

**Рулицка К.М.**

Львовский национальный аграрный университет

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОРСАЙТА ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

### Аннотация

Исследовано региональные аспекты использования форсайта для прогнозирования развития отечественных аграрных предприятий. Обоснована целесообразность применения форсайта в отечественных аграрных предприятиях. Предложен механизм влияния основных составляющих форсайта на функционирование аграрных предприятий. Обобщены выходные данные для форсайта аграрных предприятий.

**Ключевые слова:** форсайт, регион, аграрные предприятия, прогноз, развитие.

**Rulicka K.M.**

Lviv National Agrarian University

## REGIONAL ASPECTS OF THE USE OF FORESIGHT FOR PROGNOSIS OF DEVELOPMENT OF DOMESTIC AGRARIAN ENTERPRISES

### Summary

Regional aspects of the use of foresight for prognosis of development of domestic agrarian enterprises were investigational. The grounded expedience of application of foresight is in domestic agrarian enterprises. The mechanism of influence of basic constituents of foresight is offered on functioning of agrarian enterprises. Generalized basic information for foresight of agrarian enterprises.

**Keywords:** foresight, region, agrarian enterprises, prognosis, development.

УДК 658:331.101.262

## ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**Руссиян Е.А.**

Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины

Проведен анализ подходов к управлению человеческим капиталом на предприятиях. Выявлены ограничения существующих подходов к управлению человеческим капиталом на предприятиях. Международный опыт управления человеческим капиталом формирует основы для совершенствования теории и практики управления человеческим капиталом на предприятиях.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, подход, параметры человека, предприятие, управление, опыт.

**Постановка проблемы.** На обеспечение конкурентоспособности и экономической устойчивости отечественных предприятий значительное влияние оказывает уровень инновационно-технологического развития экономики. Данный показатель зависит не только от объемов финансовых инвестиций, но и от имеющегося человеческого капитала предприятий. Для украинского рынка труда характерен рост предложения труда, но при этом предприятия все же испытывают неудовлетворенные потребности в высококвалифицированных кадрах для различных отраслей экономики. Этим подтверждается низкий уровень развития человеческого капитала, а также неэффективность его использования. Такая ситуация ограничивает перспективы инновационного развития предприятий и негативно отражается на результатах их финансово-хозяйственной деятельности.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Актуальность вопросов управления человеческим капиталом подтверждается постоянным интересом и вниманием ученых к их разрешению. Исследованиями в данном направлении занимаются такие

известные украинские ученые, как: В. Антонюк, Н. Гринёва, Е. Гришнова, А. Доронин, Г. Дмитренко, А. Колот, Э. Либанова, Н. Лукьянченко, О. Некифоренко, О. Новикова, В. Оникиенко, Н. Хромов, А. Цимбал, Л. Шаульская и многие другие ученые. Среди зарубежных ученых выделяются работы: Г. Беккера, Г. Боузена, К. Голдина, Л. Катза, Дж. Коулмана, Дж. Минсера, Л. Туроу, Т. Шульца и многих других.

**Выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.** Отечественными и зарубежными учеными недостаточно внимания уделяется вопросам формирования человеческого капитала предприятий с учетом особенностей всех его элементов, а также тенденций рынка труда. Этим ограничиваются возможности повышения уровня развития человеческого капитала предприятий.

**Цель статьи.** Главной целью данной работы является анализ современных зарубежных теорий и практик управления человеческим капиталом, выявление их преимуществ и ограничений. С учетом этого должны формироваться основы для совершенствования подходов к управлению человеческим капиталом на предприятиях.

**Изложение основного материала.** Практика решения проблем в сфере управления человеческим капиталом в зарубежных странах имеет разнонаправленный характер. Современными учеными разрабатываются 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 технологические прогресс приводит к повышению спроса на квалифицированные кадры и стимулирует инвестиции в человеческий капитал. Изменение технологий и квалификации кадров определяет перечень производственных задач 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 формируется 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 индивидуам 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.Ставинси, 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]. Исходя из этого на формирование человеческого капитала предприятий значительное влияние оказывает практика разрешения проблем рынка труда и его инфраструктуры, которые связаны с обеспечением занятости, снижением безработицы и развитием человеческого капитала.

