

Птащенко Ліана Олександрівна,
д.е.н., доц., проф. кафедри фінансів і банківської справи
Полтавського національного технічного
університету ім. Ю. Кондратюка

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СОЦІАЛЬНІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ

Розглянуто сутність людського капіталу та його роль в національній економіці. Підкреслено, що в умовах глобальної інформатизації та швидких темпів розвитку технологій людський капітал є головним рушієм ВВП і національного багатства країни. Вкрай важливим є усвідомлення необхідності забезпечення якості людського капіталу на засадах соціальної політики та гуманістичної демократії. Досліджено зміст соціальної політики підприємства, її принципи і складові. Акцентується увага на необхідності активізації українськими підприємствами соціальної політики, пріоритетами якої мають стати відносини, побудовані на принципах постійного вдосконалення й навчання.

Ключові слова: людський капітал, соціальна політика підприємства, стратегічне управління, якість людського капіталу, принципи вдосконалення і навчання, знання, навички.

PRIORITY AREAS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN ENTERPRISE'S SOCIAL POLICY

ABSTRACTS

The essence of human capital and its role in national economy is investigated. It is emphasized that in conditions of global informative process and rapid technological development, human capital represents itself as a key driver of GDP and national wealth of state. It is important to understand the necessity of quality provision of human capital on a base of social policy and humanistic democracy. The essence of enterprise's social policy, its principles and elements are investigated. Article emphasizes the necessity of social policy intensification by Ukrainian enterprises, what includes establishment of relations built on principles of constant improvement and learning.

Keywords: human capital, enterprise's social policy, strategic management, quality of human capital, the principles of improvement and learning, knowledge, skills.

Постановка проблеми. Активізація інтеграційних процесів у національних економіках та формування нової парадигми гуманізації суспільства потребують зосередження уваги України на проблемах збереження, поступового нарощення і використання її людського потенціалу. Це слугує підґрунтям виваженої державної

політики та виступає головною умовою інтелектуального, економічного, соціального та духовного прогресу як національного господарства в цілому, так і підприємств зокрема, важливим ресурсом яких є можливості людського капіталу, його потенціал [1].

Ефективне використання людського капіталу має базуватися на принципах гуманістичної демократії. Тільки тоді можна досягти бажаних соціально-економічних результатів та забезпечити розвиток України як соціальної держави.

Ідеї гуманізму мають багатовікову історію, однак жодна суспільна формація не зуміла сформувати соціально-економічні та демократичні засади, щоб обґрунтувати реальну модель становлення гуманістичного суспільства.

Аналіз останніх досліджень. Питання формування соціальної політики та соціального менеджменту розглядаються Ю. Афоніним, Д. Валовим, У. Садовою [2, 3], науковими дослідженнями проблем оцінювання та використання інтелектуального кадрового потенціалу займалися Антохова І., Арсентьева Н., Бусигін В., Гаращук О., Харченко І. [4-6], досліджують проблеми формування соціальної економіки Гришкін В., Сидорина Т. [7, 8] та інші науковці й фахівці. Разом з тим, рівень державної соціальної політики в Україні, у порівнянні зі світовими стандартами, досить низький. Крім того, незначна частка великих і середніх підприємств мають власні соціальні програми в управлінському портфелі чи хоча б інструментарій соціальної політики.

Виклад основного матеріалу. Не дивлячись на низку підстав і реальних ознак, що містяться в окремих законодавчо-нормативних актах і державних програмах, українські реалії свідчать про віддаленість національної соціально-економічної системи від досягнутого рівня моделей суспільства гуманістичної демократії країнами розвиненої економіки. Соціальна політика перебуває на периферії державного управління. Хоча беззаперечним є той факт, що урядовці визнають необхідність активізувати реалізацію практичних засад гуманізації і зокрема, соціалізації українського суспільства. Підтвердженням цьому є Стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки «Шляхом Європейської інтеграції», згідно якої Україна обрала соціально орієнтований

структурно-інноваційний шлях розвитку, а також Програма Президента «Україна для людей», котра орієнтована на реформування економічної сфери, прийняття європейських стандартів соціального захисту та реалізацію інших гуманістичних ідей.

