

4. *Маковецкая М. П.* Достойный труд и повышение качества уровня жизни / М. П. Маковецкая // Вестник Московского университета МВД России. — 2008. — № 4. — С. 73.

5. *Попова И. П.* Проффессионализм — путь к успеху // СОЦИС. — 2004. — № 3. — С. 50.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2010 р.

УДК 331.101

Д. П. Мельничук, канд. екон. наук, доц.,
Житомирський державний технологічний університет

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ: ЗМІСТ ТА ЗАВДАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

АННОТАЦІЯ. В статті проаналізовано вплив глобальної фінансово-економічної кризи на характеристики людського капіталу України. Охарактеризовано основні загрози, що виникають у сфері формування та використання людського капіталу внаслідок поширення кризових явищ на всіх рівнях економічної системи. Визначено зміст та пріоритети антикризового управління людським капіталом з урахуванням специфіки функціонування соціально-трудової сфери України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал, складові людського капіталу, фінансово-економічна криза, антикризове управління людським капіталом.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализировано влияние глобального финансово-экономического кризиса на характеристики человеческого капитала Украины. Охарактеризованы основные угрозы, возникающие в сфере формирования и использования человеческого капитала вследствие распространения кризисных явлений на всех уровнях экономической системы. Определено содержание и приоритеты антикризисного управления человеческим капиталом с учетом специфики функционирования социально-трудоу сферы Украины.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческий капитал, составляющие человеческого капитала, финансово-экономический кризис, антикризисное управление человеческим капиталом.

The SUMMARY. In article influence of global financial and economic crisis on characteristics of the human capital of Ukraine is analysed. The basic threats arising in sphere of formation and use of the human capital owing to distribution of the crisis phenomena at all levels of economic system are characterised. The maintenance and priorities of anti-recessionary management by the human capital taking into account specificity of functioning of sociolabor sphere of Ukraine is defined.

KEY WORDS. The human capital, components of the human capital, financial and economic crisis, anti-recessionary management of the human capital.

Вступ. Останніми роками економіка України, як і більшості країн світу, перебуває у кризовому стані. Це обумовило різке погіршення рівня життя населення, спричинило зниження мотиваційного потенціалу осіб працездатного віку, сприяло руйнуванню культурних та соціальних стандартів. Такі обставини вимагають проведення рішучих заходів, спрямованих на попередження подальшого розгортання кризових явищ у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, адже часи безмежних і необачних сподівань на те, що «ринок все відрегулює самостійно» — збалансує попит і пропозицію робочої сили, встановить паритет заробітних плат залежно від кваліфікації працівників та складності виконуваних робіт, культивує раціональні трудові прагнення та патріотичні переконання — давно позаду. Як зазначається у [11, с. 6]: «Усупереч теоріям про приватну власність як рушійну силу ринкової економіки криза з усією гостротою продемонструвала об'єктивну необхідність узгодження приватних інтересів із загальнонаціональними». Настав час усвідомити те, що вже не одне десятиріччя визнається провідними державами світу — довільне ринкове саморегулювання економіки неефективне без функціонування дієвої системи державної підтримки ринкових перетворень. У тому числі, це стосується соціально-трудової сфери, де під час кризи, за відсутності відпрацьованого механізму правового захисту працівників, ситуація є вкрай складною, а тому вимагає негайних адекватних управлінських дій, що ґрунтуватимуться на раціональній науковій основі.

Нині кризова проблематика посідає чільне місце на сторінках наукових праць. Проте й досі вчені не дійшли згоди з приводу причин та ймовірних наслідків світової фінансово-економічної кризи. Зрозуміло одне — сучасні кризові явища виступають у ролі своєрідного диференціатора майбутніх перспектив переважної більшості держав світу, одні з яких лише на мить відхиляться від обраного курсу стратегічного розвитку, а інші будуть безжалісно відкинуті хвилею економічної рецесії та фінансових негараздів на десятиріччя в минуле. Зокрема, професор М. Шимаї робить висновок, що тривалість глобальної кризи, яка розпочалася в 2007 році в Америці, Азії, Європі та в країнах Африки і Латинської Америки, які розвиваються, буде різною. Крім того, її наслідки будуть більш руйнівними в тих країнах, які є більш слабкими і сильніше залежать від зовнішніх ринків та ресурсів [12, с. 24]. До когорти останніх відноситься і Україна, а тому проблема виходу з фінансово-економічної кризи залишається вкрай актуальною й сьогодні.