В работе [8] зарубежными учеными исследуются проблемы низкоквалифицированных работников. При этом предлагают унифицированный анализ роста занятости низкоквалифицированного персонала в сфере обслуживания и одновременной поляризацией занятости и заработной платы в США. Выдвигается предположение, что поляризация происходит от взаимодействия потребительских предпочтений и снижения затрат на автоматизацию рутинных, кодифицированных рабочих задач. Применяя пространственную модель равновесия, авторы подтверждают четыре последствия этой гипотезы. Местные рынки труда, которые специализировались на рутинных задачах дифференцированно адаптировали информационные технологии.

Л.Габиолон, Т.Магнак и Х.Сэллод исследуют проблемы трудоустройства безработных в предпринимательских зонах Франции. Ученые проводят оценку программы, которая была начата во Франции в 1997 г. с целью помощи работникам в поисках работы путем предоставления льгот для фирм, которые создают рабочие места. Данная программа распространялась на предприятия, нанимающие не менее 20% рабочей силы на местном рынке труда. Исследование безработицы в Парижском регионе в течении длительного периода времени (1993-2003 гг.) позволило измерить прямое действие программы с учетом краткосрочного и среднесрочного эффектов. Анализ был проведен на основе реализации оригинальной двухступенчатой эмпирической стратегии, используя индивидуальные данные на первом этапе, а также совокупные данные и условные линейные методы сопоставления на втором этапе. В результате получены небольшие, но значимые результаты, которые оказывают влияние на скорость трудоустройства безработных (которая увеличилась в соответствии с моделью на 3%). Ученые делают вывод о том, что данный эффект локализован и является значимым только в краткосрочной перспективе (т.е. в лучшем случае в течение 3-х лет, в течении которых следует начинать политику) [9]. При этом формирование человеческого капитала и его эффективное использование являются условиями успешного трудоустройства безработных.

Повышение квалификации должно быть положено на основу политики занятости в стране. При

этом акценты необходимо направлять на заинтересованность работодателей в вопросах подготовки и переподготовки кадров. В подтверждение этому можно привести финский опыт, предполагающий оценку эффектов отсубсидирования низкоквалифицированных работников. Субсидии в низких размерах часто предлагаются в качестве решения проблемы безработицы среди малоквалифицированных работников. В работе [10] рассмотрено влияние на занятость деятельности Финского фонда налогового субсидирования, политика которого ориентирована на пожилых, работающих полный рабочий день, низкооплачиваемых работников. Полученные результаты показывают, что система субсидий не оказала никакого влияния на уровень занятости или заработной платы исследуемых групп, но незначительно увеличилось рабочее время.

В работе [11] изучаются особенности инфраструктуры рынка труда. При этом делается вывод о том, что во многих странах службы социального обеспечения, которые традиционно были предоставлены в государственном секторе в настоящее время работают по контракту с частными поставщиками. Полученные результаты показывают, что не наблюдается особой разницы в шансах поиска работы между частными агентствами по трудоустройству и государственной службой занятости, но это связано с неоднородностью различных типов безработных. Кадровые агентства являются лучшими в обеспечении занятости иммигрантов, в то время как они могут быть хуже для подростков. Возможности трудоустройства работников как на рынке труда, так и смены должности в рамках конкретного предприятия рассматривается как мобильность кадров.

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. Ребитцер, 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 персоналу [12].

М.Гвадалупе, Х.Ли, Д. Вульф мобильность работников рассматривают в рамках исследования взаимосвязи между изменениями в составе команд исполнителей [13]. Они приходят к выводу о том, что эффективность 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 централизацией. Такое управление должно быть направлено на обеспечение мобильности персонала различных категорий, что может рассматриваться как одно из направлений формирования человеческого капитала предприятий.

**Выводы и предложения.** 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 литературы:

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; 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. Echevarria Life expectancy, human capital, social security and growth / Cruz A. Echevarria, 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, Richard H. K. Vietor // NBER Working Paper No. 13989. – 2008. – <http://www.nber.org/papers/w13989>.
8. David H. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market / H. David, D. David // American Economic Review. – 2013. – №103(5). – PP. 1553–97.
9. Gobillon Laurent Do unemployed workers benefit from enterprise zones? The French experience / Laurent Gobillon, Thierry Magnac, Harris Selod // Journal of Public Economics Journal of Public Economics. – 2012. – №96. – PP. 881–892.
10. Huttunen Kristiina The employment effects of low-wage subsidies/ Kristiina Huttunen, Jukka Pirttilä, Roope Uusitalo // Journal of Public Economics – 2013. – №97. – PP. 49–60.
11. Bennis Helge Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment / Helge Bennis, Erik Grunqvist, Björn Cckert // Journal of Public Economics – 2013. – №98. – PP. 68–84.
12. 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>.
13. Guadalupe Maria Who Lives in the C-Suite? Organizational Structure and the Division of Labor in Top Management / Maria Guadalupe, Hongyi Li, Julie Wulf // NBER Working Paper №17846. – February 2012. – <http://www.nber.org/papers/w17846>.