Разом з тим, в контексті досить швидких суспільних та соціальних змін, особливо в окремих життєво важливих сферах (суспільні відносини, соціальні процеси, освітні послуги, майнові відносини, стратифікація українського суспільства, тощо), виникають економічні й соціальні проблеми, розв'язання котрих не можливе без приведення у відповідність національної соціально-економічної політики з тими основними принципами, на яких ґрунтується діяльність соціальної держави.

Слід звернути увагу й бізнесовим структурам на необхідність активізації власної соціальної політики. Адже в умовах сучасної висококонкурентної економіки успішна реалізація продукції й послуг стає вирішальною умовою функціонування та розвитку підприємств, у зв'язку з чим їх виробнича й збутова політики мають реалізовуватися через політику управління людським капіталом.

Під людським капіталом розуміється сукупність усіх продуктивних якостей працівника, тобто це поняття включає придбані знання, навички, а також мотивацію й енергію, що використовують підприємці для виробництва економічних благ. До основних форм «інвестицій у людину» звичайно відносять: освіту, виховання, охорону здоров'я, а також весь комплекс витрат, пов'язаних з підготовкою людини до виробництва (включаючи пошук необхідної інформації, міграцію і т.д.). Подібно фізичному капіталу, його формування вимагає як від самої людини, так і від підприємства значних витрат. Проте, ці витрати у перспективі мають забезпечити підприємцям, котрі використовують людський капітал, одержання більш високого доходу. Таким чином, людський капітал розглядається як запас, що може накопичуватися і бути джерелом більш високого доходу в майбутньому. Тому стрімке зростання вкладень у людину не в останню чергу пов'язане з високим очікуваним доходом.

У 192 країнах світу людський капітал входить до складу національного багатства країни, і його частка на фоні фізичного та природного капіталів становить понад 60%. В Україні людський капітал не фігурує як складова національного багатства [5]. Тобто вітчизняна методика не враховує нагромадженого досвіду, знань, кваліфікації робітників.

Разом з тим, в умовах глобальної інформатизації та швидких темпів розвитку технологій у суспільстві людський капітал є головним рушієм ВВП і національного багатства країни. Тому є вкрай важливим усвідомлення необхідності забезпечення якості людського капіталу на засадах соціальної політики та гуманістичної демократії.

Адже, сучасний етап розвитку світової економіки здійснюється під пріоритетом потенціалу інтелектуального капіталу. Серед показників оцінювання конкурентоспроможності різних країн світового господарства якість людського капіталу випереджає такі показники, як якість продукції, якість технології, ринкова орієнтація і конкуренція. Знання й навички, які визначають рівень людського капіталу, в умовах трансформації економічної та соціальної сфер стають домінуючим фактором досягнення економічного успіху як для окремих особистостей та підприємств, так і для країни в цілому. Кардинальні зміни, імперативи інформаційного суспільства, стрімкий розвиток наукових знань, комунікаційних та інформаційних технологій, глобалізації економічної активності на тлі тенденцій до посилення індивідуальної відповідальності змінили вимоги до навчання [9]. Перспективність якісних знань, їх економічна ефективність та інвестиційний характер призводять до необхідності розроблення програм постійного розвитку та вдосконалення людського капіталу на національному рівні, і на рівні окремих підприємств.

Соціальна політика, як складова загальної стратегії підприємства, передбачає наявність системи заходів, взаємин та дій, направлених на оптимізацію соціальних чинників виробництва, сприяння розширенню й посиленню їхнього впливу на загальну економічну ефективність діяльності підприємства.

При цьому цілі соціальної політики підприємства полягають у такому:

- постійне соціально-економічне зростання;
- якісний розвиток людського капіталу;
- досягнення збалансованості інтересів підприємства, його працівників і контрагентів, суспільства в цілому;
- забезпечення добробуту працівників і власників підприємства в майбутньому шляхом максимізації прибутковості й ринкової вартості підприємства.

Соціальна політика підприємства щодо розвитку людського капіталу має відповідати загальноприйнятим принципам, основні з яких узагальнені на рис. 1.



