Людський капітал як економічна категорія є носієм системних відносин відтворювального процесу суспільства, в якому відбувається включення індивідуальної форми праці в суспільну. Це дозволяє органічно поєднувати людський капітал із загальним процесом відтворення капіталу як чинника та умови забезпечення динамічного розвитку. Тому на засадах системного підходу відтворення людського капіталу доцільно розглядати у взаємозв'язку всіх фаз цього процесу: формування, розподілу, розвитку, використання.

Література

1. Бузгалин А.В. Глобальный капитал / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 512 с.

2. Економічна енциклопедія: в 3 т. / [редкол.: ...Мочерний С.В. (відп. ред.) та ін.]. – Тернопіль: Академія, 2001. – Т.3. – 864 с.

3. Ермоленко Г.Г. Формирование человеческого капитала в схеме воспроизводства валового общественного продукта / Г.Г. Ермоленко // Экономика Крыма. – 2003. – № 7. – С. 18-27.

4. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2004. – 284 с.

5. Маркс К. Сочинения / К. Марк, Ф. Энгельс [2-е изд.]. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. – Т. 24. – 648 с.

6. Марущак Н.П. Стратегія інноваційно-інвестиційного розвитку держави та її вплив на людський капітал / Н.П. Марущак // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – № 5(84). – Т. 2. – С. 64-70.

7. Николаев А.Б. Теория трудовой стоимости и современность / Н.Б. Николаев. – М.: Международные отношения, 2003. – 192 с.

8. Новий тлумачний словник української мови: в трьох томах. – К.: Аконіт, 1999. – Т. 3. – 792 с.

9. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.

Подано до редакції: 23.03.2011

Рецензія доктора економічних наук, професора Мартякової О.В. (Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк)

В.Г. Щербак

ЕВОЛЮЦІЯ МЕТОДІВ І ПРИЙОМІВ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІД КЛАСИЧНИХ ПАРАДИГМ ДО СУЧАСНОГО ОСМИСЛЕННЯ

В статті наведено дослідження автора щодо зміни концепцій методів і прийомів формування та капіталізації трудового потенціалу від ретроспективного тлумачення до сучасного розуміння.

Актуальність. Конкурентоспроможність трудових ресурсів окремої країни визначається безліччю факторів, серед яких важливе місце займає трудовий потенціал. Від ефективності використання трудового потенціалу країни в значній мірі залежить підвищення рівня зайнятості населення за допомогою залучення в господарський оборот інших економічних ресурсів: капіталу, інформації, природних ресурсів. Цей факт пояснюється тим, що трудовий потенціал країни в значній мірі реалізується через систему виробничих відносин і через господарський механізм території, систему капіталізації людського капіталу, які склалися на даний момент.

Постановка проблеми. Еволюція різноманітних форм управління трудовим потенціалом змінила відношення до працівників як до «робочої сили» концепцією «людського капіталу», що дозволило більшості підприємств вийти на новий рівень свого розвитку. Формування інформаційного суспільства змінило відношення до ролі людини у виробничій діяльності підприємств як до найціннішого репрезентанту трудового потенціалу держави і нації і потужного фактору соціально-економічного розвитку [2, с. 66; 4].

Результати. Походження концепції «трудового потенціалу» бере свій початок у змінах, що відбулися в ході промислової революції у Великобританії і США наприкінці XIX ст., а пізніше і в інших країнах. Після появи нових технологій відбувся новий поділ праці, пов'язаний зі спрощенням і стандартизацією завдань. Відомий американський фахівець теорії управління Т. Давенпорт [6] описав мо-

© Щербак Валерія Геннадіївна – доктор економічних наук, професор, завідуюча кафедрою менеджменту. Європейський університет, Київ.

дель переходу від традиційних методів до нових підходів у формуванні і використанні трудового потенціалу підприємства, заснованим на управлінні знаннями, формуванні корпоративних співтовариств і інтелектуальному лідерстві.

