

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК НАЙВАЖЛИВІША ПЕРЕДУМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

## HUMAN CAPITAL AS THE MOST IMPORTANT PREREQUISITE FOR ORGANIZATIONAL COMPETITIVENESS

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ПРЕДПОСЫЛКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню людського капіталу, як найважливішого чинника функціонування організації в умовах інноваційного розвитку.

**Abstract.** The article is devoted to the study of human capital as the most important factor of functioning of the organization in the conditions of innovative development.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию человеческого капитала как важнейшего фактора функционирования организации в условиях инновационного развития.

Сучасні тенденції розвитку будь-якої інноваційної організації передбачають наявність трьох невід'ємних складових: людського, матеріально-речового та фінансового чинників. Проте, якщо уявити організацію, яка розміщена в найсучасніших офісних приміщеннях, володіє найпрогресивнішими технологіями та найдорожчим обладнанням, використовує найновіші технічні засоби зв'язку, має потужні фінансові ресурси, вона не зможе працювати, доки не підбере собі професійний персонал. Без персоналу жодна організація існувати не зможе, хоч би якими значними матеріальними та фінансовими ресурсами вона володіла.

Отже, можна стверджувати, що людський капітал є не лише важливою, а й передусім невід'ємною складовою сучасного інноваційного виробництва. Діяльність могутніх та успішних світових компаній свідчить, що *персоналу належить домінуючу позицію в рейтингу чинників, які визначають прибутковість та конкурентоспроможність бізнесу в умовах інноваційного розвитку економіки.*

На думку автора, значимість людського капіталу у загальній системі управління інноваційною організацією можна сформулювати за допомогою декількох аксіом, а саме:

1. Будь-яка проблема функціонування організації пов'язана з діяльністю її персоналу.
2. Персонал організації – це не лише працівники, які вже працюють, а й ті хто прийде працювати у майбутньому.
3. Конструктивна співпраця між роботодавцями та найманими працівниками, щодо виконання службових обов'язків – це найкоротший шлях до підвищення продуктивності праці.
4. Управління персоналом – це функціональний обов'язок не тільки менеджерів з персоналу, а й лінійних та функціональних керівників усіх рівнів. Кожен керівник в організації – це керівник персоналу.
5. В менеджменті персоналу завжди присутні як макрорівень, управління всім трудовим колективом, так і мікрорівень – управління конкретним працівником.
6. Організація роботи з персоналом передбачає наявність оперативного (щоденне керівництво) та стратегічного (розроблення програм майбутнього розвитку) рівнів управління.

За сучасних умов функціонування інноваційної економіки беззаперечним є твердження, що людський потенціал є найважливішим чинником конкурентоспроможності організації. Гасло

«Кадри вирішують все!» стає не просто красивою фразою, а кредо багатьох провідних компаній. Ставлення до людини як до найвищої цінності закладається в основу сучасних концепцій управління та стратегічного розвитку організації. Прогресивність цих концепцій полягає у створенні таких умов організації праці, які дають змогу кожному працівникові проявити свої професійні та ділові здібності з метою досягнення максимальної ефективності роботи всієї організації.

Еволюція концепцій управління людськими ресурсами засвідчує поступове зростання тенденції гуманізації управління. Як спеціалізована функція – управління персоналом почало формуватися із виникненням великих за обсягом та чисельністю працівників підприємств, компаній, фірм. До цього часу більшість рішень стосовно найму, звільнення, професійної підготовки та стимулювання праці працівників вирішувалися безпосередньо власниками. Із поступовим зростанням масштабів та ускладненням виробництва ці функції невпинно відокремлювалися і виконувалися спеціально призначеними фахівцями.

З'явилися перші фундаментальні дослідження у сфері управління людськими ресурсами. Зокрема дослідження, були проведені Ф. Тейлором та іншими вченими, дали можливість власникам підприємств та фабрик підвищувати ефективність діяльності шляхом застосування прогресивних систем організації праці. Наукові розроблення Гілбертів у сфері аналізу структури та способів виконання робіт посприяли вдосконаленню системи нормування праці. Дослідження Е. Мейо показали вплив на ефективність діяльності окремих працівників соціально-психологічного клімату в колективі.

Суспільна стурбованість застосуванням праці жінок і дітей привела до розроблення й ухвалення у багатьох країнах перших законодавчих актів у сфері захисту прав і свобод цих категорій працівників. В організаційній структурі підприємств формуються окремі підрозділи, які займаються питаннями пошуку та найму персоналу, розробленням систем мотивації персоналу, розв'язанням трудових конфліктів та суперечок між працівниками та власниками.

У 30-ті роки ХХ ст. набуває сили профспілковий рух. Укладаються перші колективні угоди між профспілками, представниками найманих працівників та власниками підприємств, що регламентують найсуттєвіші питання організації праці та захисту прав найманих працівників.

