

Руссиян Е.А.

*кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник отдела проблем
моделирования экономических систем,
Институт экономики промышленности
Национальной академии наук Украины*

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Условия глобализации выдвигают новые требования к инновационно-технологическому развитию экономики, которое рассматривается как одно из важных направлений обеспечения конкурентоспособности и экономической устойчивости предприятий. Помимо финансовых инвестиций, решающую роль играет уровень развития человеческого капитала как экономики страны в целом, так и каждого отдельного предприятия. По уровню развития человеческого капитала отечественная экономика значительно уступает ведущим зарубежным странам. При увеличении предложения труда предприятия все же испытывают неудовлетворенные потребности в высококвалифицированных кадрах для различных отраслей экономики. Такая ситуация сдерживает и ограничивает перспективы инновационного развития предприятий. И на это существуют рациональные объяснения, связанные с особенностями применяемых в мире подходов к формированию человеческого капитала предприятий.

Практика разрешения проблем в сфере управления человеческим капиталом в зарубежных странах имеет разнонаправленный характер. Современными учеными развиваются положения Т. Шульца, Г. Беккера, Я.Тинбергена и других классиков теории человеческого капитала. Так, К.Голдин и Л.Катз человеческий капитал рассматривают как центральный фактор экономического роста. При этом постоянное его накопление они считают главным в развитии рынка труда [1].

Э. Остер, И. Шоулсон и Р. Дорси основные положения теории человеческого капитала связывают со средней продолжительности жизни человека, чем и определяют его капитал [2]. Человеческий капитал формируется не только на основе параметров здоровья работника, а также включает в себя такие элементы, как: мотивация, способности, мобильность и знания. Соотношения между знаниями

и навыками Дж. Мокир считает наиболее интересным для реализации технологий. Ученый описывает базис технологических изменений в экономике. По его мнению, технологические изменения основаны на изобретениях и инновациях, а их реализация не обязательно требует, чтобы вся рабочая сила была высококвалифицированная. Эффект от образования зависит от того, соответствуют ли между собою особенности инноваций и направления повышения квалификации кадров [3].

Идеи К.Голдина и Л.Катза имеют сходство со взглядами Г. Беккера относительно того, что развитие человеческого капитала обеспечивает повышение производительности труда, а технологический прогресс приводит к повышению спроса на квалифицированные кадры и стимулирует инвестиции в человеческий капитал. Изменение технологий и квалификации кадров определяет перечень производственных задачи и возможности применения имеющихся навыков.

Кевин Х. О'Рурк, Ахмед С. Рахман, Алан М. Тэйлор обоснуют взаимосвязь между производительностью труда и уровнем развития человеческого капитала. Ученые предполагают, что увеличение общих знаний в процессе внедрения инноваций не связано с ростом прибыли, а обусловлено существованием квалифицированных рабочих и накопленных знаний. Согласно их представлениям в модель оценки стоимости ресурсов на усовершенствование оборудования в определенном секторе необходимо включать показатель оценки имеющихся общих знаний. Для каждого сектора экономики стоимость таких исследований возрастает при повышении качества разрабатываемого оборудования, а также стоимости рабочей силы и при низком уровне знаний персонала. Именно поэтому накопление знаний рассматривается как один из важных направлений формирования человеческого капитала [4].

М.Карлссон, Гордон Б. Даль и Дэн-Олоф Рут исследуют эффекты обучения для развития когнитивных способностей персонала. Они акцентируют внимание на том, что оценка влияния образования на развитие когнитивных способностей является фундаментальным вопросом при изучении человеческого капитала и рынка труда. Были проведены пространственные и логические тесты, которые показали, что их результаты не улучшаются в зависимости от периода обучения молодых работников, но повышаются с возрастом. Эти выводы имеют важное значение для исследования вопросов изменения когнитивных навыков молодых

работников [5]. Круз А. Эчавариа и А. Иза доказывают, что положительное влияние на образование имеет социальная безопасность. Учеными исследуются эффекты изменения продолжительности жизни, образования, человеческого капитала для обеспечения социальной безопасности. Представлены модели, использование которых позволит индивидам выбирать продолжительность обучения и возраст выхода на пенсию. Финансирование социальной безопасности определяется индивидуальным вкладом работника [6]. При этом также важна и социальная ответственность в системе социально-трудовых отношений. Социальная ответственность бизнеса не предполагает осуществление убыточной или неэффективной деятельности, а должна базироваться на выгодном наборе социально полезных мероприятий, которые способствуют достижению финансовых целей предприятий. Зарубежные ученые Форест Л. Рейнхардт, Роберт Н. Ставинс и Ричард Н. К. Виетор делают вывод о том, что большинство фирм осуществляют социально ответственные действия. Корпоративная социальная ответственность может рассматриваться как дополнение к более эффективному государственному регулированию экономики, направленному на повышение социального благосостояния и формирование человеческого капитала [7].

