

революція. Приоритет получит умственный труд ученых, инженеров, экономистов, банковских служащих, управленцев, юристов, а также занятых в непродуцтвенной сфере. Возрастет роль международного менеджмента, всей системы организации и управления мирохозяйственными процессами с помощью региональных и международных организаций. Возрастающее единство мирового хозяйства объективно будет требовать усиления международных рычагов регулирования мирохозяйственных связей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Климко Г.Н. Основы економічної теорії Політекономічний аспект: підручник / Г Н Климко. — К.: Вища школа, 1997. — 743 с.
2. Зинченко А. Характерные черты 6-го технологического уклада /А. Зинченко – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.researchclub.com.ua/jornal/221>
3. Міжнародні стратегії економічного розвитку: Підручник / Лук'яненко Д.Г., Макогон Ю.В., Пахомов Ю.М. та ін. — Донецьк: ДонНУ, 2012. — 469 с.
4. www.internetworldstat.com
5. www.ft.com
6. www.worldbank.org
7. ria.ru/technology/20120119/543870925.html

УДК 005.336.4:005.963

КАПИТАЛОЕМНОСТЬ СТАЛОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛУ

Маркова Н. С., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Маркова Н.С. Капіталоемність сталого розвитку персоналу

Розглядаються питання імплементації сталого розвитку людства в площину менеджменту підприємства. Розкривається специфіка сталого розвитку персоналу як поєднання таких складових, як економічний розвиток, колектив та контрагенти підприємства. Обґрунтовується необхідність капіталізації сталого розвитку персоналу через інвестування коштів в працівників. Пропонуються принципи сталого розвитку персоналу.

Ключові слова: види капіталу, сталий розвиток персоналу, капіталоемність, принципи сталого розвитку персоналу, економічний розвиток підприємства, колектив, контрагенти підприємства.

Маркова Н.С. Капиталоемность устойчивого развития персонала

Рассматриваются вопросы имплементации устойчивого развития человечества в плоскость менеджмента предприятия. Раскрывается специфика устойчивого развития персонала как сочетание таких составляющих, как экономическое развитие, коллектив и контрагенты предприятия. Обосновывается необходимость капитализации устойчивого развития персонала через инвестирование средств в работников. Предлагаются принципы устойчивого развития персонала.

Ключевые слова: виды капитала, устойчивое развитие персонала, капиталоемкость, принципы устойчивого развития персонала, экономическое развитие предприятия, коллектив, контрагенты предприятия.

Markova N. Capital intensity of sustainable personnel development

The problems of implementation of sustainable human development within the context of enterprise management have been considered. Specificity of sustainable personnel development as a combination of components such as economic development, staff and counterparties of the enterprise has been explicated. The necessity of capitalization of sustainable personnel development through investment in employees has been proved. Principles of sustainable personnel development have been proposed.

Keywords: types of the capital, sustainable personnel development, capital intensity, the principles of sustainable personnel development, economic development of enterprise, team, counterparties of enterprise.

I. Вступ. Менеджмент будь-якого підприємства зацікавлений в наявності кваліфікованих кадрів, що мають потенціал до розвитку, самовдосконалення, постійного творчого пошуку, орієнтовані на досягнення результату. При цьому тотальна інформатизація процесу виробництва вимагає постійного підвищення професійного рівня працівників, при чому здебільшого за особистий рахунок, адже керівництво підприємств прагне проводити політику економії на розвитку персоналу, що, з одного боку, зменшує собівартість продукції, а отже – і ціни, з іншого – приводить до погіршення умов кадрової політики в частині професійного навчання, дієвості нематеріального стимулювання, зниження рівня лояльності тощо. Отримуємо двояку ситуацію, за якої бізнесу потрібні працівники високого кваліфікаційного рівня, а ресурси на їх розвиток виділяються за залишковим принципом фінансування виробничих програм. Проте підприємство зацікавлено в розвитку довготривалих відносин з кваліфікованими працівниками, які накопичили високий рівень людського й інтелектуального капіталу протягом трудового досвіду. Цей факт обумовлений наступними факторами: можливість генерації нових ідей, важливих для окремого підприємства, передача досвіду новачкам, високий рівень лояльності до підприємства, залученість до менеджменту. З огляду на це виникає потреба у дослідженні процесів формування капіталоемності сталого розвитку персоналу як виклику на необхідність збереження на підприємстві персоналу з високим рівнем професійно-кваліфікаційних можливостей.

