

РОЗДІЛ 6 СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

УДК 331.101.262

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

*В. Ковалів, к. е. н., І. Ковалів, к. е. н., І. Магійович, к. е. н.
Львівський національний аграрний університет*

Постановка проблеми. Людські ресурси та здібності є одним із найцінніших засобів сучасного підприємства. Характеризуючись здібностями та вміннями, працівник створює для підприємства додатковий продукт, але в еру інформатизації суспільства та постійних змін вимог щодо персоналу підприємства стають перед проблемою управління цим ресурсом. Для керування персоналом на підприємствах формуються відділи кадрів, але їх функції здебільшого зводяться до обліку особових даних та відображення внутрішнього переміщення капіталу. Тому, постає проблема формування ефективних органів управління кваліфікацією та здібностями працівників замість простого обліку їх праці, винагороди та відпочинку. Особливого значення набуває створення інтегрованих систем із блоками управління виробництвом для поточного й стратегічного управління кадрами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як зазначає О. Сем'ян, перехід від постіндустріального суспільства до нового інформаційно-інтелектуального визначає людський капітал як найважливіший стратегічний об'єкт управління підприємством [4]. Усе більше науковців відносять людський капітал до інтелектуального. Так, А. Чухно визначає інтелектуальний капітал як «капітал, що акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднав інтелектуальну працю й інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, організаційну структуру, інформаційні мережі – тобто все те, що визначає імідж підприємства та зміст його діяльності. Усі елементи інтелектуального капіталу є дієвими факторами, що визначають створення багатства сучасного суспільства» [5, с. 41].

Закордонні науковці виділяють іншу категорію людського капіталу – креативний капітал. Зокрема, американський вчений Р. Флорида виділяє три складові креативного капіталу в моделі «3Т»: технологія, талант і толерантність [6]. Тому розвиток людського капіталу спонукає розвиток технології як складової частини креативності. Дослідники В. Саричев та Г. Єлісеєва звертають увагу на основні сучасні підходи до вимірювання індексу людського розвитку за Програмою розвитку ООН і національною методикою в Україні для оцінки його реальної вартості [3].

Постановка завдання. У рамках свого дослідження ми ставили завдання дослідити чинники, що впливають на людський капітал, та намітити шляхи покращання управління ним.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал – це специфічна категорія, яка має здатність розвиватися, переміщуватися та підлягає управлінню й плануванню. Для цього створено і функціонує безліч систем, але більшість з-поміж них керуються поточними потребами та наявністю. На наше переконання, система управління капіталом має будуватися на принципах навчання протягом життя та креативності. В Україні існують свої системи оцінки здібностей персоналу, хоча поряд із ними необхідно звертати увагу на світові системи, такі як Глобальний індекс творчості (креативності) (GCI), яку розробили канадські вчені [7]. У ній вказані заходи для розширеного економічного зростання і сталого процвітання на основі методики «3Т» економічного розвитку – таланту, технологій і толерантності – у 2015 році. Вона оцінює і ранжує 139 країн у всьому світу.

Глобальний індекс творчості тісно пов'язаний з економічним розвитком, конкурентоспроможністю і процвітанням народів. Країни, які набрали високий рейтинг у GCI мають вищий рівень продуктивності, конкурентоспроможності, підприємництва та загального розвитку людини. Творчість також тісно пов'язана з урбанізацією. Нації, що набрали високі бали в рейтингу GCI, також мають тенденцію бути більш рівноправними товариствами, що спонукає до суспільного розвитку, який впливає на суспільний дух.

У загальному рейтингу 2015 року Австралія посідає перше місце в рейтингу заGCI, витісняючи Швецію, яка посідала перше місце в попередні 2004 та 2011 роки. Сполучені Штати Америки на другій позиції. Нова Зеландія займає третє місце, Канада – четверте, показники Данії і Фінляндії ставлять їх на п'яте і шосте місця (табл. 1). До першої десятки входять також Швеція, Ісландія, Сінгапур та Нідерланди.

Таблиця 1

Глобальний індекс творчості – загальний рейтинг

Ранг	Країна	Технологія	Талант	Толерантність	Глобальний індекс творчості
1	Австралія	7	1	4	0,970
2	Сполучені Штати Америки	4	3	11	0,950
3	Нова Зеландія	7	8	3	0,949
4	Канада	13	14	1	0,920
5	Данія	10	6	13	0,917
6	Фінляндія	5	3	20	0,917
7	Швеція	11	8	10	0,915
37	Білорусь	41	8	97	0,598
38	Російська Федерація	22	15	123	0,579
44	Еквадор	43	90	25	0,532
45	Україна	43	24	105	0,518

*За [7].

Дослідження креативного класу показали, що Люксембург має найбільшу частку (54 %) – охоплює галузі науки і техніки, мистецтва і культури, бізнес, управління та професії. Бермудські острови посідають друге місце (48 %), Сингапур – третє (47 %), Швейцарія (47 %) займає четверте місце, а Ісландія (45 %) – п'яте. Україна на 40 місці, всього на 6 позицій нижче, ніж Сполучені Штати Америки. Австралія попереду в таланті, Ісландія посідає друге місце, а Україна на 24 місці.