Спрямованість на працю кваліфікованих робітників замінилася орієнтацією на працю малокваліфікованих (напівкваліфікованих) працівників. Більш низький рівень майстерності і мотивації цих робітників вимагав прямого та безпосереднього контролю, необхідного для формування навичок, що потрібні для виконання часто повторюваних завдань і гарантування якості їхнього виконання. У системі формування і використання трудового потенціалу підприємства з'явилася нова ключова фігура – супервізори-контролери (supervisors). Крім вирішення великої кількості технічних і логістичних завдань, пов'язаних із управлінням виробництва в цілому, на цю нову категорію керівників були покладені функції наймання, залучення, розміщення, мотивації, оцінки, винагороди працівників і контролю за їх дисципліною. Вони також установлювали необхідний рівень вихідної підготовки найманих працівників. У табл.1 подана еволюція концепцій в системі формування і використання трудового потенціалу з початку XX ст.

У перші два десятиліття в управлінні персоналом на підприємствах переважали принципи і методи, розроблені Генрі Фордом (одержали назву «фордизм») [3, с. 138-139; 10]: деталізація і спеціалізація робочих завдань; чіткий поділ між розумовою і ручною працею; використання низько- та середньокваліфікованої робочої сили; регулювання заробітної плати за участю профспілок; використання принципів наукового менеджменту; високий ступінь передбачуваності на ринку праці.

Друга світова війна стала каталізатором зміни відношення до використання трудового потенціалу підприємства як до окремої спеціальної функції управління підприємством. Це виражалось в поділі питань просування по службі працівників та контролю і нагляду за виконанням виробничих завдань. Управління персоналом описували в такий спосіб: управління персоналом – це «другий обов'язок» менеджера, що полягає в «спонуканні і стимулюванні кожного працівника цілком реалізувати свої можливості для досягнення мети бізнесу...» [7, с.46]. Він складається з низки функцій: «консультативна функція», «робота з кадрами» – функція, що не дає «будь-яких явних повноважень, крім тих, що безпосередньо випливають зі знань і досвіду консультанта»; організаційна функція, «яка становить набір службових обов'язків, що пов'язані з обов'язками однієї людини і виконуються в міру їхнього виникнення в організації» [8, с.67–69]; окремий набір функцій щодо управління кадровим складом – зайнятість, зарплата, спільні консультації, здоров'я та безпека, побутові умови (послуги, надані працівникам), освіта і навчання [7, с.47].

У 70-ті роки почав застосовуватися ресурсний підхід, при якому персонал підприємства розглядався як одна зі складових виробничого процесу. Необхідність обробки великого масиву інформації викликала потребу у використанні комп'ютерних інформаційних систем, моделей нормативних дій і оцінки витрат на управління персоналом. У цей же час у структурі управління підприємством виникають спеціальні підрозділи з управління і планування персоналу, що сприяло виникненню концепції управління людськими ресурсами. Основні її принципи: визнання людей як найважливіших організаційних ресурсів виробництва; націленість управлінських стратегій на досягнення високого індивідуального виробітку; використання теорії управління людськими ресурсами в практиці управління кадровим складом підприємства; гнучка спеціалізація/широка професіоналізація працівників; «відкриті» виробничі завдання, що поєднуються з більш тісним комбінуванням розумової і фізичної праці; індивідуалізація оплати праці; висока довіра/воля дій; широка професіоналізація працівників; використання більшості працівників у сфері обслуговування і на тих роботах, де застосовується праця «білих комірців» [5, с. 501].

