

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-24>

УДК 338

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE IN THE INNOVATIVE ECONOMY

Азарова Анжеліка Олексіївна

кандидат технічних наук, професор,
Вінницький національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3340-5701>

Остапчук Ярослав Юрійович

студент,
Вінницький національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3217-4016>

Пугач Володимир Сергійович

студент,
Вінницький національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8277-2025>

Azarova Anzhelika, Ostapchuk Yaroslav, Puhach Volodymyr
Vinnytsia National Technical University

Сучасна концепція конкурентоспроможності стосується не лише розвитку та впливу матеріальних ресурсів на економічне розширення окремих економічних одиниць або більших структур, таких як регіони. У літературі з цього питання припускається, що соціально-економічний успіх залежить насамперед від нематеріальних факторів, а саме від знань та інновацій – людського капіталу. Нині правильному розвитку людського капіталу приділяють велику увагу як практики, так і теоретики. Стверджується, що якість цього капіталу визначає економічну експансію суб'єктів, причому не тільки успішних сфер, а й тих, які потребують виходу із стагнації чи колапсу. Однак слід зазначити, що розвиток цього унікального ресурсу зумовлений багатьма макро-, мезо- та мікроекономічними факторами. Дана стаття відповідає потребам ринку у сфері управління процесами розвитку людського капіталу. У дослідженні розглядаються як відомі питання, так і ті, що становлять значний новий предметний внесок у сферу представлених знань. Темі, висвітлені в статті, є цінним джерелом знань як для практиків, так і для теоретиків, які займаються вищезгаданими проблемами. У статті визначено ключові завдання розвитку людського капіталу вітчизняних підприємств. Проведено порівняльний аналіз інноваційного та традиційного підходів до управління людським капіталом. Обґрунтовано організаційно-економічний механізм управління людським капіталом підприємства в умовах інноваційної економіки. Метою статті є теоретико-методичне обґрунтування методичних підходів до формування організаційно-економічного механізму управління людським капіталом підприємства.

Ключові слова: людський капітал, управління, організаційно-економічний механізм, інноваційне підприємство, модель.

The modern concept of competitiveness concerns not only the development and impact of material resources on the economic expansion of individual economic units or larger structures, such as regions. In the literature on this issue, it is assumed that socio-economic success depends primarily on intangible factors, namely knowledge and innovation-human capital. Today, both practitioners and theorists pay great attention to the proper development of human capital. It is argued that the quality of this capital determines the economic expansion of entities, not only successful areas, but also those that need to get out of stagnation or collapse. However, it should be noted that the development of this unique resource is due to many macro-, meso- and microeconomic factors. This article meets the needs of the market in the field of human capital development management. The study examines both known issues and those that make a significant new substantive contribution to the field of knowledge presented. The topics covered in the article are a valuable source of knowledge for both practitioners and theorists dealing with the above issues. The article identifies the key objectives of human capital development of domestic enterprises.

A comparative analysis of innovative and traditional approaches to human capital management. The organizational and economic mechanism of human capital management of the enterprise in the conditions of innovative economy is substantiated. Performed a comparative analysis of the criteria of innovative and traditional approach to human capital management. The foreign experience of formation of models of management of human capital of the enterprise is analyzed. The purpose of the article is the theoretical and methodological justification of methodological approaches to the formation of organizational and economic mechanism of human capital management of the enterprise. The objectives of the article are to draw attention to the fact that the effectiveness of the company does not depend on the simple possession of specific human capital, but on the skillful management of it. It seems that you can succeed in the market without having your own capital, but improper management of available capital can have the opposite effect.

Keywords: human capital, management, organizational and economic mechanism, innovative enterprise, model.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в епоху постіндустріальної економіки супроводжується докорінними змінами в структурі та взаємодії елементів продуктивних сил нового технологічного способу виробництва. Сьогодні успіх підприємства все більше залежить від людського капіталу. У сучасних умовах інтелектуальні здібності людини сприяють економічному зростанню. Світовий досвід показує, що нові знання в розвинених країнах забезпечують зростання ВВП на 80-95%.