Південна Корея лідирує в технології, Японія займає друге місце, Ізраїль – третє, США – четверте, Фінляндія – п'яте, Австралія, Нова Зеландія, Німеччина, Сингапур і Данія завершують першу десятку. Україна на 43 місці, поступившись Білорусі, Ямайці й Екватору, хоча випереджає Польщу.

Канада займає перше місце в толерантності, яку ми вимірюємо як відкритість до етнічних і релігійних меншин. Ісландія посідає друге місце, Нова Зеландія – третє, Австралія – четверте, Сполучене Королівство – п'яте, Нідерланди, Уругвай, Ірландія, Норвегія і Швеція завершують першу десятку. Україна на 105 місці.

Отже, нам необхідно звернути увагу передусім на формування саме суспільства, яке має стати цілісним організмом та виховувати толерантність. Творчість також тісно пов'язана з урбанізацією, тому більш урбанізовані країни мають вищий показник. Оскільки України немає серед передових країн за технологією, вважаємо проблемою не її відсутність, а недостатні здібності та вміння населення використовувати й вдосконалювати наявні системи.

Суспільство може розвиватися лише в конкурентному середовищі, адже там, де вмирало виробництво, обмежували також освіту, науку, охорону здоров'я, торгівлю і самоліквідовувалися. Кожна країна намагається створити власні стандарти суспільства, а чинники формування конкурентоспроможності людського капіталу необхідно виділити й дотримуватися цілісної, єдиної політики. Наведемо чинники, що формують у суспільстві людський капітал, та чинники, що призводять до стримування його розвитку (табл. 2).

Як бачимо, більшість чинників не лише присутні в українському суспільстві, й чинять вагомий вплив на формування людського капіталу.

Отже, нам необхідно виділити на рівні підприємства людський капітал як специфічний вид капіталу та провести його класифікацію. Цього можна досягти уніфікацією статистичної звітності щодо обліку зайнятості та руху людського капіталу, вивільнення, підвищення кваліфікації тощо. Це означає: якщо підприємство займається розвитком своїх працівників, то воно витрачає певні ресурси, які б мали повертатися додатковими надходженнями з виробництва як додатковий продукт, так із боку держави – як матеріальне заохочення до таких дій.

Окрім того, вважаємо, що діяльність вітчизняних підприємств щодо управління людським капіталом можна поділити на матеріальний та соціальний вплив.

Матеріальний вимір легко обчислюється та може порівнюватися з діяльністю і доходами працівників в інших галузях, зі середніми доходами в країні, області, району, а також слугувати обґрунтуванню тарифів і додаткових доплат.

Особливий розділ в управлінні людським капіталом – це формування соціальної захищеності та впевненості у завтрашньому дні. Цього можна досягти формуванням соціальних пакетів для працівників.

Таблиця 2

Чинники формування конкурентоспроможності людського капіталу країни*

Чинник	Наслідки існування	Напрями оптимізації конкурентних ефектів
Демографічний потенціал	Висока кількість населення забезпечує сталий попит на товари та послуги, що відносяться до груп задоволення первинних потреб	Стимулювання народжуваності, зниження смертності, програми залучення та адаптації мігрантів
Доходи населення	Високі доходи забезпечують масове споживання, трансформацію потреби у товарах тривалого користування та житлі в забезпечений грошима попит, розвиток високотехнологічних галузей економіки	Збільшення оплати праці, розширення кредитування
Структура економіки	Висока частка секторів продуктів та послуг кінцевого споживання робить економіку еластичною відносно доходів та демографічного потенціалу населення, посилює мультиплікативні чинники відтворення масштабів економіки.	Стимулювання приватного підприємництва, зняття бар'єрів експортно-імпортних операцій та іноземного інвестування
Регулювання економіки	Зарегульована економіка нееластична до змін в людському капіталі, відсутні еволюційні зміни в механізмі формування конкурентоспроможності, гальмується розвиток людського капіталу	Дерегулювання економіки, усунення неконкурентних бар'єрів роботи дозвільної системи
Корупція	Деформується механізм формування конкурентоспроможності людського капіталу, державні інститути не реалізують регуляторні функції й існують лише номінально, формується олігархічна економіка з непрогнозованими перспективами	Антикорупційна політика, глобальна конкуренція

За [1, с. 111].

Страховання життя на певний термін – найдешевша форма страхування життя. Вона забезпечує захист, але не формує заощаджень [2, с. 20]. Прогресивною формою є накопичувальне страхування, ініційоване підприємством. Тоді підприємство є страхувальником, а працівник застрахованою особою. За добросовісних і тривалих взаємовідносин між працівником і працедавцем створюється фонд, який забезпечує нагромадження для працюючих. Якщо ж працівник не виконав норм трудового договору, сума переходить до страхувальника й використовується ним для інвестиційної діяльності.