У 80-ті роки XX ст. докорінно змінюється концепція формування і використання трудового потенціалу: персонал організації розглядається як фактор досягнення високих конкурентних позицій підприємством. Цей підхід виразився у використанні чотирьох моделей управління: *«інтегрована модель»*, при використанні якої питання використання трудового потенціалу вирішуються в рамках відповідальності, покладеної на загальних і лінійних менеджерів, а внутрішній поділ відсутній або допускається в незначному ступені. В організаціях, що застосовують таку модель, відсутні фахівці, які займаються тільки питаннями управління персоналом; *модель із «делегованими функціями»*, в якій існують фахівці, що займаються лише технічними питаннями управління персоналом, а остаточне право приймати рішення щодо питань, залишається за загальними і лінійними менеджерами; *модель одержання «консультацій і підтримки»*, в якій питаннями управ-

ління кадровим складом підприємства займаються спеціалізовані, досвідчені менеджери, обмежені в прийнятті рішень тільки з відповідальних питань; *модель «зовнішньої рекомендації»*, у рамках якої менеджери приймають рішення і діють у питаннях формування і використання трудового потенціалу найкращим з їхнього погляду способом, використовуючи всі наявні в їхньому розпорядженні інформаційні та інші ресурси. Діяльність таких фахівців періодично піддається експертній оцінці [3, с. 352].

Таблиця 1.

Еволюція методів і прийомів формування трудового потенціалу

Період	Мета	Об'єкт впливу	Методи і прийоми формування та використання трудового потенціалу
1900 – 1960 рр.	Цілісність і стабільність штату	Робочі і керівники	складання схеми структури організації; планування заміщення працівників із використанням діаграм; прогнозування завантаження працівників на основі застосування математичних методів
60-ті роки XX ст.	Стабілізація зайнятості	Керівні, професійні і технічні працівники	встановлення штатного розкладу на основі використання кваліфікаційних переліків; застосування формалізованих методів прогнозування при визначенні якісного і кількісного складу працівників, рівня оплати їхньої праці
70-ті роки XX ст.	Мінімізація витрат, ресурсний підхід до відтворення трудового потенціалу	Керівні, професійні і технічні працівники	комп'ютеризація обробки інформації про наявний кадровий склад підприємства; використання методу «витрата – доход» при аналізі використання кадрів підприємства; застосування ресурсного підходу до визначення потреби в кадрах визначеного рівня кваліфікації та компетентності при складанні бізнес-планів і бюджету; поява відділів з планування персоналу в структурі підприємства
80-ті роки XX ст.	Управління кар'єрою Максимізація прибутку підприємства за рахунок ефективного використання трудового потенціалу	Усі працівники	складання програм планування кар'єри і програм розвитку використання організаційного реінжинірінгу для аналізу процесів управління працею й удосконаленню організації праці на підприємстві
90-ті роки XX ст. і до дійсного часу	Формування штату відповідно до поточної потреби («точно в термін») Розвиток у працівників унікальних якостей під стратегічні задачі підприємства Включення підприємства в глобалізаційний процес	Усі працівники	аудит кадрового складу підприємства як частина управлінського обліку збір вихідних даних для порівняльної оцінки конкурентних переваг персоналу підприємства, розвідка відносно конкурентів; використання методів аутсорсингу при плануванні персоналу; транснаціональна компетентність, необхідна для планування кількісного та якісного складу кадрів підприємства

Перша модель часто називається моделлю управління трудовим потенціалом «без фахівців». Найбільш поширеними в 1980-ті рр. були друга і третя моделі управління кадровим складом підприємства. У 90-ті роки XX ст. почався і триває до теперішнього часу процес перегляду відношення до формування і використання трудового потенціалу підприємства як до найбільш ефективних інвестицій у капітал підприємства, що дозволяє підвищити рівень його капіталізації і мобільність. Глобалізація вільних ринків висуває цілий ряд нових вимог до компетентності й кваліфікації найманих робітників. Використання аутсорсингу щодо якісного та кількісного кадрового складу підприємства дозволяє визначити пріоритети в «просторі» «якість – витрати – володіння». Поняття «якість» щодо найманих працівників визначається суб'єктивними очікуваннями керівництва підприємства стосовно їхнього рівня компетентності і кваліфікації. Об'єктивну необхідність та обмеження використання аутсорсингу під час формування якісного та кількісного кадрового складу підприємства можна пояснити за допомогою рис. 1.