II. Постановка завдання. Предметне поле дослідження лежить в площині видів капіталу, його ролі у досягненні й підтримки сталого розвитку персоналу, що представлено поняттям капіталоемності.

Науковий пошук в розрізі розвитку персоналу як системоутворюючого поняття професійного навчання, стимулювання до високопродуктивної праці, кар'єрного зростання відображено в працях таких вітчизняних науковців, як Верхоглядова Н. І., Гавкалова Н. Л., Залознова Ю. С., Мартиненко М. В., Михайлова Л. І., Петрова І. Л., Пушкар О. І., Савченко В. А., Щербак В. Г. тощо. Окреслені підходи авторів, мають свій сенс, проте вважаємо за необхідне розширити межі дослідження з розвитку персоналу як елементу кадрової політики до формування капіталоемності сталого розвитку персоналу як цілей в межах стратегії діяльності підприємства. В той же час вимагає теоретичного осмислення і практичного вирішення проблема дослідження видів капіталу розвитку персоналу як системоутворюючого базису сталого розвитку персоналу.

III. Результати. Так, в літературі [1–4] відокремлюють розмаїття видів капіталу, згрупованих за різними класифікаційними ознаками, а щодо предмету дослідження їх можна звзунти до наступних: авансований, венчурний, закріпленний, залучений, змінний, початковий, приватний, продуктивний, промисловий. Причому ці види визначають різні характерологічні особливості природи капіталу сталого розвитку персоналу, тому потребують ґрунтового осмислення та представлення авторського бачення. На основі [1–4] надамо пояснення змісту означених видів капіталу:

авансований – грошовий капітал, призначений для реалізації бізнес-проектів професійного навчання, проведення оцінювання працівників, зміни системи мотивації на підприємстві, які можуть у майбутньому забезпечити прибуток;

венчурний – капітал, вкладений в проекти з підвищеним рівнем ризику, використовується для фінансування науково-технічних

розробок і винаходів, щодо яких основна питома вага належить винахідникам;

закріплений – капітал, що не переміщується, призначений на певні цільові програми, наприклад, професійне навчання, оцінювання, переміщення, соціальний розвиток, стимулювання персоналу;

залучений – капітал, отриманий за рахунок кредитів, випуску і продажу облігацій, та направлений на підвищення якості роботи з персоналом;

змінний – частина капіталу, що витрачається підприємцем на купівлю робочої сили і в процесі виробництва змінює свою величину, таким чином формуючи додану вартість продукції, що реалізується, з одного боку, а з іншого – накопичуючи досвід, рівень професіоналізму, кваліфікації тощо;

початковий – капітал, необхідний підприємцеві для формування персоналу, тобто на стадії найму, розміщення, адаптації;

приватний – капітал, що належить окремій особі, щодо якого вона приймає самостійні рішення й може передавати у користування іншому суб'єкту у вигляді найманої праці, в межах якого на основі накопиченого інтелектуального, людського, фізичного капіталу, працівник реалізує функціональні обов'язки;

продуктивний – капітал, що функціонує у формі засобів виробництва та робочої сили, яка на основі професійно-кваліфікаційних можливостей здатна виконувати покладені на неї посадові обов'язки;

промисловий – сукупність економічних відносин між підприємцями і найманими працівниками у сфері безпосереднього виробництва та обігу щодо виробництва, реалізації та привласнення вартості товарів і послуг, передусім втіленої в них додаткової вартості.

