

4. *Управління сучасним готельним комплексом: Навч. посіб. / під ред. члена-кор. НАН України, д.е.н., проф. Дорогунцова С.І. – К.: Ліра-К, 2005. – 520 с.*
5. *Шнирко О. Інноваційне становище України: Проблеми та перспективи / О. Шнирко // Вісник Національного банку України. – 2008. – № 2. – С. 22–24.*
6. *Jay L. Abraham MetaMorphic Innovation: a Power Tool for Breakthrough Performance [Електронний ресурс] / Jay L. Abraham, Daniel J. Knight // Strategy & Leadership. – 2000 – V. 28 – Режим доступу: http://www.ergen.gr/files/Metamorphic_Innovation.pdf*
7. *Wood Robin. Managing complexity / Robin Wood. – Economist in association with Profile Books, London: 2000. – 310 p.*

Гудзь Е., Байрамов С. Інноваційна платформа розвитку підприємств ТК. В статтю обобщены и охарактеризованы современные концепции развития телекоммуникационных предприятий на инновационной платформе, предложен авторский подход и обозначены возможности достижения успешного инновационного развития каждым телекоммуникационным предприятием. Отмечено, что каждое телекоммуникационное предприятие уникальное, поэтому и формирование его портфеля инновационных стратегий также оригинальное и зависит от позиции предприятия на рынке, его потенциала, динамики развития, поведения конкурентов, характеристик экономического пространства, социальной среды и многих других факторов. Выбор эффективных стратегических направлений активизации инновационных процессов телекоммуникационных предприятий становится основой их успеха, прибыльности и конкурентоспособности. Только правильно отфильтрованные стратегические направления относительно непрерывного инновационного продвижения вперед дают шанс не только удержать, но и улучшить позиции телекоммуникационного предприятия.

Gudz O., Bayramov S. Development Enterprises TC on the Innovative Platform. The article summarized and characterized the modern concepts of telecommunications enterprises on the innovation platform, proposed authorial approach and outlines the possibility of achieving a successful development innovation for every telecommunications enterprise. Emphasized that every telecom company is unique, so the formation of its innovative portfolio strategies as original, because depending on the position on the market, its potential development dynamics, behavior of competitors, the characteristics of economic space, social environment and many other factors. The choice of effective strategic directions of activation of innovative processes telecommunications companies is the basis of success, profitability and competitiveness. Only properly filtered strategic directions on relentless innovation forward given the chance not only to retain, but also improve the position of telecom companies.

УДК 331.101:65.001

Князьєва О.А., д.е.н., проф.;

Булат А.Б., аспірант,

Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Наведено особливості розвитку людського капіталу в умовах функціонування сучасної економіки. Обґрунтовано необхідність формування відповідного мотиваційного середовища для розвитку людського капіталу як чинника підвищення ефективності діяльності підприємства. Запропоновано підходи до проведення мотиваційного моніторингу із урахуванням емоційного інтелекту працівників.

Постановка проблеми. Нове тисячоліття привнесло в життя новий виток наростання процесів інформатизації суспільного життя. Істотний вплив на розвиток усіх соціальних і виробничих сфер вчиняє також глобалізація, яка є незворотним процесом створення єдиного економічного та інформаційного простору [1]. У цих умовах розвитку людського капіталу і інтелектуальних ресурсів відводиться особлива роль, пов'язана з прискоренням якісних змін у суспільстві, оскільки в сучасному світі управління переходить до принципу об'єднання творчого людського інтелекту з багатофункціональними можливостями комп'ютерної техніки.

Ключовим фактором розвитку інноваційних технологій, конкурентоспроможності та економічного зростання країн в XXI столітті стає людський капітал. Найбільш значущим чинником успішного розвитку людського капіталу є рівень освіченості населення і доступність освіти для всіх категорій населення. Тому перед Україною стоїть непросте завдання - створити всі умови для самореалізації громадян, розкривши їх професійний потенціал і поліпшивши умови та якість життя, рівень охорони здоров'я, освіченості тощо.