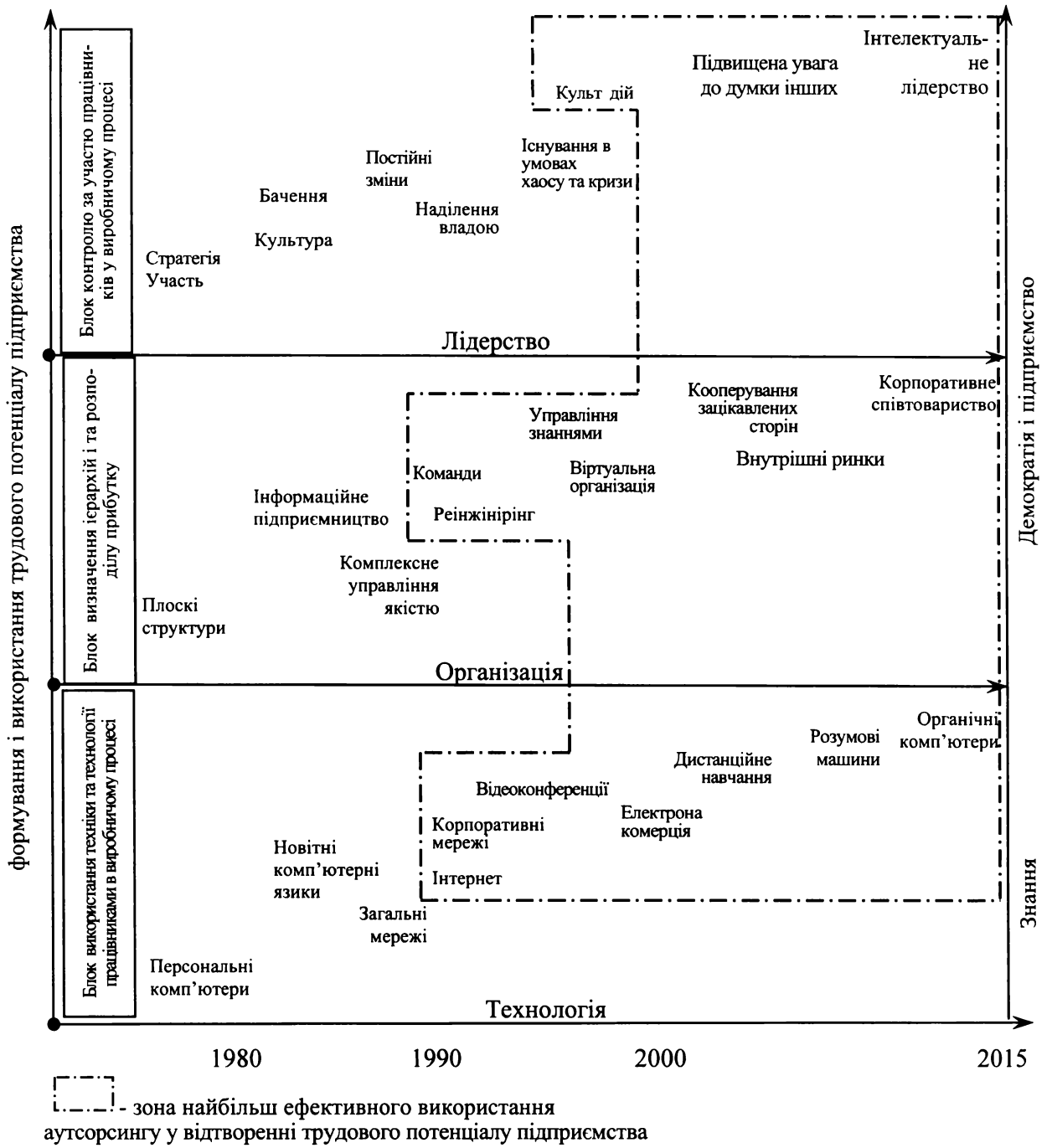

Рис. 1. Можливість та обмеження використання аутсорсингу в капіталізації трудового потенціалу підприємства