Людський фактор є основною продуктивною силою суспільства і основою концепції управління. У сучасних умовах життя особливе значення поряд з фінансовим чи промисловим капіталом мають знання, вміння, навички роботи, досвід, ініціатива персоналу. У процесі розвитку інноваційного виробництва основним елементом є працівник з високим професійним, інтелектуальним і творчим рівнем, людський капітал є основним фактором інноваційного виробництва, заснованого на генерації нових знань.

Дослідження багатьох вчених і практиків свідчать про проблеми в управлінні людським капіталом. Зокрема, І. Петрова [1] вказує на такі особливості діяльності вітчизняних служб управління персоналом:

– персональна робота не порівнюється зі стратегічними цілями управління підприємством;

– керівники підприємств не усвідомлюють, що людський капітал є найвищою цінністю, тому вони неохоче вкладають кошти в програми розвитку персоналу;

– професійно-кваліфікаційна та демографічна структура спеціалістів з персоналу є недосконалою. Лише третина з них мають вищу освіту і ще менше мають вищу освіту за спеціальністю. Більшість із цих спеціалістів увійшли або вступають у пенсійний вік, що свідчить про повільне відновлення та недостатній приплив молодих працівників у ці підрозділи;

– недостатня кількість управлінців. У промислових організаціях управлінський кадровий склад становить в середньому 0,3% від загальної чисельності працівників, у будівельних організаціях – 0,5%. У багатьох організаціях, де чисельність працівників перевищує 1000 осіб, у кадровій службі працюють лише 1-2 керівники. Найменше з усіх фахівців, зайнятих підбором і розстановкою кадрів, у розрахунку на одне підприємство, у системі побутового обслуговування та в аграрному секторі – 1 особа;

– управлінець персоналом обмежує свою діяльність запровадженням кадрової документації, прийомом та звільненням працівників, регулюванням трудових відносин відповідно до законодавства про працю, що часто порушується;

– інші питання кадрової політики (оплата праці, організація, безпека та здоров'я персоналу, правові питання трудових відносин) належать до різних відокремлених підрозділів, що не дозволяє розробити єдину кадрову політику організації;

– багато важливих кадрових функцій досі не реалізовані в українських організаціях. Серед них: стратегічне планування кадрів, комплексна оцінка діяльності, управління якістю, формування компенсаційних пакетів, формування команди, розвиток організаційної культури [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Праці багатьох вітчизняних та зарубіжних учених (серед них роботи М. Армстрона, Л. Борда, В. Буковича, П. Друкера, І. Мешолама, І. Нонаки, М. Хільба, Б. Генкіна, О. Єгоршина, А. Кібанов, Ю. Маслов, В. Маслов, А. Колот, Д. Богиня, Н. Гавкалова, А. Грішнова, І. Петрова та інші), присвячені проблемам управління людськими ресурсами та капіталом.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аспекти формування ефективного організаційно-економічного механізму управління людським капіталом

на вітчизняних підприємствах в умовах інноваційності економічних відносин у наукових дослідженнях не розкриті належним чином. Досвід показує, що на вітчизняних підприємствах залишається багато невирішених питань ефективного використання людського капіталу, що супроводжується втратою конкурентоспроможності не лише на міжнародному, а й на місцевому рівні.