Представлені види капіталу розвитку персоналу різнобічно характеризують накопичення нової вартості, що створюється в процесі сталого розвитку персоналу, тобто є різними функціональними ознаками одного і того ж процесу. З позиції, коли грошові кошти приносять його власнику дохід у вигляді підвищення рівня оплати праці за більшу цінність, яку він приносить роботодавцю у вигляді результатів праці, вони перетворюються в капітал. Виходячи із традиційного визначення капіталу як вартості, що приносить додану вартість, зазначимо, що результатом капіталовкладень в розвиток персоналу є досягнення ефективності діяльності підприємства за рахунок активізації кадрового потенціалу, більш повного використання компетенцій та інноваційного потенціалу особистості, підтримки один одного в сформованій команді однодумців. В такій ситуації зростає не тільки рівень оплати праці, але й корисність для підприємства й самого себе через підвищення рівня професійних, інтелектуальних, комунікативних компетентностей. Таким чином, постійний розвиток тих компетентностей, що становлять стрижень та опосередковане коло професійної діяльності, їх використання, трансфер, мобілізацію приводять к такому процесу, як капіталоемність розвитку персоналу.

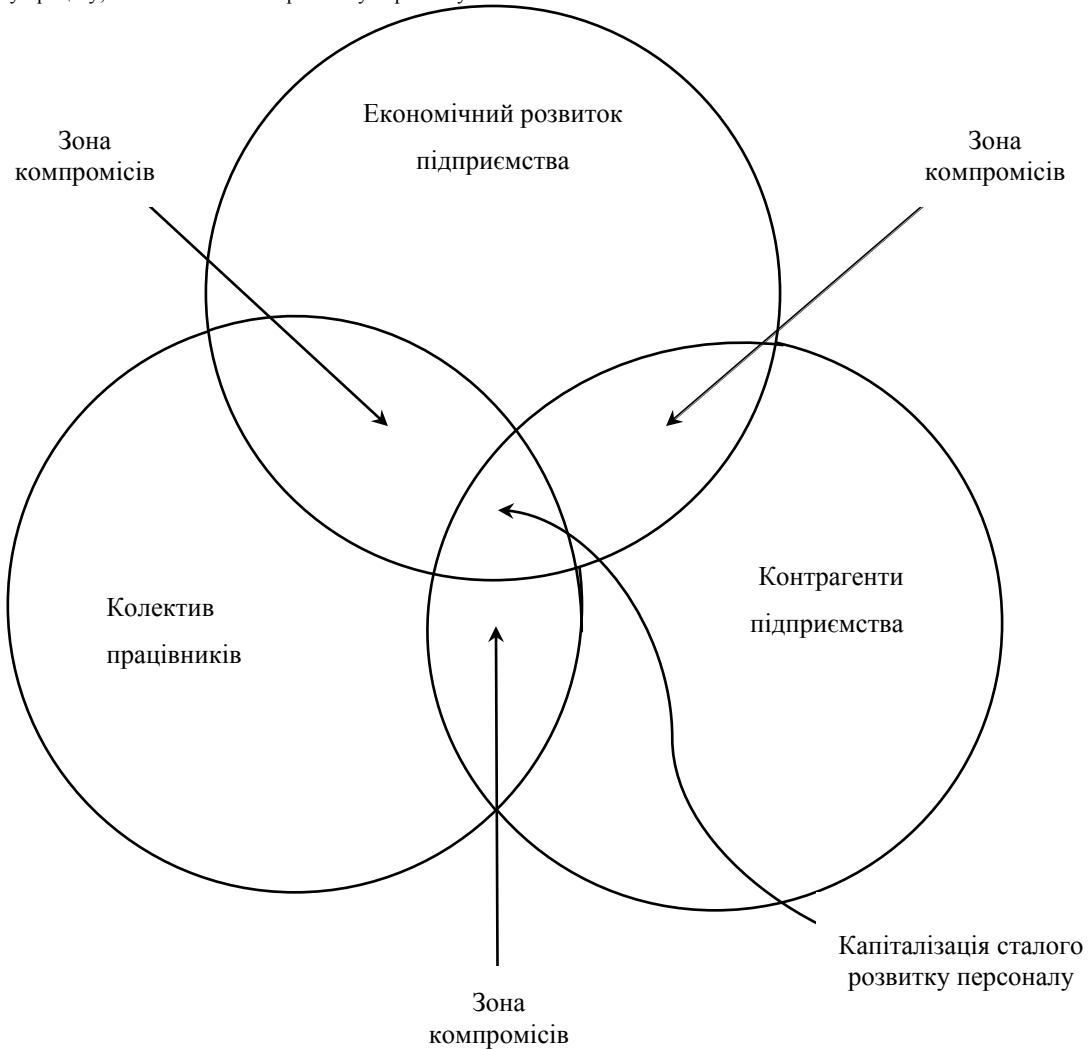


Рис. 1. Взаємозв'язок складових сталого розвитку персоналу

Апелюючи до етимології категорії «емність» (від англ. – capacity; лат. – здатний утримати багато), слід зазначити, що процес сталого розвитку здатний утримати вкладений в нього капітал та залежить від індивідуальних особливостей індивіда. Виходячи з цього капіталоемність – це здатність об'єкту утримувати ті грошові кошти, що в нього були вкладені. Враховуючи це *капіталоемність сталого розвитку персоналу* можна трактувати як здатність працівників утримувати грошові кошти, інвестовані підприємством і окремим працівником самостійно, що вкладені в нього засобом професійного навчання, оцінювання, просування, адаптації, стимулювання,

соціального розвитку, у вигляді отриманих нових знань, сформованих умінь та навичок, які приносять довготривалий соціально-економічний ефект і підприємству і працівнику. В межах даного визначення слід дослідити зміст складових сталого розвитку персоналу, який в традиційному розумінні сталого розвитку враховує суспільство, економку та навколишнє середовище. Спускаючись до рівня підприємства, означені складові сталого розвитку персоналу характеризують наступне:

колектив працівників підприємства (суспільство) є об'єктом інвестування коштів, які за умови використання накопичених знань, вмінь та досвіду, здоров'я перетворюються у людський капітал підприємства і капіталізуються через підвищення рівня продуктивності праці, лояльності до роботодавця, підвищення професійно-кваліфікаційної майстерності, творчості, мобільності та працездатності;

економічний розвиток підприємства (економіка) відображає ефективність реалізації стратегії діяльності підприємства засобом впровадження ряду функціональних стратегій, серед яких: виробнича, маркетингова, інноваційна, кадрова, фінансова тощо, їх взаємозалежності та комбінаторності в залежності від етапу життєвого циклу товарів та підприємства в цілому. Провідна роль у цьому ряду належить кадровому забезпеченню реалізації стратегії, що вимагає залучення кадрів високої кваліфікації, які й акумулюють капіталоемність процесу їх розвитку;

контрагенти підприємства (навколишнє середовище), до числа яких входять: споживачі, постачальники, акціонери, державні контролюючі органи, громадські організації тощо, що відчують на собі вплив діяльності підприємства, а також формально або неформально оцінюють порядність, довготривалість стосунків з ним.

Взаємозалежність складових є реальним шагом для досягнення капіталоемності сталого розвитку персоналу, який не може виступати самоціллю як тільки об'єкт нагромадження капіталу, а характеризується як планомірний процес постійного і поступового безболісного перетинання інтересів колективу працівників, економіки підприємства та контрагентів підприємства.

На рис. 1 наведений взаємозв'язок складових сталого розвитку персоналу із визначенням зони компромісів та капіталізації. Зони компромісів обумовлюють врахування інтересів тільки двох складових, третя – за певних причин не приймає участі в капіталізації. Так, зона компромісу «колектив працівників-економічний розвиток підприємства» вказує на те, що майже не враховуються інтереси контрагентів підприємства, кадрова політика характеризується закритим типом, економічні показники стають домінуючими індикаторами, слабо враховуються виклики зовнішнього середовища.