Рис. 1. Принципи соціальної політики підприємства щодо розвитку людського капіталу

Таким чином, у розвитку людського капіталу вагома роль належить підприємствам, які безпосередньо являються джерелами його накопичення, оскільки зацікавлені в цьому і володіють інформацією про найбільш перспективні напрями вкладення коштів у навчання й підготовку працівників. Адже від рівня

кваліфікації кадрів у значній мірі залежать економічні й фінансові результати діяльності підприємства.

Для виконання свого функціонального призначення людський капітал потребує, крім соціального забезпечення, індивідуальних інвестицій власника виробництва у вигляді здобуття та підвищення рівня освіти, кваліфікаційних навиків і вмій тощо. Відтак ключової важливості набуває створення умов для зацікавленості в інвестуванні у людський капітал. З огляду на те, що низька якість соціальних послуг знижує їхню віддачу та, відповідно, схильність до інвестування в соціальну сферу, вкладення у розвиток останньої є важливим чинником активізації децентралізованих інвестицій у соціальні програми.

В контексті вище викладеного, удосконалення системи управління підприємством має супроводжуватися творчим процесом навчання, який ґрунтується на стратегічному баченні, нових цінностях та нормах.

Варто зазначити, що висування проблеми якості людського капіталу визначається низкою об'єктивних факторів, з яких вирішальним є залежність рівня розвитку й конкурентоспроможності підприємства та національної економіки в цілому від якості людських ресурсів. Проте, у багатьох наукових концепціях цей фактор не виокремлений як пріоритетний. Наприклад, в концепції Збалансованої системи показників (Balanced Scorecards – BSC), авторами якої є Роберт С.Каплан та Дейвід П.Нортон, складова кар'єрного росту та навчання розглядається в останню чергу (після фінансового, споживчого напрямів та внутрішніх бізнес-процесів (рис. 2) [10].

Зазначимо, що BSC є популярною серед підприємств, орієнтованих на інноваційний розвиток та зміцнення конкурентних позицій, а головне – ця система стала підґрунтям для розвитку інших наукових управлінських концепцій, пріоритетним напрямом яких є система навчання та якість кадрів. Зокрема, питання організаційних змін, вдосконалення індивідуальної і колективної поведінки розглядаються в концепції Хьюберта К. Рамперсада, яка дістала назву «Універсальна система показників діяльності» (TPS). Концепція спрямована на максимальний розвиток особистості всіх співробітників підприємства та

оптимальне використання їх можливостей [11]. Такий підхід суттєво відрізняється від традиційних теорій управління, в яких недостатньо уваги приділяється значенню навчання та майже не враховуються особисті інтереси співробітників.