Кожен громадянин володіє інтелектуальним капіталом, який складається зі знань, навичок та умінь і знаходить їм застосування в особистому та професійному житті. Найголовніше – щоб все перераховане було затребуване на ринку праці, отже, мало свою ціну і конкурентоспроможність. Для будь-якого громадянина розвиток свого інтелектуального капіталу виступає інвестицією в своє майбутнє і майбутнє країни, причому не тільки в грошовому еквіваленті, а й в інтелектуальному. Тому розвитку інтелектуального капіталу особистості та людського капіталу всієї країни відводять провідну роль у інноваційній моделі економіки, на шляху до якої перебуває Україна. В цих умовах постає нове наукове завдання – визначити місце та роль розвитку людського капіталу в процесі розвинення підприємств. Це і обумовлює актуальність дослідження питань, пов'язаних із визначенням підходів, спрямованих на розвиток людського капіталу підприємства задля підвищення його загальної економічної ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною та методологічною базою роботи є положення і висновки сучасної вітчизняної та зарубіжної науки, наукові роботи вчених з питань розвитку людського капіталу, законодавчі та нормативні акти. Безпосередньо в основу роботи покладено праці таких вчених: Т. Шульц, Г. Беккер, С. Кузнець, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас та інші. З праць вчених України та ближнього зарубіжжя автори базувалися на роботах Гріцуленко С.І., Каменских О.О., Капелюшнікова Р.І., Яфізової Д.А. та інші [2-4]. В цих роботах проведено фундаментальні дослідження понятійного апарату, методологічних основ та практичних підходів щодо формування та розвитку людського капіталу.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. В існуючих наукових працях не в повному обсязі дослідженими залишаються питання формування підходів щодо розвитку людського капіталу, спрямованих одночасно і на розвиток останнього, і на підвищення загальної економічної ефективності діяльності підприємств.

Отже, **метою** роботи є розробка підходів щодо розвитку людського капіталу як чинника підвищення ефективності діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ще недавно Україна займає 63-є місце в рейтингу країн щодо розвитку людського капіталу. Сьогодні країна займає 31 місце за індексом розвитку людського капіталу у 2015 р. (*Human Capital Index 2015*), обганяючи Грецію, яка займає 40-у сходинку, Італію (36-е місце) і Туреччину (68 місце) [5]. П'ятірку лідерів за всіма критеріями розвитку людського капіталу очолює Фінляндія. За нею йдуть Норвегія, Швейцарія, Канада і Японія. Однак ці країни характеризуються розвинутою економікою і з ними по деяких позиціях Україні складно конкурувати.

Слабкі сторони у розвитку людського капіталу в Україні основному пов'язані з демографічними чинниками, починаючи з рівня безробіття і закінчуючи здоров'ям населення. Найсильнішими сторонами є всі аспекти, пов'язані з доступністю освіти. Одним з несприятливих чинників є рівень оплати праці, яка, у більшості випадків, залишається

досить низькою і не привабливою в очах молодих фахівців і висококваліфікованих кадрів. Невисокий рівень оплати праці (як мінімальної, так і середньої по країні) в певній мірі скорочує можливості саморозвитку та підвищення кваліфікації і призводить до «відтоку інтелекту», тобто трудової міграції кваліфікованих кадрів з високим інтелектуальним потенціалом, які необхідні національній економіці.

Виходячи з цього, для збереження і розвитку людського капіталу необхідно забезпечувати доступність освіти для широких верств населення, формувати більш ефективну політику зайнятості та оплати праці, удосконалити мотиваційні чинники. Акцент на якісних робочих місцях, послідовному підвищенні якості життя та удосконалення системи оплати праці – це ключові пріоритети для державної політики у сфері розвитку людського капіталу. Виходячи з цього, актуалізується необхідність формування та впровадження таких методів розвитку людського капіталу, які, з одою боку, сприяли б саморозвитку цього капіталу, а з іншого – створювали можливості для зростання ефективності діяльності підприємства.

