

Леонтенко О. М.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

За сучасних умов функціонування інноваційної економіки беззаперечним є твердження, що людський потенціал є найважливішим чинником конкурентоспроможності організації. Ставлення до людини як до найвищої цінності закладається в основу сучасних концепцій управління та стратегічного розвитку бізнесу. 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.

Еволюція концепцій управління людськими ресурсами засвідчує поступове зростання тенденції гуманізації управління. Як спеціалізована функція — управління персоналом почало формуватися із виникненням великих за обсягом і чисельністю працівників підприємств і компаній. 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.

На великих підприємствах і компаніях створюються департаменти (служби, відділи) по роботі з персоналом, діяльність яких не обмежується одним лише наймом і звільненням працівників. До кола їх професійних обов'язків входить реалізація програм соціального розвитку трудового колективу у 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.

Створення окремих підрозділів з управління персоналом свідчить про підвищення ролі і значення кадрової політики у вироб-

ничій 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 XX 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 «трудові мігранти», «полювання на інтелект», «вплив інтелекту», які характеризують тенденції у розвитку новітніх технологій у пошуку та вербуванні висококваліфікованої робочої сили за кордоном [1, с. 20—23].

У сьогоdnішніх реаліях розвитку інноваційної економіки провідні країни світу, 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 відкриває свої кордони для працівників з країн, які не є членами Євросоюзу. За підрахунками німецьких експертів дефіцит на ринку праці складає понад 2 млн осіб. До цього часу у 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 [2].

Згідно з 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 заробітчан 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 і проєктів.

Список літератури

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. Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/325413>
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / А.М. Колот // Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5—13.
4. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5—25.
5. Лопушняк Г.С. Економіко-організаційні аспекти забезпечення реалізації права на соціальний захист в Україні / Г.С. Лопушняк // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2011. — № 2 (31). — С. 10—15.
6. Лопушняк Г. С. Системи забезпечення та технології бюджетного процесу : навч.-метод. посіб. / Г. С. Лопушняк, В. Г. Дем'янишин. — Тернопіль : Економічна думка, 2006. — 175 с.