Зона компромісу «колектив працівників-контрагенти підприємства» характеризує ситуацію, за якої колектив підприємства працює згуртовано, враховано вплив чинників зовнішнього середовища й інтереси контрагентів, підприємство здійснює соціально відповідальний бізнес. При цьому фактичні показники економічного розвитку підприємства не завжди відповідають плановим очікуванням керівництва, адже майже в кожному окремому випадку відсутня конкретна розроблена стратегія діяльності підприємства.

Зона компромісу «економічний розвиток підприємства-контрагенти підприємства» відповідає ситуації, за якої враховуються дії чинників зовнішнього середовища, проводиться моніторинг відповідного ринку продукції з тим, що задовольнити в найбільшому ступені потреби споживачів; кадрова політика є відкритою, постійність кадрів низька, тому їх розвиток не виступає прерогативою роботи з персоналом.

Ядро капіталізації відображає залучення всіх складових до процесу сталого розвитку, який актуальний як для окремого працівника і підприємства, так і для тих суб'єктів, які мають опосередкований вплив.

Сталий розвиток персоналу включає два взаємопов'язані поняття:

поняття потреб колективу підприємства, у тому числі пріоритетних (мінімальна заробітна плата, додержання законодавчо встановлених гарантій для зайнятого населення, що регулюється низкою нормативно-правових актів України);

поняття обмежень, обумовлених техніко-технологічним рівнем виробництва й організацією праці, що накладаються на здатність навколишнього середовища задовольняти нинішні й майбутні потреби працівників та контрагентів підприємства.

При визначенні цілей сталого розвитку персоналу (див., наприклад [5]) стає зрозуміло, що капітал необхідний тільки для формування команди фахівців або їх залучення ззовні для здійснення кропіткої розумово та інтелектуально насиченої роботи з оцінки, аналізу та розробки елементів системи розвитку персоналу, яка відповідає стратегічним посилам діяльності всього підприємства.

При цьому основним завданням сталого розвитку персоналу виступає задоволення потреб працівників у розвитку як акумулюючого таких понять, як профорієнтація та адаптація, професійне навчання, кар'єрне зростання, оцінка, стимулювання, командоутворення, що є важливим з точки зору розкриття потенціалу персоналу заради досягнення цілей підприємства на основі засад соціальної відповідальності бізнесу.

Сталий розвиток персоналу ґрунтується на основних принципах:

1. Керівництво здатне додати розвитку сталий і довготривалий характер з тим, щоб від відповідав потребам працівників, що працюють в даний час, не позбавляючи наступні покоління бути корисними підприємству.

2. Обмеження в розвитку персоналу можуть носити тільки фінансовий характер, здатність кожного окремого індивіда, його мотивація та координація дій залежать тільки від нього особисто.

3. Необхідно задовольнити потреби в розвитку персоналу тих, хто бажає удосконалювати свій професійний рівень, адже у таких людей є висока мотивація до підвищення рівня оплати праці, статусності, компетентності.

4. Трансфер знань, умінь та досвіду новачкам від найбільш кваліфікованих працівників, урахування специфіки діяльності підприємства; справедлива оплата праці, пов'язана з результатами діяльності кожного конкретного працівника.

5. Рівень і темпи зростання чисельності персоналу мають бути узгоджені з рівнем соціально-економічного розвитку підприємства, попитом на продукції підприємства, техніко-технологічним рівнем виробництва, впливом ряду чинників тощо.