Формулювання цілей статті. Проаналізувати теоретико-методичне обґрунтування методичних підходів до формування організаційно-економічного механізму управління людським капіталом підприємства. Провести порівняльний аналіз інноваційного та традиційного підходів до управління людським капіталом. Побудувати організаційно-економічний механізм управління людським капіталом інноваційного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні на багатьох українських підприємствах виникають проблеми, пов'язані з управлінням людськими ресурсами, які полягають у обмеженому розумінні соціальної ролі організації її співробітниками і особливо вищими менеджерами. Персонал розглядається як витрати, які необхідно скоротити, але не як основний ресурс компанії, правильне управління та розвиток якого значною мірою визначає успіх всієї організації; керівники не розуміють мотиви поведінки співробітників, наявні проблеми, пов'язані насамперед зі складністю визначення ефекту вкладених коштів у його розвиток. За відсутності чітких орієнтирів адміністрація зайнята виконанням рутинних завдань, а не послідовно виконання місії та стратегії підприємства, що перешкоджає здійсненню найважливіших заходів, ефект від яких проявляється не відразу; сприйняття персоналу як ключового ресурсу організації полягає в нерозумінні різниці між людськими та іншими видами ресурсів.

Недоліками керівників є їх нездатність визначити мотиви працівників, найважливіші потреби та проблеми в певний момент, а також відсутність належної уваги до них, що призводить до обману очікувань працівників та їх незадоволеності.

Це призводить до відсутності чітких довгострокових цілей організації і, як наслідок, до відсутності розуміння персоналом вищих рівнів менеджерів з персоналу. Нерозуміння персоналом своєї соціальної ролі та відмова від відповідальності за свої дії призводять до зіткнення інтересів керівників і працівників, які бажать покращити своє становище.

Однією з причин нехтування розвитком персоналу є те, що для навчання на підприємстві потрібні власні кошти, яких на підприємстві не вистачає. Іншою причиною відсутності навчання на підприємстві є небажання керівників витратити гроші на навчання через можливу зміну останніх роботи, реальний страх втратити кошти. Також недостатньо розробленими залишаються питання оптимізації витрат управління розвитком персоналу в контексті дослідження механізму та структури витрат на інноваційну діяльність підприємств, що поєднує такі їх функціональні сфери, як маркетинг, виробництво та організаційна структура [2].

Отже, в Україні модель управління персоналом є недосконалою. Для створення ефективною моделі управління людським капіталом на вітчизняних підприємствах проаналізуємо зарубіжний досвід його формування (табл. 1).

Сьогодні у вітчизняній практиці управління персоналом відбувається перетин різних моделей, зокрема, японської, американської та західної, кожна модель орієнтована на принципи використання національного характеру персоналу, врахування специфічних умов розвитку громади країн, психологічні та соціокультурні фактори. Ці моделі становлять значний інтерес для українських вчених.

Аналіз різноманітних моделей управління людським капіталом показує, що західноєвропейська модель тісно переплітається з американською – характер прийняття управлінських рішень, відповідальність, структура управління, оцінка діяльності персоналу та заробітна плата майже ідентичні. Політика щодо підбору персоналу в японських компаніях та методи виробництва істотно відрізняються від західноєвропейських та американських. Перевагами японської моделі управління є швидке підвищення кваліфікації співробітників, сильне почуття єдності, висока лояльність співробітників до компанії, здатність і готовність менеджерів враховувати довгострокові наслідки своїх рішень [3].

Проте просте копіювання зарубіжних методів роботи з персоналом без урахування особливостей вітчизняних підприємств може дати значний негативний ефект – як економічний, так і психологічний.

Критерії інноваційного та традиційного підходу до управління людським капіталом. У теперішній час інтенсифікація інноваційних процесів, поширення інформаційно-комп'ютерних технологій, інтелектуалізація праці, глобалізація економіки об'єктивно при-