Загалом проблемам глобальної кризи та шляхам її подолання присвячено праці В. Гейця, А. Чухна, В. Бурлачкова, М. Шимаї,

В. Маневича, Т. Кричевської та інших відомих українських і зарубіжних учених. Демографічний та соціально-трудоий аспект даної теми досліджено в роботах Е. Лібанової, О. Грішнкової, А. Колота, І. Гнибіденка, М. Семикіної, І. Новак, М. Папієва, Т. Кір'ян, Ю. Кулікова.

Аналізуючи останні з репрезентованих наукових робіт, варто зазначити, що на особливу увагу заслуговують праці, опубліковані за результатами проведення Міжнародного круглого столу на тему «Грошово-кредитна політика на сучасному етапі: відповіді на виклики економічної кризи» [3, 4], в яких провідні вчені України, Росії, Угорщини, Польщі та Білорусії виклали власну точку зору стосовно основних причин виникнення світової фінансово-економічної кризи та шляхів виходу з неї. Так, досліджуючи природу кризових явищ, академік В. Геєць приходиться до висновку, що основним фактором, який обумовив їх виникнення як в Україні, так і у світі, були надзвичайно високі темпи зростання кредитів. Їх величина в Україні досягла 77,3 % ВВП у 2008 р. проти 25,7 % ВВП у 2004 р. [4, 5—6]. Разом з тим, російський учений В. Бурлачков причиною сучасної кризи вважає циклічне уповільнення технологічного розвитку провідних країн світу та різке посилення спекулятивної активності в їх економічних системах [1, с. 16]. Такі трактування природи фінансово-економічної кризи є найпоширенішими у науковій літературі, хоча зустрічаються і більш радикальні погляди, коли, наприклад, її причини вбачають у глобальній кризі капіталізму [12, с. 23].

Інше важливе питання стосується взаємозв'язку світової фінансово-економічної кризи з кризою «вітчизняною», прояви якої не вщухають в Україні вже третій рік поспіль. У цьому розрізі у [9, с. 45] відмічається, що світова криза має дійсно глобальний характер, вона охоплює всі сфери суспільного життя і з'єднує різноманітні локальні кризи у планетарному масштабі. Подібні міркування містяться і у [11]: «Сучасна криза відбувається в умовах глобалізації світового господарства, що надало їй загального характеру охоплення нею всіх країн і континентів». При цьому, згідно висновків академіка А. Чухна, «вітчизняна» криза має й власні причини та особливості, що обумовлюються недостатнім розвитком економіки, її недосконалою структурою, технологічним відставанням на цілу епоху, високою спрацьованістю устаткування, низькою ефективністю та конкурентоспроможністю виробництва, непропорційними темпами зростання іпотечного кредитування. На окрему ж увагу заслуговує думка про те, що «...сутністю сучасної кризи є становлення та розвиток інформаційного технологічного способу

виробництва, перетворення інформації і знань у якісно новий його фактор, посилення процесів інтелектуалізації виробництва і праці». Вчений вважає, що інформація і знання сьогодні настільки примножують розумові можливості людини, наскільки вчора машини примножували її фізичні сили. Таке цілком логічне та законмірне порівняння ілюструє справжню роль людського капіталу у сучасному світі, від рівня розвитку якого залежить у XXI столітті майбутнє кожної без виключення країни. Саме людський капітал академік А. Чухно називає основною формою національного багатства в епоху економіки знань [11, с. 5—14]. Подібної позиції дотримуються й інші вітчизняні та зарубіжні вчені, які визнають людський капітал джерелом стратегічних переваг як окремої держави, так і певного підприємства, а тому його збереження та примноження розглядають в якості найважливіших завдань сучасного управління.

Проте, стосовно останнього у [2, с. 36] зазначається: «В HR-співтоваристві протягом останнього року ведуться дискусії про те, як зберегти досягнення в управлінні персоналом, здобуті за відносно благополучні роки, від впливу кризи. Особливо це стосується навчання — першого, від чого відмовлялися роботодавці, прагнучи мінімізувати витрати». Російський дослідник Д. Черняєва доповнює цю тезу тим, що: «В умовах світової фінансової кризи, коли підприємці прагнуть оптимізувати витрати, затрати на персонал виступають одним з перших об'єктів такої оптимізації» [10, с. 45]. Відповідні побоювання висловлюються і стосовно збереження та примноження національного людського капіталу, а тому вихід з ситуації, коли його надмірні втрати можуть призвести до надскладних наслідків як у макро-, так і в мікроекономічному розрізах, вимагає розробки та використання ефективної системи антикризового управління, що і виступило предметом дослідження, результати якого викладені у представленій статті.