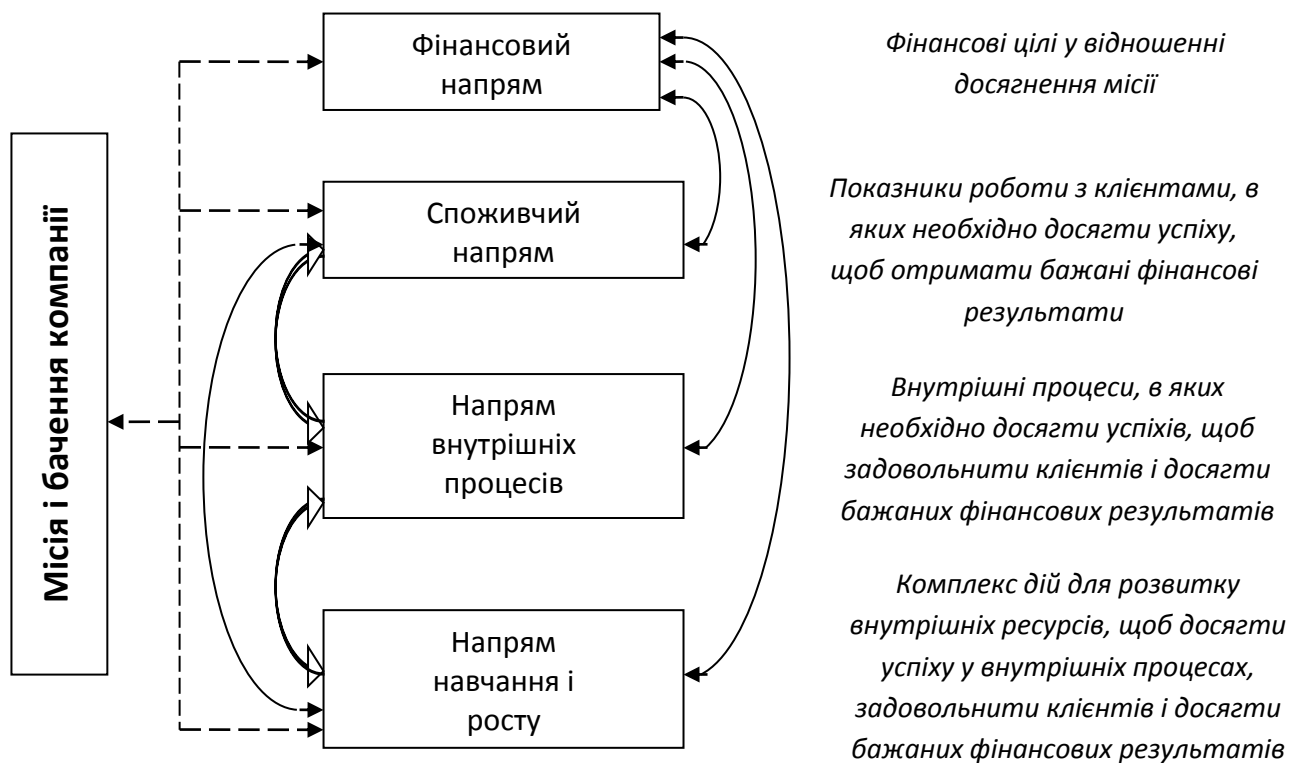


Рис. 2. Структура Збалансованої системи показників [10]

Перший крок при використанні підходів TPS – навчання та визначення особистих цілей співробітників. Потім ці особисті цілі порівнюються з індивідуальною поведінкою та загальним баченням підприємства. Це допомагає створити міцну основу для наступних змін і вдосконалення системи управління. Тобто, удосконалення та розвиток підприємства можливі тільки тоді, коли персонал навчається і змінюється всередині. Рамперсад доводить думку, що у разі надання переважного значення особистим цілям, співробітництво працівників буде більш усвідомленим, вони стануть лояльними і більш відданими підприємству, що в свою чергу, посилить мотивацію, надасть почуття задоволення і натхнення від виконаної роботи [11].

TPS об'єднує і розвиває теорію Збалансованої системи показників та низку інших концепцій удосконалення системи управління. Вона складається з таких п'яти елементів:

- особиста система збалансованих показників;
- організаційна система збалансованих показників;
- загальний менеджмент на основі якості;
- управління результативністю та управління компетенціями;
- цикл навчання Колба.

З'єднувальним ланцюжком для елементів теорії TPS слугують знання (рис. 3).



Рис. 3. Зв'язок елементів теорії TPS [11]

Особиста система збалансованих показників складається з особистого бачення, місії, ключових ролі та факторів успіху, мети, показників результативності, цільових значень і дій, спрямованих на вдосконалення. В основі цієї системи лежить самоуправління, саморозвиток і самокоучинг, які мають бути притаманні не лише менеджерам, а й рядовим співробітникам підприємства.

Особливе значення у цій теорії приділяється розвитку стратегії та засобам її реалізації.

Як розвиток системи TPS виникла концепція загального менеджменту на основі якості (TQM), котра трактується як стиль життя всієї організації, де провідне місце посідає безперервне удосконалення. Особливе значення при цьому надається мобілізації всіх ресурсів підприємства з метою постійного задоволення потреб споживачів. TQM – це філософія та набір керівних принципів, слідування яким допомагає створити організацію, що постійно вдосконалюється.

В безперервному процесі удосконалення менеджменту всі перелічені концепції пересікаються і доповнюють одна одну, а складові особистої та організаційної збалансованих систем показників знаходяться у постійній взаємозалежності.

