капитал предприятия / Л.Б. Владыкина // Экономические науки. – 2009. – № 12. – С. 210-214.

8. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Р. Нивен Пол: пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 328 с.

9. Нильс-Горан Ольве Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию / Ольве Нильс-Горан, Жан Рой, Магнус Веттер: пер. с англ. – М.: Вильямс , 2006. – 304 с.

10. Корженко В.В. Конгурентність понять людського капіталу і суб'єктивного фактора [Электронный ресурс] / В.В. Корженко, І.В. Коробко. – Режим доступу: http: //www.nbuv.gov.ua.

11. Зайчук В.А. Социально-педагогические основы творческого потенциала труда / В.А. Зайчук. – К.: Форум, 2001. – 319 с.

12. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 120 с.

13. Wiig K. Comprehensive knowledge management / K. Wiig // Working Paper, Knowledge Research Institute, Inc. – 1999. – № 2. – P. 175-181.

14. Вебер Юрген. На пути к активному управлению с помощью показателей / Юрген Вебер, Утц Шеффер // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №5 – С. 158.

Надійшла до редакції 05.11.2014 р.