

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто вплив людського капіталу на економічну безпеку підприємства. Проведено аналіз поняття економічна безпека підприємства. Визначено основні ознаки категорії економічна безпека підприємства. Розроблено графічну ілюстрацію ролі людського капіталу у функціонуванні підприємства.

Ключові слова: економічна безпека, елементи економічної безпеки, людський капітал, репродуктивна інтелектуальна праця, алгоритмічна інтелектуальна праця, творча інтелектуальна праця

The article considers the impact of human capital on economic security company. The analysis of the concept of economic security company. The main features of the category economic security company. A graphical illustration of the role of human capital in the functioning of the company.

Keywords: economic security, elements of economic security, human capital, intellectual reproductive labor, algorithmic intellectual work, creative intellectual work

Вступ. До промислового перевороту міжнародний розподіл праці базувався на різниці в наділеності країн природними ресурсами: кліматом, ґрунтами, надрами, водними та лісовими ресурсами. Подальше поглиблення спеціалізації базується на різниці в наділеності країн іншими факторами виробництва: капіталом, трудовими ресурсами, підприємницьким потенціалом, знаннями.

В основі поглиблення спеціалізації країн лежать ряд факторів, основними із яких виступають інноваційні процеси розвитку техніки, технології, менеджменту та невпинне скорочення невідтворюваних природних ресурсів. В індустріальних суспільствах, які першими зіткнулися із фактами вичерпаності ресурсів, почали застосовувати поняття "економічна безпека". В нагальний час під сутністю економічної безпеки розуміють забезпечення поступального економічного розвитку суспільства з метою виробництва необхідних благ та послуг, що задовольняють індивідуальні та суспільні потреби.

Постановка завдання. Проблема економічної безпеки підприємництва, досліджується у наукових працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, як Ю. Алтухов, В. Андрійчук, В. Богомол, О. Власюк, В. Воротін, А. Гальчинський, В. Геєць, Т. Гладченко, А. Качинський, Т. Ковальов, С. Ілляшенко, Т. Клебанова, Т. Ковальчук, Б. Кравченко, Т. Соколенко. Втім в роботах науковців мало приділено уваги впливу людського капіталу на економічну безпеку підприємства, що спонукало автора на проведення даного дослідження.

Результати. З метою виокремлення характерних ознак економічної безпеки підприємства проведено дослідження ряду визначень понять категорії.

Дубецька С. [1]: Економічна безпека підприємства – стан об'єкта в системі його зв'язків з точки зору його стійкості (самовиживання) та розвитку в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз, непередбачуваних дій та складно прогнозованих чинників.

Ілляшенко С. [2]: Економічна безпека підприємства – стан ефективного використання ресурсів підприємства і існуючих ринкових можливостей, який дозволяє запобігати внутрішнім і зовнішнім за-

грозам, і забезпечує його тривале виживання і стійкий розвиток на ринку відповідно до обраної місії.

Ковальов Т., Сухорукова Т. [3]: Економічна безпека підприємства – стан захищеності діяльності підприємства від негативного впливу зовнішнього оточення, а також здатність своєчасно усунути різноманітні загрози або пристосуватися до існуючих умов, які не відображуються негативно на його діяльності.

Козаченко Г. [4]: Економічна безпека підприємств – міра гармонізації в часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів зовнішнього середовища, що діють поза межами підприємства.

Корієнко А. [5]: Економічна безпека підприємства – стан оптимального для підприємства рівня використання його економічного потенціалу, за якого реальні та/або можливі збитки виявляються нижчими за встановлені підприємством межі.

Раздіна Є. [6]: Економічна безпека – комплекс заходів, які сприяють підвищенню фінансової стійкості господарюючих суб'єктів за умов ринкової економіки, які захищають їх комерційні інтереси від впливу негативних ринкових процесів.

Соколенко Т. [7]: Економічна безпека підприємства – стан, при якому стратегічний потенціал підприємства знаходиться поблизу адаптивності, а погроза втрати економічної безпеки наростає в міру наближення ступеня адаптивності стратегічного потенціалу до граничної зони.