Постановка завдання. Основні завдання проведеного дослідження полягали в узагальненні теоретичних поглядів щодо впливу світової фінансово-економічної кризи на перспективи й пріоритети управління людським капіталом на різних рівнях економічної системи суспільства, а також у формуванні рекомендацій стосовно розробки відповідного комплексу заходів антикризового характеру.

Результати дослідження. Поточна криза порушила хитку стабільність у фінансовій сфері та негативно позначилась на результативності господарювання підприємств різних форм власності. Це загострило економічну ситуацію в країні та унеможли-

вило швидко розв'язання і без того гострих проблем соціального характеру. Втім, не лише в цьому полягають основні загрози майбутньому розвитку української держави. Важливо й те, що з площини фінансово-економічної кризи перекинулася у сферу трудових взаємовідносин, негативно позначаючись на добробуті працюючих, їх соціальному статусі та рівні поваги до колег і самих себе. Криза змінює правила гри в трудових колективах, спонукає роботодавців діяти всупереч нормам моралі та права, орієнтує працівників на конфронтацію та індивідуалізм, знебарвлює патріотичні переконання громадян.

Так, у 2008 р. майже 90 % українських роботодавців порушували вимоги трудового законодавства, що в умовах економічної кризи призводило до поширення бідності серед працюючих, руйнування трудового потенціалу та зниження конкурентоспроможності національної економіки [8, с. 23]. Як наслідок, у 2009 р. дві третини працівників усерйоз замислювались про зміну місця роботи, 38 % співробітників вітчизняних компаній були готові без зволікань відгукнутися на відповідні пропозиції роботодавців. Серед основних причин таких прагнень були: погіршення умов праці та зниження заробітної плати (57 %), відсутність можливостей для професійного та кар'єрного росту (55 %), погіршення соціально-психологічного клімату та нервозна атмосфера в колективі (24 %) [7, с. 34—35]. Що ж до останнього, то у [6, с. 48] зазначається, що сьогодні для персоналу цінності компанії миттєво відійшли на другий план, а замість поняття корпоративна культура в офісах все частіше використовується словосполучення «корпоративне безкультур'я».

Таким чином, розпочавшись як криза фінансово-економічна, вона поступово перетворюється у кризу моралі та культури у широкому розумінні цих слів. Втрата продуктивних трудових переконань та прагнень внаслідок загострення взаємовідносин у межах внутрішніх та зовнішніх ринків праці, а також прогресуюча демотивованість переважної більшості працюючих — це суттєва загроза для реалізації стратегічних планів державотворення, не помічати яку — неприпустима помилка, адже неможливо досягти великих економічних звершень у загальнодержавному масштабі без усвідомлення всіма групами населення своєї визначальної ролі у розбудові власної країни. Якщо взяти до уваги, що позбавлені робочих місць люди — хочуть вони того, чи ні — не мають можливості розвивати професійні знання, втрачаючи при цьому напрацьовані роками трудові навички та усталені трудові переконання, то стає зрозумілою пріоритетність завдань по збереженню та розвитку людського капіталу в умовах кризи.

Спочатку на сторінках періодичних видань та наукової преси було нескладно зустріти оптимістичні погляди авторів щодо «переваг» кризового стану. Висловлювалися позиції, що нібито саме в таких умовах виникають шанси якісного оновлення кадрового складу організацій внаслідок того, що на ринку з'являється надмірна кількість вивільнених фахівців; нівелюється проблематика мотивації праці, так як збереження робочого місця за таких обставин і є домінуючим фактором мотивації; виникають підстави стверджувати про більш відповідальне ставлення до праці та, як наслідок, про зростання її якості. Дійсно, іноді кризовий стан економіки є стимулом для активізації мотиваційної сфери працівників, а подекуди й сприяє поповненню кадрового складу висококваліфікованими майстрами своєї справи. Проте в більшості випадків доводиться спостерігати не вигоди, а разючі втрати: кадрові, мотиваційні, культурні, професійно-кваліфікаційні.