Висновки. Еволюція різноманітних форм управління трудовим потенціалом змінила відношення до працівників підприємства як до "робочої сили" концепцією «трудового потенціалу», яка притаманна будь-якій суспільній формі виробництва. Процес формування і капіталізації трудового потенціалу – функція, спрямована на забезпечення ефективної та безперервної рівноваги між наявністю найманих робітників і потребами в них за чисельністю і кваліфікацією. Відмітною рисою переходу до суспільства стійкого розвитку є зміщення акцентів розвитку з економічних на еколого-соціальні, з матеріальних на духовно-моральні й інформаційні, що втілюється у підвищення частки нематеріальних активів у вигляді знань й інформації, якими володіють працівники підприємств.

Література

1. Аоки М. Японская экономика. Информация, мотивация и маркетинг / М. Аоки. – М.: Экономика, 1991. – 232 с.

2. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64 – 78.

3. Джордж Ф. Томасон. Управление персоналом. Энциклопедия «Управление человеческими ресурсами» / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – Питер: СПб., 2002. – 1202 с.

4. Долішній М.І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. В 2 ч. / М.І. Долішній, С.М. Злупко, С.І. Бандур; під ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупка. – К.: Наукова думка, 1994. – Ч.1. – 264 с.; Ч. 2. – 210 с.

5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Бизнес-школа «Интел–Синтез», 2000. – 412 с.

6. Davenport T.H. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Thomas H. Davenport , Prusak L. / Harvard Business School Press, 2004. – 330 p.

7. Mincer J. Schooling, experience and earnings / Jacob Mincer. – N.Y., 1975. – P. 47-48. 8. Northcott C.H. Personnel management: principles and practice. 4th ed. / C.H. Northcott. – London: Pitman, 1960. – 421 p.

9. Turnbull P. The «Japanization» of production and industrial relation at Lucas Electrical / P. Turnbull // Industrial Relations Journal. – 1998. – № 17(3). – P. 193-206.

10. Walker J. W. Human Resource Planning / J. W. Walker. – New York: McGraw-Hill, 2000. – 268 p.

Подано до редакції: 15.03.2011

Рецензія доктора економічних наук, професора Брюховецької Н.Ю. (Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк)

Н.А. Антонюк

КАПИТАЛИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО [12]РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматриваются условия капитализации интеллектуального капитала предприятий в условиях инновационного развития экономики. Выделены факторы, определяющие приращение ИК предприятия, такие как создание адекватных условий для творческого (инженерного) персонала, а также необходимость повышения интеллектуальной составляющей в производимой промышленной продукции через перенесения центра затрат на этапы НИОКР.

Введение. С исчезновением советского пространства и утратой экономических связей между предприятиями и организациями, произошло значительное экономическое, техническое и технологическое торможение практически во всех производственных отраслях Украины, в которых ещё на момент существования СССР наметилось отставание от западных конкурентов. С развитием рыночных отношений возник ряд проблем в наукоёмких отраслях, связанных с отсутствием рыночных механизмов финансирования НИОКР, несовершенством методологической и нормативно-правовой базы управления инновационной деятельностью. Последняя в Украине во многом носит неорганизованный, спонтанный характер, поскольку использование научно-технических и инновационных ресурсов направлено на удовлетворение уже существующих потребностей и соответствие научно-техническому уровню инновационной продукции основных конкурентов на мировом рынке. Реализуемая в Украине научно-промышленная и инновационная политика заключена в рамки несущественного обновления продукции и технологии, что далеко не способствует развитию научно-технической базы заводского сектора в рамках перспективных мировых тенденций, являющегося фундаментом инновационного развития.

Развитие отечественной экономики по инновационной модели требует формирование новых, прогрессивных, методов управления интеллектуальным капиталом (ИК), учитывающих особенности достигнутого научно-технического и технологического уровня Украины и сложившихся к настоящему моменту международных экономических отношений.

© Антонюк Наталья Анатольевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель. Сумской государственный университет, г. Сумы