IV. Висновки. Розгляд питань сталого розвитку персоналу обумовлено підвищенням уваги до сталого розвитку суспільства, що як концепцію підтримують та розвивають Г. Х. Брундтланд, А. Сен, Е. М. Лібанова, але з позиції менеджменту підприємства. Цей вибір передбачає розглядання розвитку персоналу з позиції системного підходу та враховуючи такі його складові, як економічний розвиток, контрагентів та колектив підприємства. При цьому фінансування розвитку персоналу передбачає підвищення компетентнісного рівня працівників, що виражається в підвищенні продуктивності праці, трудовіддачі й, в кінцевому випадку, в рівні оплати праці. Таким чином, накопичення капіталу розвитку персоналу кожного конкретного працівника дозволяє розглядати таке різнобічне питання, як капіталоемність сталого розвитку персоналу. Поява в науці такого поняття дозволить:

розглядати працівника як носія уречевлення фінансового капіталу;

визначати накопичений рівень фінансування розвитку кожного конкретного працівника та персоналу загалом й ступінь віддачі цих коштів;

використовувати методики віддачі від вкладень інвестицій в розвиток персоналу;

розглядати процес сталого розвитку персоналу з позиції економічного розвитку, інтересів колективу та контрагентів підприємства.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – К. : Знання, 2007. – 1072 с.
2. Золотогоров В. Г. Економіка : Энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. – 2-е изд., стереотип. – Мн. : Книжный Дом, 2004. – 720 с.
3. Гаврилишин Б. Д. Економічна енциклопедія / Б. Д. Гаврилишин, С. В. Мочерний, О. А. Устенко. – К. : Академія, 2000. – 735 с.
4. Енциклопедія бізнесмена економіста менеджера / За ред. Р. С. Дяківа. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 704 с.

5. Маркова Н. С. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком персоналу / Н. С. Маркова // Бізнес-інформ. – 2012. – № 6. – С. 200–202.

УДК 338.242.2

ЗОВНІШНІЙ ВЕКТОР ОСВІТНІХ МІГРАЦІЙ

Мельник С.В., к.е.н., доцент директор ДУ «Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин» Міністерства соціальної політики України

Ушенко Н.В., д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту і туризму Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Мельник С.В., Ушенко Н.В. Зовнішній вектор освітніх міграцій.

Визначено тенденції в'їзної та виїзної освітніх міграцій в Україні, охарактеризовано соціально-економічні умови функціонування та розвитку національної освіти як потенціалу економічного зростання держави, розроблено напрями забезпечення конкурентоспроможності національної освіти на міжнародному ринку освітніх послуг.

Ключові слова: освітні міграції, молодь, вища освіта, освітні послуги, експорт, імпорт, конкурентоспроможність, інтернаціоналізація.

Мельник С.В., Ушенко Н.В. Внешний вектор образовательных миграций.

Определены тенденции въездной и выездной образовательных миграций в Украине, охарактеризованы социально-экономические условия функционирования и развития национального образования как потенциала экономического роста государства, разработано направления обеспечения конкурентоспособности национального образования на международном рынке образовательных услуг.

Ключевые слова: образовательные миграции, молодежь, высшее образование, образовательные услуги, экспорт, импорт, конкурентоспособность, интернационализация.

Melnyk S., Ushenko N. External vector of educational migrations.

The trends of entry and exit educational Ukrainian migrations identified, socio-economic conditions of the functioning and development of national education as the growth potential of the state were characterized, directions of ensuring of competitiveness of national education in the international market of educational services were developed.

Key words: educational migration, young people, higher education, educational services, export, import, competitiveness, internationalization.