Інтерес до проблеми розвитку інтелектуальних ресурсів і людського капіталу як чинника підвищення ефективності діяльності підприємства пов'язують з переходом найбільш розвинених країн до постіндустріального суспільства. Це суспільство, що приходить на зміну індустріальному виробництву, часто позначають як економіку, засновану на знаннях (*knowledge-based economy*). На наш погляд, заснована на знаннях економіка постіндустріального суспільства відрізняється від попередніх суспільних формацій наступними ознаками [6]:

– матеріалізовані у продуктах і послугах знання формують значну частину створюваної вартості. Цей процес розвивається через зростання наукоємності виробленої продукції і розвиток ринку інтелектуальних товарів і послуг. Інтелектуалізація використовуваних технологій забезпечує значне підвищення продуктивності праці. Зростання наукоємності товарів і послуг виражається в збільшенні витрат, пов'язаних з науковими дослідженнями і проектно-конструкторськими розробками. Все більш наукомісткими стають такі сфери економічної діяльності, як видобуток корисних копалин, виробництво сільськогосподарських продуктів тощо;

– в економіці постіндустріального суспільства діяльність, пов'язана з виробництвом, зберіганням, передачею та використанням знань, набуває все більш істотне значення. Особлива роль у цій діяльності належить освіті, характер і значення якого змінюються в найбільшою мірою. Починаючи з 60-х років ХХ століття витрати на освіту в усіх країнах починають рости набагато швидше, ніж в багатьох інших сферах. Виникла свого роду «індустрія освіти», яка в багатьох країнах займає в ряду суспільних витрат одне з провідних місць, поряд з обороною, охороною здоров'я та соціальним захистом населення. У сучасній економіці освіта розглядається як форма інвестицій у людський капітал, від якої залежить його якість і успіх виробництва. Найбільш повно сучасні тенденції його розвитку окреслилися в концепції безперервної освіти, чи освіти протягом життя;

– характерною рисою економіки, заснованої на знаннях, є перетворення працівників, зайнятих виробництвом, передачею та використанням знань, в домінуючу групу в загальній кількості зайнятих. Її чисельність в промислово розвинених країнах оцінюється по-різному в залежності від того, кого конкретно відносять до цієї категорії. Але безсумнівно, що за своїми розмірами вона перевершила групу індустріальних робітників.

Саме ці ознаки в їх сукупності вивели проблему розвитку людського капіталу на перший план. Втім, працівники повинні мати певні мотиви для підвищення свого рівня освіченості, інтелекту та знань, а також стимули для застосування цих аспектів для підвищення ефективності діяльності підприємства. Тобто для ефективного розвитку людського капіталу мають бути сформовані певні механізми, технології та підходи щодо мотивації розвитку людського капіталу.

Теоретичні та практичні аспекти мотивації були предметом наукових досліджень, починаючи з XVIII століття. У другій половині XX сторіччя мотиви діяльності людей (у тому числі трудової) активно досліджували А. Маслоу, Ф. Гёрдберг, Л. Ерхард, Х. Лейбенстайн, К. Кабаясі, П. Друкер та інші [7, 8].

Оскільки, як було встановлено вище, людський капітал є рушійною силою розвитку інноваційної економіки та інформаційного суспільства, розглянемо підходи до мотивації людського капіталу підприємства, спрямовані на його розвиток і вдосконалення з метою підвищення загальної ефективності діяльності. Дані підходи будемо розглядати як через призму традиційних підходів – моральної та матеріальної мотивації.

Як відомо, сьогодні можна констатувати невисокий рівень як мінімальної, так і середньої заробітної плати в країні. Це негативно впливає на мікроклімат у колективах, знижує загальну ефективність діяльності підприємств, самооцінку персоналу тощо. Тому логічним буде розробити і впровадити підхід до матеріальної мотивації, який буде заснований на оцінці як позитивних, так і негативних результатів діяльності персоналу і в цілому буде сприяти розвитку людського капіталу.