Таблиця 1

Моделі управління людським капіталом підприємства

Критерій	Японська	Американська	Західноєвропейська
1	2	3	4
Набір персоналу	Довічний найм	Короткостроковий найм працівників відповідно до кваліфікації та професійних якостей кандидата на передбачувану посаду	Залучення працівників з необхідним досвідом, навичками та кваліфікацією
Наявність адаптації персоналу	Широке використання соціальної та професійної адаптації	Інноваційні інструменти адаптації персоналу, зокрема, такі як наставництво та коучинг.	Важлива адаптація нових співробітників. Вона містить пакет нормативних документів, які регламентують порядок заходів щодо адаптації нового працівника та осіб, для яких ці заходи впроваджуються.
Навчання	Концепція безперервного навчання. Навчання на роботі (в основному безпосередньо на робочому місці)	Різні форми навчання, основні серед них – неформальне навчання, навчання на робочому місці, безперервне навчання, самоосвіта	Внутрішнє та зовнішнє навчання, самонавчання, професійне чи проблемно-орієнтоване навчання, яке розраховане на конкретні цільові групи.
1	2	3	4
Відповідальність	Колективна	Індивідуальна	Колективна
Атестація та оцінка результатів діяльності	Оцінка довгострокової реалізації	Використання багатофакторних методів оцінки особистого внеску працівників. Оцінка короткострокових результатів	Систематична оцінка результатів діяльності персоналу, що забезпечує суворе регламентування та формалізацію всіх кроків, процедур та форм оцінки
Мотивація	Система оплати праці, яка ґрунтується на тривалості стажу роботи. В її основі – неформальні міжособистісні стосунки	Використання різноманітних форм фінансової мотивації	Система оплати праці складається з базової (без змін) і додаткової (змінної, залежно від різних факторів) частин. Широко практикується система морального заохочення працівників
Структура управління	Гнучка, нестандартна	Суворо формалізована	Суворо формалізована
Тип управління	Управління «знизу вгору»	Управління «зверху вниз»	Управління «знизу вгору»
Характер прийняття управлінських рішень	Прийняття рішень консенсусом (колективно – принцип одностайності)	Індивідуальний характер прийняття рішень	Індивідуальний характер прийняття рішень
Лояльність персоналу	Вірність підприємству	Вірність професії	Відданість підприємству

Таблиця 2

Порівняльний аналіз критеріїв інноваційного та традиційного підходу до управління людським капіталом

Параметри для порівняння	Традиційний підхід	Інноваційний підхід
1	2	3
Мета	Для задоволення існуючих потреб організації	Для задоволення нових потреб, що сформувалися
Керованість	Висока керованість, організаційна структура управління стабільна, ієрархічна, чіткий розподіл функцій управління	Низька керованість, автоматизована гнучка структура, відсутній чіткий розподіл функцій управління
Прийняття рішень	Проблеми стандартні, рішення приймаються із затримкою у відповідь на виникаючі проблеми	Прогнозування, пошук та аналіз проблем
Стиль управління	Стабільність	Заохочення до ініціативи та творчості, просування ідей, мотивація персоналу до змін
Відносини в організації	Змагання за посади	Взаємодія, організація творчих команд для генерування ідей, які переслідують спільні цілі
Мотивація	Чітка перспектива, авторитаризм	Стимулювання інноваційного підприємництва, творчості
Оплата	Індивідуально, відрядно, без бонусів	Без бонусів, оцінок
Результат	Збереження управління на тому ж рівні	Перехід в управлінні на новий рівень

зводять до трансформації змісту і структури людського капіталу, характеру впливу його активів на економічний розвиток, внесення коректив у процес його формування, накопичення та умови продажу. Відповідно змінюються пріоритети в управлінні людським капіталом (таблиця 2).

На основі порівняльного аналізу параметрів інноваційної діяльності та традиційного підходу до управління людським капіталом можна визначити специфіку інноваційного управління людським капіталом в організації. Ця специфіка полягає у розвитку напрямів формування, розвитку та використання якісного людського капіталу, мотивації та стимулюванні інноваційної поведінки персоналу у створенні сприятливого інноваційного клімату для повноцінного професійного, інтелектуального та творчого впливу працівників на інноваційний процес.

Підхід до управління людським капіталом базується на постійному вдосконаленні та пошуку нових методів управління, створенні умов для розвитку інтелектуальних здібностей персоналу, впровадженні управлінських прийомів, дослідженні нових форм комунікації із зовнішнім. і внутрішнім середовищем.