З удосконаленням нормативно-правової бази у сфері соціально-трудових відносин суттєво розширюються права та обов'язки кадрових служб. На великих підприємствах та компаніях створюються департаменти (служби, відділи) по роботі з персоналом, діяльність яких не обмежується одним лише наймом та звільненням працівників. До кола їх професійних обов'язків входить реалізація програм соціального розвитку трудового колективу в сфері організації навчання та підвищення кваліфікації, розроблення механізму кар'єрного просування, пошук можливостей удосконалення систем стимулювання та мотивації праці, розв'язання виробничих конфліктів та суперечок. Суворішають і професійно-кваліфікаційні вимоги щодо працівників служб персоналу. Керівництво великих корпорації включає до штату департаментів не лише професійних менеджерів з персоналу, а й юристів, економістів, психологів, соціологів.

Створення окремих підрозділів з управління персоналом свідчить про підвищення ролі і значення кадрової політики у виробничій діяльності. Служби управління персоналом утворюються як підрозділи, що мають допомагати керівництву розробляти й реалізовувати програми розвитку персоналу, забезпечувати формування високопрофесійного та конкурентоспроможного трудового колективу.

З 80-х років ХХ століття швидко розвиваються великі транснаціональні компанії, які розміщують власне виробництво на території кількох країн у різних регіонах світу. Перед службами управління персоналом ТНК постає проблема управління значними людськими ресурсами у різних країнах світу, часто відмінними за рівнем життя, релігійними та національними традиціями. В економічній науці з'являються такі терміни, як «трудова мігранти», «полювання на інтелект», «відплив інтелекту», які характеризують тенденції у

розвитку новітніх технологій у пошуку та вербуванні висококваліфікованої робочої сили за кордоном.[1, с.20-23]

У сьогоднішніх реаліях розвитку інноваційної економіки провідні країни світу, такі як США, Німеччина, Велика Британія та інші починають відчувати брак спеціалістів у різних сферах діяльності. Отримання підготовлених фахівців, швидке заповнення вакантних робочих місць, економія коштів на навчання та підготовці, можливість сплачувати трудовим мігрантам відносно меншу порівняно з місцевим населенням заробітну плату мотивують керівництво великих корпорацій масово залучати до виробництва іноземну робочу силу. Економічний зиск від залучення іноземної робочої сили є вельми високим, оскільки на бажання трудових мігрантів жити і працювати у розвинених країнах роботодавці разом з кадровими агентствами створюють потужну інтелектуальну міграцію, швидко і відносно дешево отримуючи підготовлених високопрофесійних фахівців.

Показовим є приклад Німеччини, яка з березня 2020 року викриває свої кордони для працівників з країн, які не є членами Євросоюзу. За підрахунками німецьких експертів дефіцит на рику праці складає понад 2 млн осіб. До цього часу в Німеччині існувала практика, коли місцеві підприємці при наявності вакантних робочих місць, спочатку мали запропонувати їх місцевим жителям, і тільки потім вихідцям з країн, які є членами Євросоюзу. Але вже з березня ситуація кардинально зміниться. Як заявила канцлер ФРН Ангела Меркель у своєму зверненні: «Чимало секторів економіки і підприємств невідкладно шукають фахівців. Федеральний уряд прийняв стратегію залучення кваліфікованих спеціалістів. Крім кадрів академічного рівня, бракує також кваліфікованих робітників, а без таких неможливий розвиток економіки. Тому слід прагнути, щоб було достатньо кваліфікованих кадрів. Інакше компаніям доведеться переміщатися — і ми, звісно, цього не хочемо».[2]

За словами Ангели Меркель, стратегія залучення кваліфікованих працівників включає три пункти: використання власних кадрових ресурсів шляхом підвищення рівня підготовки, по-друге, залучення робітників із країн ЄС (нині таких у ФРН 2,5 млн осіб). А також запрошення охочих працювати із держав, котрі не є членами ЄС. Фахівці із країн — не членів ЄС зможуть приїжджати до ФРН відповідно до закону, який набуде чинності 2 березня 2020 року. Нині завдання — знайти кадри, зазначила Меркель. [2]

Згідно із новим законом про працевлаштування суттєво спрощується система видачі дозволів на роботу та пошук самого місця роботи, а робочу візу можна буде отримати на шість місяців без попереднього запрошення. Отже, для наших заробітчаних невдовзі відкриється найбільший ринок праці Європи — Німеччина, і це звичайно призведе до збільшення міграції трудових ресурсів з України.

Названі тенденції у розвитку трудової міграції ще раз переконують, що в сучасній світовій економіці наявність природних ресурсів або вигідного геополітичного розташування країни, ще не є визначальним чинником економічного процвітання. У формуванні конкурентоспроможного та високотехнологічного виробництва пріоритетного значення набуває наявний «людський капітал».

Саме людський чинник стає тією рушійною силою, яка забезпечує конкурентні переваги на ринку та стратегічний розвиток організації. Роботодавці всього світу зацікавлені, аби їхній персонал мав високий рівень професійної освіти, володів сучасними технічними засобами, розумівся на прогресивних технологіях, був здатен на розроблення та реалізацію нових креативних рішень та проектів.

### *Література*

1. Леонтенко О. М. Служба управління персоналом: Навч. посіб. / О. М. Леонтенко. – К.: КНЕУ, 2011. – 478, [3] с.
2. Німеччина відкриває ринок праці для робітників із третіх країн / Голос України. URL:<http://www.golos.com.ua/article/325413>