**Руссиян О.А.**

Інститут економіки промисловості Національної академії наук України

## ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

### Анотація

Проведено аналіз підходів до управління людським капіталом на підприємствах. Виявлено обмеження існуючих підходів до управління людським капіталом на підприємствах. Міжнародний досвід управління людським капіталом формує основи для вдосконалення теорії і практики управління людським капіталом на підприємствах.

**Ключові слова:** людський капітал, підхід, параметри людини, підприємство, управління, досвід.

**Russiyani E.A.**

Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine

## THEORY AND PRACTICE OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT ENTERPRISES: INTERNATIONAL EXPERIENCE

### Summary

Analysis of approaches to human capital management at enterprises was carried out. Limitations of existing approaches to human capital management at enterprises were revealed. International experience of human capital management is also forms the basis for improvement in theory and practice of human capital management at enterprises.

**Keywords:** human capital, approach, the parameters of the person, enterprise, management, experience.

УДК 336.719

## ІНТЕРНЕТ-БАНКІНГ: УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

**Сербина О.Г., Загузова О.М.**

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті розглядається сутність, особливості та призначення Інтернет-банкінгу. Досліджено світовий досвід впровадження послуг інтернет-банкінгу, виявлено можливості та перспективи його розвитку в Україні. Проаналізовано ринок вітчизняних інтернет-послуг банків та виявлено основні проблеми, які гальмують його розвиток.

**Ключові слова:** банківське обслуговування, банківські послуги, інтернет-банкінг, банківські операції.

**Актуальність.** На сучасному етапі розвитку банківської системи України все більш швидкими темпами зростає попит клієнтів банків на дистанційні банківські послуги, що обумовлено потребою самих користувачів отримувати доступний, зручний і швидкий канал обслуговування. У інтернет-банків є одна вагома перевага перед звичайними фінансовими установами: їм не потрібно утримувати та підтримувати традиційні банківські відділення. Також сучасні інтернет-технології дозволили банкам істотно прискорити та спростити документообіг, скоротивши обсяг паперової роботи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам сучасного банківського обслуговування приділено немало уваги як теоретиками так і практиками. Питанням розвитку банківського бізнесу, розробці банківських продуктів, використання сучасних новітніх технологій у банківській сфері присвячено багато праць таких авторів, як С. Єгоричева [1], О. Копилук, Р. Кіфяк [2], В. Огієнко [3], О. Чуб [4] та інші. Питання впровадження інтернет-технологій у банківську систему України розглядалися в працях таких учених як С. Афанасьєва, К. Базадзе, А. Кузьменко, І. Пасічник, та інших.

**Метою статті** є дослідження послуг, які надаються сучасними українськими банками через мережу Інтернет, виявлення сучасних світових тенденцій банківського інтернет-обслуговування та аналіз можливостей і перспектив розвитку інтер-

нет-банкінгу в Україні як відносно нового і перспективного виду банківських послуг.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Швидкий розвиток глобальної мережі Інтернет започаткував новий напрям у банківській справі – інтернет-банкінг, з розвитком якого у банків з'являються великі можливості для надання інноваційних послуг, а у клієнтів – максимально зручний спосіб їх отримання.

Інтернет-банкінг (англ. *online Banking*) або веб-банкінг – один із видів дистанційного банківського обслуговування, засобами якого доступ до рахунків та операцій за рахунками забезпечується в будь-який час та з будь-якого комп'ютера через Інтернет. Для виконання операцій використовується стандартний браузер, такий як Google Chrome, Internet Explorer, Opera, Mozilla тощо. Таким чином, необхідності встановлювати додаткове програмне забезпечення немає. Перелік послуг інтернет-банкінгу постійно розширюється, умовно його можна розділити на основні та додаткові (табл.1).

Перші проекти іноземних банків, пов'язані з управлінням банківськими рахунками через персональні комп'ютери, були реалізовані ще в 80-х. Вкладникам була надана можливість перевіряти свої рахунки, зв'язуючись з комп'ютером банку за телефоном (послуга отримала назву Home banking). Поширення Інтернету спонукало провідні банки світу впровадити системи доступу до інформації, а