Серед основних вимог до людського капіталу в умовах інноваційної економіки можна виділити наступні:

- адаптивність до постійних змін науково-технічної сфери, економічної системи;
- здатність та бажання підвищувати професійний рівень, перекваліфікуватись та продовжувати навчання;
- система стимулювання підвищення професійного рівня;
- креативність та підприємливість;
- наявність стимулювання інноваційної діяльності.

Система управління людським капіталом є невід'ємною частиною всієї системи управління підприємством. Метою цієї системи є своєчасне забезпечення інноваційних процесів персоналом необхідними навичками, знаннями, високими інтелектуальними та творчими здібностями.

Проте в інноваційній економіці потреби підприємств зростають, тому обсяг і якість людського капіталу також повинні зростати, щоб відповідати необхідним вимогам інноваційного розвитку. При цьому систему управління людським капіталом неможливо відокремити від відтворювального процесу підприємства.

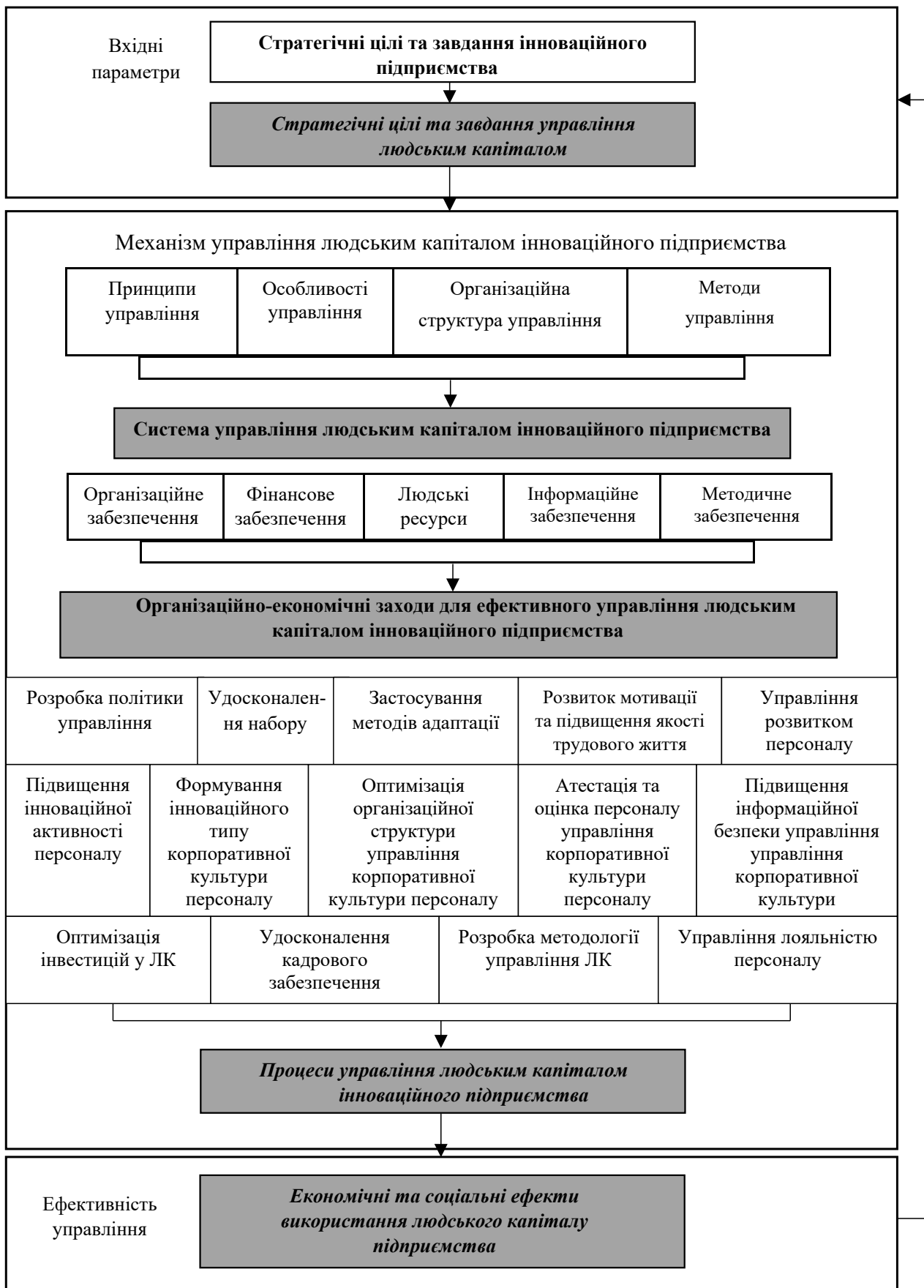


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм управління людським капіталом на інноваційному підприємстві

Саме людський капітал забезпечує реалізацію інноваційного процесу, тому система управління людським капіталом має бути включена в інноваційний цикл компанії.

Організаційно-економічний механізм управління людським капіталом підприємства в інноваційних умовах слід розглядати як підсистему підприємства, що розвивається. Для коригування ціннісних принципів і ресурсних компонентів обов'язково запроваджується зворотний зв'язок, який робить цей механізм більш адаптивним до мінливого економічного середовища. Авторський підхід до побудови організаційно-економічного механізму людського капіталу інноваційного підприємства представлений на рисунку 1.

Таким чином, організаційно-економічні заходи щодо сприяння управлінню людським капіталом інноваційного підприємства включають такі складові:

1) удосконалення процесу найму працівників, тобто найму працівників з креативним мисленням та досвідом участі в інноваційних проектах із застосуванням хедханту, скринінгу, рекрутингу тощо.

2) застосування сучасних методів адаптації персоналу;