Оскільки в ряді випадків законодавство не дозволяє піднімати штатний оклад, для стимулювання розвитку людського капіталу доцільно вдаватися до стимулюючих надбавок і доплат, які можуть встановлюватися як в рамках самого підприємства, так і на муніципальному чи регіональному рівнях. Ці виплати будуть мати стимулюючий характер та спрямовуватися на працівників, які постійно підвищують свій професійний рівень, проходять стажування та перепідготовку, приймають участь у конференціях та семінарах тощо. Отримані знання сприятимуть підвищенню продуктивності праці та, в свою чергу, зростанню економічної ефективності діяльності підприємства. Виплати стимулюючого характеру можуть бути здійснені за рахунок економії фонду оплати праці.

Моральна мотивація передбачає формування такого мотиваційного середовища, в якому людський капітал буде розвиватися найбільш ефективно і сприяти підвищенню результативності діяльності підприємства через неекономічні стимули. До неекономічних методів мотивації, які доцільно застосовувати, можна віднести організаційні та морально-психологічні (залучення працівників до управління, формування системи управління кар'єрою, делегування повноважень тощо).

Однак найкращих результатів у процесі мотивації можна досягти лише завдяки інтеграції моральної та матеріальної мотивації, а також із застосуванням підходів і методів мотиваційного моніторингу.

Мотиваційний моніторинг – це система спостереження і контролю над станом мотивації трудової діяльності з метою її оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва.

Враховуючи те, що на мотиваційні установки працівників підприємства впливають різного рівня чинники-мотиватори, стає необхідним проведення мотиваційного моніторингу, спрямованого на вивчення тенденцій та доміант потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників, мотивів їх трудової діяльності, а також виявлення змін у структурі мотивів, пов'язаних зі змінами в соціально-політичній та економічній сферах. Мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найбільш дієвих в даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників з метою досягнення ними своїх цілей і цілей підприємства для поліпшення умов розвитку людського капіталу.

Для оцінки мотивації трудової діяльності на підприємстві в динаміці, взаємозумовленості та взаємозв'язку з соціально-економічними процесами в суспільстві та економіці, необхідно володіти відповідною технологією. В якості такої технології мотиваційного моніторингу в даному випадку пропонується використовувати опитування, який передбачає проведення регулярних опитувань працівників та аналіз наявної економічної, соціологічної, психологічної інформації.

Пропонована технологія мотиваційного моніторингу полягає в тому, що проводиться опитування, в ході якого працівникам пропонується проранжувати у порядку зростання запропоновані мотиваційні чинники, тобто розмістити їх в такій послідовності, яка них на даний момент є найбільш значущою.

На наш погляд, складовими системи мотиваційних чинників, що впливає на ефективність роботи персоналу в сучасних умовах, можуть бути:

– повне визнання та адекватна оцінка якості інтелектуальної праці; уважне ставлення з боку колективу (інтерес до особистих потреб і проблем, бажання допомогти); стабільність зайнятості; висока заробітна плата; планування кар'єрного зростання; можливість використання в роботі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; комфортні умови роботи; трудова дисципліна тощо.

Для ефективного аналізу та моніторингу стану і змін мотиваційної середовища необхідно проводити опитування не рідше одного разу на шість місяців. Тільки тоді можна виявити зміни в ієрархії мотивів і сформувані адекватні заходи для змін у мотиваційній середовищі підприємства.

Також для ефективного розвитку людського капіталу останнім часом (ураховуючи складні соціально-політичні та економічні умови) важливим становиться урахування емоційного інтелекту. Емоційний інтелект – це особисті та соціальні аспекти загальних здібностей людини, здоровий глузд і чутливість, вміння відчувати політичну і соціальну обстановку, справлятися зі стресом, приймати вірні рішення, керуючись раціональними міркуваннями та інтуїцією, грамотно будувати відносини з оточуючими, знаходити вигідні для себе компроміси, управляти своїми імпульсивними поривами тощо [9]. В межах моніторингу емоційного інтелекту доцільно удаватися до вивчення стану внутрішньособистісної та міжособистісної сфери, оскільки це впливає на ефективність взаємодії персоналу, а також сфери адаптивності та стійкості до стресів, що також дуже важливо у сучасних умовах.