Дослідження Р.Каплана, Д.Нортон, Х. Рамперсада та інших науковців, які проводились на основі впровадження BSC в практичну діяльність підприємств, дали можливість обґрунтувати новий теоретичний підхід до управління, акцентуючи увагу на тому, що в сучасних умовах процес ведення бізнесу та інша економічна діяльність виходять за межі існуючих раніше уявлень про управління. Необхідним стає перехід до такої матричної моделі управління, яка була б орієнтована на формування взаємовідносин на основі критеріїв оцінки ефективності економічної діяльності та постійного розвитку шляхом навчання й здобуття нових навиків і вмінь, адже це найкращий метод забезпечення довгострокового успіху в бізнесі.

Це обумовлює потребу запровадження стратегічного управління, побудованого таким чином, щоб з одного боку, не втрачалася соціальна відповідальність, а з другого – не руйнувалися методи й механізми ведення бізнесу, забезпечення його прозорості та корисності для власників капіталу. Такий підхід до новітнього управління проявився в багатьох підприємствах, корпораціях у вигляді нових стандартів звітності, принципів корпоративного управління, форм спілкування з клієнтами, власниками, інвесторами і партнерами, відносин з державою та її представниками.

Стосовно українських підприємств варто зазначити, що зовсім незначна їх частка використовує основні принципи, закладені у наведених вище концепціях. Зокрема, трохи більше 12% підприємств Полтавщини активно впроваджують соціальну політику та забезпечують постійний розвиток людського (трудового) капіталу. Це такі підприємства як ПАТ «Полтавський завод медичного скла», ПАТ «Полтавський автоагрегатний завод», ПАТ «Кременчуцький колісний завод», ПОВПТГ «Полтаватеплоенерго», ПАТ «Кременчуцький міськмолокозавод» та інші.

Наприклад, на ПОВПТГ «Полтаватеплоенерго» значна увага приділяється роботі з кадрами підприємства – визначальному факторові подальшого розвитку. Робота з персоналом спрямована на підвищення ефективності діяльності підприємства шляхом постійного навчання та росту. Керівництво підприємства реалізує концепцію підвищення професійного рівня працівників, як основу ефективного використання виробничого кадрового потенціалу. Зокрема, з 1100 працівників у 2012 році 49 осіб здобули другу професію за рахунок коштів підприємства; пройшли переатестацію 529 робітників та 86 керівників, професіоналів і фахівців; підвищили кваліфікацію 15 робітників; отримали нові професії 20 працівників. На підприємстві діє система мотивації, елементами якої є матеріальне заохочення, умова преміювання, заходи естетичного, морального й матеріального заохочення та підтримки персоналу тощо.

На жаль, таких прикладів можна навести одиниці. Про відсутність соціальної політики на більшості підприємствах реального сектора економіки Полтавщини свідчить погіршення стану соціально-трудових відносин на провідних підприємствах Кременчука, деяких підприємствах м. Полтави та області, в колективах підприємств теплоенергетики [12].

Висновки. Як свідчать дослідження, впровадження в практику господарювання українських підприємств розглянутих вище концепцій стримується низкою проблем. Це, перш за все, недостатній професійний та кваліфікаційний рівень топ-менеджменту, що впливає на відсутність корпоративної культури всередині підприємства та соціальної політики як такої.

Ще однією проблемою є недостатність фінансових ресурсів на підприємстві для реалізації соціальних програм. Хоча, на наше глибоке переконання, ця проблема носить суб'єктивний характер. Адже, наприклад, стимулювання працівників шляхом перспектив навчання та кар'єрного росту призведе до зростання продуктивності праці, а отже – до покращання фінансових результатів підприємства; забезпечення безпечних на комфортних умов праці знизить рівень захворювань виробничого персоналу, що також позитивно впливатиме на рентабельність трудового капіталу.

Соціальна політика, як сукупність заходів, що забезпечують задоволення основних життєвих, трудових потреб персоналу, поліпшення його якісного рівня, повинна складатися з таких пріоритетних вирішуваних завдань (рис. 4):