На формирование человеческого капитала предприятий также оказывает влияние мотивированность и мобильность кадров. При выборе подходов к мотивации важно учитывать то, что сотрудники рациональны и могут предвидеть последствия своих действий и уклоняться, когда ожидаются превышение предельных издержек над выгодами. В ответ на это менеджеры могут внедрять практики поощрительных выплат, которые уменьшают привлекательность уклонения. Д. Нагин, Дж. Ребитзер, С. Сандерс и Л.Тейлор провели эксперимент относительно оппортунизма работников, производящих продукцию под руководством своих менеджеров. Полученные результаты свидетельствуют о том, что значительная часть работников ведет себя примерно в соответствии с «рациональной моделью» («rational cheater model»). Отмечается, что большинство сотрудников не реагирует на манипуляции. Ученые связывают это с оценками сотрудниками политики работодателей по отношению к работникам [8].

М. Гвадалупе, Х. Ли, Д. Вульф мобильность работников рассматривают в рамках исследования взаимосвязи между

изменениями в составе команд исполнителей. Они приходят к выводу о том, что рост компаний преимущественно обеспечивается усилиями функционального менеджмента, нежели общего. Мобильность рассматривается как возможность функциональных менеджеров присоединяться к командам исполнителей. При этом перемещаются акценты в деятельности с общего к функциональному менеджменту, что называют функциональной централизации. Такое управление должно быть направлено на обеспечение мобильности персонала различных категорий, что должно рассматриваться как одно из направлений формирования человеческого капитала предприятий.

Таким образом, знания и способности персонала являются важными компонентами человеческого капитала и находятся во взаимосвязи с технологическими изменениями в экономике, а также с элементами рынка труда. Анализ зарубежного опыта формирования человеческого капитала предприятий позволяет выделить его основные направления: развитие знаний и способностей, обеспечение мотивированности и мобильности, а также создание условий для продуктивной деятельности с учетом принципов социальной ответственности бизнеса.

Список использованных источников:

1. Goldin C. The race between education and technology: the evolution of U.S. educational wage differentials, 1890 to 2005 / C. Goldin, L.Katz // NBER Working Paper №12984 – March 2007. – <http://www.nber.org/papers/w12984>.
2. Oster E. 2013. Limited Life Expectancy, Human Capital and Health Investments / Emily Oster, Ira Shoulson, E. Ray Dorsey // American Economic Review. – 2013. – Vol.103(5). – PP.1977-2002.
3. Mokyr J. Long-Term Economic Growth and the History of Technology / J. Mokyr; in Philippe Aghion and Steven Durlauf (eds.) // Handbook of Economic Growth. – Amsterdam: Elsevier, 2005. – Vol. 1. – PP. 1113–1180.
4. O'Rourke Kevin H. Trade, Knowledge, and the Industrial Revolution / Kevin H. O'Rourke, Ahmed S. Rahman, Alan M. Taylor // NBER Working Paper №. 13057. – Cambridge, April 2007. – <http://www.nber.org/papers/w13057>.
5. Carlsson Magnus The Effect of Schooling on Cognitive Skills / Magnus Carlsson, Gordon B. Dahl, Dan-Olof Rooth // NBER Working Paper №. 18484. – October 2012. – <http://www.nber.org/papers/w18484>.
6. Cruz A. Echevarría Life expectancy, human capital, social security and growth / Cruz A. Echevarría, Amaia Iza // Journal of Public Economics. – Vol.90, issue 12. – December 2006. – P. 2323-2349. (The Basque Country University) <https://addi.ehu.es/bitstream/10810/6723/1/wp2005-17.pdf>.

7. Reinhardt Forest L. Corporate Social Responsibility Through an Economic Lens / Forest L. Reinhardt, Robert N. Stavins, and Richard H. K. Vietor // NBER Working Paper No. 13989. – 2008. – <http://www.nber.org/papers/w13989>.

8. Nagin Daniel Monitoring, Motivation and Management: The Determinants of Opportunistic Behavior in a Field Experiment / Daniel Nagin, James Rebitzer, Seth Sanders, Lowell Taylor // NBER Working Paper No. 8811. – March 2002. – <http://www.nber.org/papers/w8811>.

Скакальська О.С.

студентка,

*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сьогоднішнє гіперконкурентне економічне середовище, в межах якого функціонують суб'єкти господарювання, характеризується значним ступенем невизначеності та ризикованості. За таких умов надзвичайної актуальності набуває проблема пошуку нових підходів до стратегічного управління взагалі, та ризик-менеджменту зокрема.

В цілому, тему можна вважати добре дослідженою провідними міжнародними вченими в галузі економіки та фінансів. Значний внесок у структурний аналіз проблем управління ризиками підприємства зробили такі зарубіжні та вітчизняні науковці: Д. Муглер, Ж. Перар, Д. Хуммель, М. Штейнер, І.Т. Балабанов, І.А. Бланк, В.В. Вітлінський, М.С. Клапків, В.В. Ковалев, В.М. Шелудько та інші.

Теорії і практиці управління ризиками підприємств приділяється все більше і більше уваги, в епоху глобалізації та розвитку комунікаційних технологій інформаційна підтримка та координація ризик-менеджменту стає ключовим управлінським моментом. Кризи з якими все частіше стикається сучасна світова економіка час від часу доводять, що управління ризиками – це процес, що потребує постійних пошуків нових підходів до визначення ризикових сфер, пошуку ефективних методів аналізу, контролю, оцінки та моніторингу ризиків, створення гнучких систем управління, що