Проведення регулярного моніторингу по виділених областях дозволить керівництву підприємства визначити в динаміці емоційний інтелект кожного співробітника і загальний емоційний клімат колективу, що загалом сприятиме сталому розвитку людського капіталу та підвищенню економічної ефективності діяльності підприємства в цілому.

Реалізації пропонованих підходів здатне підняти систему управління розвитком людського капіталу підприємства на якісно новий рівень, характерний для інформаційного суспільства, залучити молодих і кваліфікованих фахівців, зберігши при цьому кадрових працівників, що, в кінцевому рахунку, позитивно вплине на загальну економічну результативності діяльності підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Людський фактор є визначальним в діяльності багатьох підприємств в сучасних умовах. Тому спостерігається зміщенні акцентів управління підприємствами від технократичних до особистісних, до визнання провідної ролі людського фактора, створюючи нову область знань, пов'язану із розвитком людського капіталу яка провідного чинника розвитку підприємства. Система розвитку людського капіталу на підприємстві повинна враховувати як мотиваційні, так і емоційні чинники.

Запропоновані підходи до розвитку людського капіталу сприятимуть підвищенню зацікавленості працівників підприємства у розвитку своїх здібностей, що призведе до підвищення якості їх праці, і, як наслідок загальної економічної ефективності діяльності всього підприємства.

У подальших дослідженнях планується формування моделі прямого та опосередкованого впливу рівня розвитку людського капіталу на ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Фоміна М.В. Сталий розвиток в умовах глобалізації: протиріччя та чинники / М.В. Фоміна // Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – № 7. – 2011 (10). – С. 6-11.
2. Грицуленко С.І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв'язку: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: 08.00.04 «Економіка та управління (за видами економічної діяльності)». – Одеса, 2007. – 228 с.
3. Каменських О.О. Концептуалізація формування людського капіталу в соціально-економічній системі регіону / О.О. Каменських // Наукові повідомлення. Економіка та управління. – № 5. – 2010. – С. 102-110.
4. Яфізова Д. А. Управління інтелектуальним потенціалом підприємств сфери послуг: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кан. екон. наук: спец. 08.00.05 «Економіка та управління народним господарством (Економіка, організація і управління підприємствами, галузями, комплексами: сфера послуг)». – Казань, 2011. – 24 с.
5. Звіт про людський капітал 2015 Всесвітнього економічного форуму. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rg.ru/2015/05/14/kapital.html>
6. Князева Е.А. Мотивація персоналу в умовах побудови інформаційного суспільства / Князева Е.А., Пинчук Т.А., Коваль В.О. – Одеса: ВМВ, 2008. – 208 с.
7. Друкер П.Ф. Завдання менеджменту в ХХІ столітті: навч. посіб.: Пер. з англ. – М.: Изд. дім «Вільямс», 2000. – 272 с.
8. Маслоу А. Мотивація і особистість. – СПб.: Євразія, 2001. – 478 с.
9. Стейн Дж. Премущества EQ: емоціональний інтелект и ваши успехи / Дж. Стейн, Г.И. Бук; [пер. с англ.]. – Днепропетровск. – 2007. – 140 с.

Князева Е., Булат А. Развитие человеческого капитала как фактор повышения эффективности деятельности предприятия. Приведены особенности развития человеческого капитала в условиях функционирования современной экономики. Обоснована необходимость формирования соответствующей мотивационной среды для развития человеческого капитала как фактора повышения эффективности деятельности предприятия. Предложены подходы к проведению мотивационного мониторинга с учетом эмоционального интеллекта работников.

Kniazieva E., Bulat Anna. Development of the human capital as the factor of increase of efficiency of activity of the enterprise. Features of development of the human capital in operating conditions of modern economy are resulted. Necessity of formation of the corresponding motivational environment for development of the human capital as factor of increase of efficiency of activity of the enterprise is proved. Approaches to carrying out of motivational monitoring taking into account emotional intelligence of workers are offered.