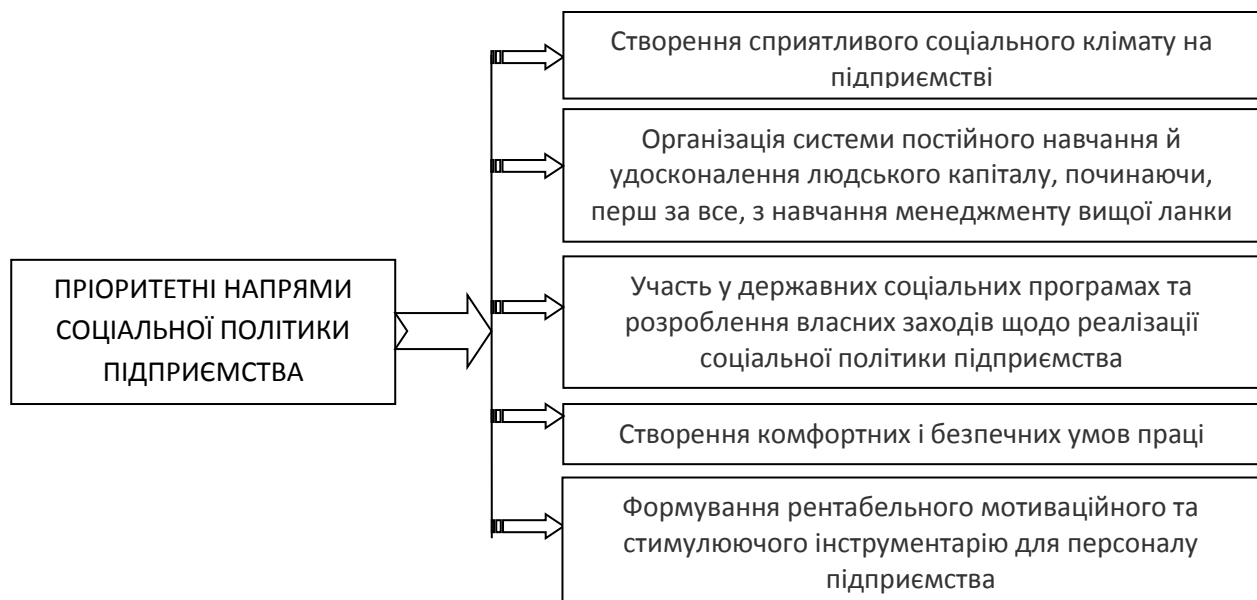


Рис. 4. Пріоритетні напрями соціальної політики як важливого елементу загальної стратегії підприємства

В період інтеграції та досить швидких змін умов ведення економічної діяльності економічні процеси та відносини стали не тільки динамічними, турбулентними, але й глобальними, що вимагає формування нової парадигми соціальної політики як основи управління соціально-економічними процесами в Україні та відносинами на підприємствах.

Список використаних джерел

1. Мачеринскене, И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Инкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С.29–39.
2. Афонин, Ю. А. Социальный менеджмент: [учебник] / Ю. А. Афонин, А. П. Жабин, А. С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 320 с.
3. Садова У. Я. Формування соціальної політики та механізм її реалізації в регіоні: дис. доктора, екон. наук: 08.00.07 / У.Я. Садова. – JL, 2007. – 417с.
4. Антохова І.Н. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу (регіональні аспекти): автореф. десерт./ І.Н. Антохова. – Львів, 2000.
5. Арсентьева, Н.М. Использование кадрового потенциала в инновационном и традиционном сегментах экономики региона / Н. М. Арсентьева, И.И. Харченко, В.П. Бусыгин // Регион: экономика и социология – 2009. – №3. – С. 168 – 173.
6. Гаращук, О.В. Кадровий потенціал регіону: шляхи формування та використання: монографія. / О.В. Гаращук. – К., Вид-во Європейського ун-ту, 2011. – 372 с.
7. Гришкін, В. О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи: монограф. / В.О. Гришкін. – Дніпропетровськ: Пороги, 2005. – 498 с.
8. Сидорина, Т.Ю. Теоретические и политические трансформации социальной политики / Т.Ю. Сидорина // Пути России: проблемы социального познания / под. общ. Ред. Д.М. Рогозина. – М.: МВШСЭН, 2006. – 324 с.
9. Соціальна політика підприємства як інструмент реалізації корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.big-lib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki
10. Каплан, Роберт С. Организация, ориентированная на стратегию. / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес, 2004. – 416 с.
11. Рамперсад, Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов сохраняя целостность / Х. Рамперсад. – М.: Альпина, Бизнес Букс., 2005. – 352 с.
12. У Полтавській області підбили підсумки соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php>