Постановка проблеми. Орієнтованість ЮНЕСКО на створення інклюзивних суспільств знань передбачає свободу самовираження, везагальний доступ до інформації та знань, повагу культурного і мовного різноманіття і якісну освіту для всіх [1]. Глобалізаційні процеси зумовили зміни у тенденціях освітньої сфери, що проявилася у організаційній доступності здобуття освіти у навчальних закладах інших країн та інтенсифікації діяльності останніх з експорту освітніх послуг. Відповідно ці взаємообумовлені процеси потребують моніторингу ситуації у освітньому та міграційному розрізі, оскільки зумовлюють як вигоди, так і втрати для всіх учасників цього процесу – людини та держави. Мотиваційні установки, ціннісні орієнтації та економічна поведінка молоді як перспективної соціально-демографічної групи, що забезпечує перспективи розвитку будь-якого суспільства викликає увагу науковців, оскільки міграційні втрати цієї вікової категорії населення не можуть сприйматися державою повністю схвально. В основному по цій причині політика переважної більшості країн спрямована на залучення студентської молоді до навчання. Освітні еміграції цікаві: для людини – як можливість індивідуального розвитку, а для приймаючої країни можуть бути виражені у фінансовому вимірі - отримана оплата за навчання або оплата послуг життєзабезпечення (в залежності від державної політики приймаючої країни) та у соціальному вимірі - як інтелектуальний потенціал, здатний посилити конкурентоспроможність соціально-економічної системи. Це актуалізує потребу наукового осмислення взаємоз'язаного удосконалення концептуальних засад молодіжної, освітньої та міграційної політики держави з метою забезпечення позитивних результатів для України від глобалізаційних викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток наукових засад концепції людського капіталу привів до визнання освіти пріоритетною сферою людського розвитку. Методологічні засади розвитку вищої освіти у контексті суспільного розвитку розглянуті у працях Л.І. Антошкіної, О.М. Левченка, Т.Є. Оболенської, Г.К. Нікольської, І.С. Каленюк, Л.І. Цимбал, на дослідженні освітніх міграцій зосередили увагу Л.К. Семів, В.І. Куценко, експортуванні освітніх послуг – В.Д. Матросов, Д.Д. Плинокос.

Виділення невирішеної проблеми. В умовах подальшого впливу глобалізації на розвиток соціально-економічних відносин, орієнтованості європейської спільноти на розбудову суспільства знань та за сприяння інформатизації отримала розвиток інтернаціоналізація освіти, що проявилася у активізації міжнародної науково-технічної та освітньої кооперації. Тому посилення впливу глобалізації на соціально-економічні процеси обумовлює зростання мобільності студентів, професорсько-викладацького складу та сприяє активізації освітньої міграції як інтелектуальної мети територіальних переміщень. Зміна складу, характеру, напрямів та інтенсивності освітніх міграцій зумовлюють зміну їх впливу на соціально-економічний розвиток країни. Тому потребують теоретичного переосмислення причини та наміри міграцій, моніторинг їх напрямків та обсягів, визначення взаємовпливу ринків освітніх послуг та праці, корегування державної освітньої політики в умовах міжнародної конкуренції.

Мета статті – обґрунтування напрямів забезпечення конкурентоспроможності національної освіти на міжнародному ринку освітніх послуг.

Виклад основного дослідження. Міграція населення як складний соціально-економічний процес визначається різними об'єктивними і суб'єктивними чинниками. При цьому базовою характеристикою, що дозволяє реалізувати наміри щодо міграції є мобільність, яка найбільш характерна для молоді.

«Молодь – це окрема соціально-демографічна група, яка відрізняється за сукупністю вікових характеристик, особливостями соціального становища та обумовлених тим чи іншим набором соціально-психологічних якостей, що визначаються суспільним ладом, культурою, закономірностями розвитку соціалізації, вихованням в умовах певного суспільства» [2]. До 2004 р. граничний вік молоді сягав 28 років, а після внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [3] визначено, що молодь – це громадяни віком від 14 до 35 років, що діє по теперішній час.

У щорічній доповіді «Молодь в умовах становлення незалежності України (1991-2011 рр.)» зауважено, що сальдо міграції молоді змінилось на додатне не у 2005 р., як для всього населення, а у 2006р. У цей рік абсолютний показник сальдо їх міграції становив 5,1 тис., а за рахунок молодих мігрантів міграційний приріст забезпечувався майже на 36%, у 2007р. – на 38%, у 2008р. – на 30%, у 2009р. – на 25%, у 2010р. - третину. Загалом, у загальному міграційному обороті (сума прибулих і вибулих) частка молоді в Україні у 2010р. становила 66,5% (чоловіки – 64,5% і жінки – 68,3%) (рис. 1).