Так, у [9] наголошується на тому, що поширена думка стосовно того, що на ринку з'явилося безліч суперкандидатів, які шукають роботу, а тому їх можна «задешево» залучити в компанію, не відповідає дійсності. Як влучно зазначає В. Химанич: «Конкурентну перевагу не можна купити на «розпродажу»: найбільш талановиті люди не звільняються, далекоглядні роботодавці беруть свій кадровий резерв, утримують співробітників з високим потенціалом» [9, с. 10]. Внаслідок цього поточна ситуація на ринку праці виглядає наступним чином: з одного боку, існує дефіцит висококваліфікованих спеціалістів, з іншого — надмірна кількість претендентів з незначним досвідом роботи та недостатньою кваліфікацією, готових відгукнутися на першу ліпшу вакансію [5, с. 36].

Отже, навряд варто надмірно сподіватися на те «кризове очищення», про яке невпинно стверджують деякі аналітики, котрі відстоюють думку, що від того, що «слабкі гравці» залишать ринок, буде тільки краще. А що робити, якщо цим ринком — є ринок праці, а «гравцями» — громадяни країни — збіднілі, пригнічені, демотивовані? Навпаки, сьогодні існує нагальна потреба формування збалансованої та комплексної системи збереження людського капіталу держави, що створить фундамент для її геополітичної конкурентоспроможності в майбутньому, забезпечивши тим самим і підстави для реалізації прав населення на гідне життя.

Це завдання не з простих. Важливо розуміти, що людський капітал є комплексом взаємопов'язаних складових, і лише в такому вигляді він існує як такий. В іншому випадку, за відсутності узгодженого розвитку всіх компонент, людський капітал спотво-

рюється і, фактично, зникає. Адже чого варта висока кваліфікація без достатньої мотивації, мотивація без здоров'я, або ж професійний досвід поза робочим місцем, де він потрібен? Внаслідок цього процеси формування, збереження та розвитку людського капіталу є доволі складними, як з точки зору теоретичного осмислення, так і з точки зору ефективного відтворення на практиці. Нині ж досить часто ці аспекти розглядаються примітивізовано — як правило, йдеться про підвищення кваліфікації чи здобуття освіти, що є недостатнім для збалансованого розвитку людського капіталу як у мікро-, так і у макроекономічних масштабах.

Таким чином, важливо розуміти специфіку збереження та розвитку складових людського капіталу. Тим паче, що вона постійно виявляється в умовах кризи, коли скорочуються робочі місця, зменшується обсяг реальної, а іноді й номінальної заробітної плати. Внаслідок збіднення харчового раціону та дозвоїлля на фоні надмірної інтенсифікації праці «тих, хто залишився» знижується соціально-психологічний тонус працівників, а перспективи кар'єрного росту та професійного розвитку стають занадто примарними. Як зберегти за таких умов людський капітал без виваженої системи антикризового управління?

Говорячи про антикризове управління, зазвичай мають на увазі комплекс заходів тактичного характеру, що проводяться під час кризи. Проте, це не вичерпує весь зміст цього поняття. Його особливістю є зміна пріоритетів, а тому у сфері управління людським капіталом акценти повинні бути зміщені на збереження здоров'я та відновлення мотивації до продуктивної праці, за рахунок чого потім, після покращення загальної ситуації, й будуть вирішені завдання щодо прискореного розвитку всіх інших складових людського капіталу. Разом з тим, розв'язуючи відповідні завдання на мікроекономічному рівні, варто забезпечити комплексність системи кадрового менеджменту, і передусім, передбачити заходи, що стосуватимуться закріплення персоналу, розвитку корпоративної культури, формування відчуття прихильності та лояльності до організації, яка попри все підтримала працівників у скрутний час кризи. Це — чи не єдиний спосіб попередити масовий відтік кадрів у післякризовий період і забезпечити дохідність зроблених у розвиток людського капіталу інвестицій.

Висновки. Таким чином, стабілізація фінансово-кредитних відносин — це лише відправна точка боротьби з кризою. Не менш складними і стратегічними є завдання по збереженню та розвитку людського капіталу — його професійно-кваліфікаційних, валеологічних та мотиваційних складових. Їх розв'язання

вимагає проведення комплексу антикризових заходів, пріоритет серед яких має надаватися збереженню здоров'я, розвитку мотиваційного потенціалу та патріотичних переконань економічно активного населення.