Іншою стороною соціального захисту є створення передумов медичного страхування на підприємстві. Воно приносить тотальну вигоду для працедавця, а саме дає змогу уникати необґрунтованого вибуття трудових ресурсів у зв'язку з хворобами і витрат на допомоги у зв'язку з лікуванням та реабілітацією.

Висновки. Використання моделі «3Т» допоможе визначити основні недоліки у формуванні людського капіталу та потенціалу, який наявний в країні на певну дату, поліпшити систему плану та підготовки людських ресурсів й управління ними. Використання новітніх технологій, зокрема «хмарної» технології, дасть змогу скоротити затрати часу працівників відділу кадрів на формування звітності, перспективних планів, а також кількість працівників цієї служби на підприємствах.

Бібліографічний список

1. Ніколайчук М.В. Людський капітал в системі чинників реалізації міжнародних бізнес-проектів / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 3, т. 3. – С. 108–112.
2. Основи довгострокового страхування : навч. посіб. / А. Т. Головка, М. П. Денисенко, І. О. Ковтун, В. Г. Кабанов. – К. : Алерта, 2007. – 444 с.
3. Саричев В. І. Індекс людського розвитку: проблеми вимірювання на національному та світовому рівнях [Електронний ресурс] / В. І. Саричев, Г. Ю. Єлісеєва // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 220–227. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_2_40.
4. Сем'ян О.В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 4(16). – С. 141–145.
5. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України (початок) / А. А. Чухно // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 42–49.
6. Florida R. Creativity and prosperity: The Global Creativity Index / K. Florida. – Toronto-Ontario. – 2011.– Sept.
7. The global creativity index 2015[Electronic resource] / Richard Florida, Charlotta Mellander, Karen King, Martin Prosperity. – Toronto : Institute Rotman School of Management University of Toronto. – S. 65. – Mode of access : <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

Ковалів В., Ковалів І., Магійович І. Сучасні тенденції в управлінні людським капіталом

Розглянуто основні тенденції в управлінні людським капіталом крізь призму моделі «3Т», де основний наголос зроблено на формуванні креативного капіталу за трьома його складовими: технологія, талант і толерантність. Охарактеризовано глобальний індекс творчості (GCI), який тісно пов'язаний з економічним розвитком, конкурентоспроможністю і процвітанням народів. Країни, які набрали високий рейтинг на GCI мають вищий рівень продуктивності, конкурентоспроможності, підприємництва та загального розвитку людини. Творчість також тісно пов'язана з урбанізацією. Нації, що набрали високі бали в рейтингу GCI, також мають тенденцію бути більш рівноправними товариствами, що спонукає до суспільного розвитку, який впливає на суспільний дух. У цьому рейтингу виокремлено Україну та вказано на недоліки, тенденції та шляхи покращення впливу низки чинників на людський капітал.

Ключові слова: управління, людський капітал, технологія, талант, толерантність.

Kovaliv V., Kovaliv I., Magiyovych I. Current trends of human capital management

The article describes the main trends in human capital management through the prism of the model of «3T», where the main emphasis is on building creative capital by its three components: technology, talent and tolerance. Characterized by a global index of creativity(GCI), which is closely linked to economic development, competitiveness and prosperity of the people. The countries that scored high ratings on GCI have higher levels of productivity, competitiveness and overall business development. Creativity is also closely linked to urbanization. Nations that scored high marks in the ranking by GCI also tend to be more equal societies, which encourages development that will affect the public spirit. In this rating Ukraine is highlighted and was given the shortcomings, trends and ways to improve the impact of several factors on human capital.

Key words: management, human capital, technology, talent, tolerance.

Ковалив В., Ковалив И., Магийович И. Современные тенденции в управлении человеческим капиталом

Рассмотрены основные тенденции в управлении человеческим капиталом через призму модели «3Т», где основной акцент сделан на формировании креативного капитала по трем его составляющим: технология, талант и толерантность. Охарактеризован глобальный индекс творчества (GCI), который тесно связан с экономическим развитием, конкурентоспособностью и процветанием народов. Страны, набравшие высокий рейтинг на GCI, имеют более высокий уровень производительности, конкурентоспособности, предпринимательства и общего развития человека. Творчество также тесно связано с урбанизацией. В данном рейтинге выделена Украина и указано на недостатки, тенденции и пути улучшения влияния ряда факторов на человеческий капитал.

Ключевые слова: управление, человеческий капитал, технология, талант, толерантность.

УДК 331.101.3:631.11

**СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ
У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

А. Нестерович, к. е. н.

Львівський національний аграрний університет

Постановка проблеми. Враховуючи важливість персоналу в діяльності будь-якого підприємства, проведення об'єктивної його оцінки надзвичайно актуальне для прийняття багатьох господарських і кадрових рішень. Проведення такої оцінки повинно бути системним і комплексним. Під час оцінювання праці персоналу сільськогосподарських підприємств необхідно враховувати галузеві особливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підвищення продуктивності праці за рахунок різних форм і методів мотивації давно цікавлять вітчиз-