3) управління розвитком персоналу з використанням інноваційних підходів (коучинг, самонавчання, навчання, тематичні дослідження, електронне навчання тощо);

4) атестація та оцінка персоналу (фокусування за результатами роботи або можливостями співробітників);

5) розвиток мотивації з урахуванням інноваційних підходів з використанням матеріального і нематеріального стимулювання. Для підвищення ефективності та досягнення економічної вигоди необхідно впроваджувати інноваційно-мотиваційні стратегії з використанням таких інструментів: індивідуальний (оклади, надбавки, премії, підвищення по службі), груповий (коригувальні коефіцієнти для дослідницьких груп), матеріальні безготівкові (трудова та соціальні виплати), моральні (нагороди, сертифікати, повага колег, кар'єрне просування);

6) підвищення інноваційної активності та формування інноваційної культури персоналу, спрямованої на розвиток внутрішнього підприємства, формування ефективного механізму генерування ідей та їх накопичення, розвиток інноваційних комунікацій;

7) оптимізація інвестицій у людський капітал;

8) застосування заходів щодо створення та підтримки лояльності персоналу.

Висновок. Таким чином, дослідження дозволило побудувати організаційно-економічний механізм управління людським капіталом інноваційного підприємства. Перспективами подальших досліджень у цій галузі є побудова ефективного організаційно-економічного механізму для підприємств різної галузевої спрямованості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : підручник. Київ : Київський національний економічний університет, 2013. 466 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація роботи кадрової служби підприємства : навч. посібник. Київ : Професіонал, 2011. 304 с.
3. Прохоровська С.А. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль : Економічна думка, 2018. С. 86–90.

REFERENCES:

1. Petrova I.L. (2013) Strategic management of human resources: textbook. Kyiv: Kyiv National University of Economics.
2. Balabanova L.V., Sardak O.V. (2011) Organization of the personnel service of the enterprise: textbook manual. Kyiv: Professional.
3. Prokhorovska S.A. (2018) Competence approach in personnel management. *Regional aspects of development of productive forces of Ukraine*. Ternopil: Economic Thought.