В епоху економіки знань будь-яка держава, яка хоче розвиватися, повинна виробляти інноваційний, різносторонньо привабливий для споживача, високотехнологічний продукт, культивувати середовище високої продуктивності праці та виробничих пріоритетів. На жаль, за переважною більшістю показників науково-технічного розвитку Україна значно відстає від розвинутих держав світу. Освіта останнім часом здобувалася багатьма про всяк випадок. Наука була затеоретизованою, репродуктивною, майже відірваною від нагальних загальнодержавних потреб. Які зміни у такий хід справ додасть криза? Сильні держави оговтаються і прискорять накопичення людського капіталу, а більш слабкі — якщо не наслідуватимуть відповідні пріоритети — в недалекому майбутньому ще більше відстануть у своєму розвитку, коли вже наздогнати цивілізований світ буде вкрай складно, як складно і відновити повагу до себе на світовій арені.

Сьогодні Україна як ніколи потребує грамотних управлінських кроків на всіх економічних рівнях. І таке управління має бути якісно іншим — антикризовим. Воно повинне не тільки нормалізувати функціонування системи в умовах кризи, але й виступити суттєвим фактором недопущення криз у майбутньому задля досягнення бажаного рівня економічного та соціального розвитку держави, а відтак і пристойного рівня життя її громадян.

Література

1. *Бурлачков В.* Особливості сучасних економічних процесів і грошово-кредитна політика / В. Бурлачков // *Економіка України*. — 2010. — № 4 (581). — С. 16—21.
2. *Волошина О.* Обучение персонала во время перемен / О. Волошина, Т. Баранова // *Менеджер по персоналу*. — 2010. — № 4. — С. 36—43.
3. *Геєць В.* До читача! / В. Геєць // *Економіка України*. — 2010. — № 4 (581). — С. 4.
4. *Геєць В.* Формування і розвиток фінансової кризи 2008—2009 років в Україні / В. Геєць // *Економіка України*. — 2010. — № 4 (581). — С. 5—15.
5. *Науменко Н.* Между строк / Н. Науменко // *Власть денег*. — 2009. — № 35. — С. 36—37.
6. *Науменко Н.* На культурном фронте / Н. Науменко // *Власть денег*. — 2008. — № 46. — С. 48—49.

7. *Науменко Н.* Штормовое предупреждение / Н. Науменко // Власть денег. — 2010. — № 1—3. — С. 34—36.

8. *Новак І.* Трудові відносини в умовах економічної кризи: тенденції розвитку та пропозиції щодо регулювання / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 1. — С. 23—25.

9. *Химаныч В.* Антикризисная HR-стратегия / В. Химаныч // Менеджер по персоналу. — 2010. — № 1—2. — С. 8—14.

10. *Черняева Д.* Мировой кризис и трудовые отношения / Д. Черняева // Управление персоналом. — 2010. — № 1(227). — С. 45—49.

11. *Чухно А.* Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання / А. Чухно // Економіка України. — 2010. — № 1 (578). — С. 4—18.

12. *Шимаї М.* Виклики для посткризової глобальної системи / М. Шимаї // Економіка України. — 2010. — № 4 (581). — С. 22—29.

Стаття надійшла до редакції 29.06.2010 р.

УДК 331.107.5:330.342.14

А. С. Митрофанова, аспірант,
Харківський національний економічний університет

МЕСТО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗРЕШЕНИИ ПРОТИВОРЕЧИЙ КАПИТАЛИСТИЧЕСКОГО СПОСОБА ПРОИЗВОДСТВА

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены подходы к определению сущности социального партнерства, определены исторические предпосылки его возникновения, раскрыты проблемы и тенденции развития института социального партнерства в условиях капиталистических отношений. Раскрыта неоднозначная роль социального партнерства в разрешении противоречий капиталистического способа производства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальное партнерство, наемный труд, противоречие интересов, технологический способ производства, капиталистический общественный способ производства

АННОТАЦІЯ. У статті розглянуті підходи до визначення суті соціального партнерства, визначені історичні передумови його виникнення, розкриті проблеми і тенденції розвитку інституту соціального партнерства в умовах капіталістичних стосунків. Розкрита неоднозначна роль соціального партнерства у вирішенні протиріч капіталістичного способу виробництва.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальне партнерство, наймана праця, протиріччя інтересів, технологічний спосіб виробництва, капіталістичний суспільний спосіб виробництва.