Узагальнюючи аналізовані поняття, слід виокремити характерні ознаки категорії економічна безпека підприємства:

- захищеність усіх систем підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз при здійсненні господарської діяльності;

- здатність запобігати або швидко нівелювати різні внутрішні та зовнішні загрози;

- оптимальність стану всіх ресурсів підприємства (капіталу, трудових ресурсів, інформації, технологій, техніки, прав) та підприємницьких здібностей менеджерів, при якому можливе найефективніше їх використання для стабільного функціонування і

динамічного науково-технічного та соціального розвитку.

Внутрішні загрози пов'язані з потенціальним впливом персоналу підприємства на ведення господарської діяльності. Під впливом розуміється як безпосередня діяльність по нанесенню прямого чи опосередкованого збитку бізнесу, так і бездіяльність персоналу, яка здатна спричинити збитки (некомпетентність, халатність, неухважність, випадковість). Зовнішні виклики економічної безпеки підприємства створюються за межами підприємства. Ці загрози не пов'язані з його господарською діяльністю і носять загальнодержавний чи загальносвітовий рівні: економічні чи політичні кризи, природні катаклізми.

До системи економічної безпеки підприємства слід віднести такі складові: інтелектуальну (людський капітал, структурний капітал, клієнтський капітал, марочний капітал, формалізована інтелектуальна власність); техніко-технологічну (фізичний капітал); фінансову (фінансовий капітал); політико-правову та екологічну; силову. Як видно із класифікації, однією із впливових складових системи економічної безпеки підприємства виступає людський капітал.

Необхідно визначити, що ні один із потоків – матеріальний, фінансовий, інформаційний – не починає свого руху без прийнятого відносно даного руху, (напряму, потужності) управлінського рішення. Таким чином, рух усіх потоків в сфері постачання, виробництва, збуту, розподілення є не що інше, як етапи досягнення цілей підприємств, сформульованих у вигляді управлінських рішень менеджерами різних підрозділів. В той же час менеджери всіх рівнів та представники робочих професій складають кадровий потенціал підприємства (персонал). Слід відмітити, що кадровий потік через властиві йому професіоналізм, підприємницький потенціал, прогресивність поглядів в виробничій та соціальній сфері створює специфічну атмосферу, ауру, як в екзогенній, так і в ендогенній сферах підприємства. Названа аура – це синтез іміджу, корпоративної культури, традицій, авторитету, здатності колективу підприємства мобілізуватися на своєчасне виконання складних завдань, відповідальності, морального клімату в колективі.

Персонал (від лат. *personalis* – особовий) – це особовий склад організації. Однією з основних ознак персоналу є володіння визначеними якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю, професійними знаннями, тощо).

Поняття людський капітал появилось в публікаціях другої половини ХХ століття в роботах американських учених Теодора Шульца та Гері Беккера. Така зміна пов'язана з переосмисленням ролі та місця людини в виробничій діяльності в епоху НТР та відношенням до нього не тільки як до “живого” фактору виробництва, але і як до особи, з притаманними їй інтересами, мотивацією, психологією, цінностями, діловитістю.

Людські ресурси – поняття, яке відображає головну цінність кожного суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення,

розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Специфіка людських ресурсів на відмінність від всіх других видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних, сервісних) полягає в тому, що люди наділені інтелектом, отже, їх реакція на зовнішні збудники – емоціонально-осмислена, а не механічна. Внаслідок володіння інтелектом люди здібні до постійного удосконалення та розвитку, що виступає найбільш важливим джерелом підвищення ефективності любого суспільства або окремої організації [8]. Зміст інтелектуальної праці формується під впливом двох головних параметрів – ступеня креативності й кваліфікаційної складності. Ступінь креативності трудової діяльності відрізняється залежно від частки елементів творчої праці, що закладені в ній. Ступінь кваліфікаційної складності інтелектуальної праці визначається її структурою, тобто складом і кількістю складових функціональних елементів (систематизація, аналіз, обґрунтування, розробка та інше), розмаїтістю, новизною, а також умовами виконання. Таким чином, креативність і кваліфікаційна складність інтелектуальної праці органічно взаємозалежні.

По ступеню креативності й кваліфікаційній складності Кендюхов А.В. виділив такі види інтелектуальної праці: репродуктивний, алгоритмічний і творчий.

Репродуктивна інтелектуальна праця застосовується при здійсненні репродуктивних видів інтелектуальної діяльності – таких, наприклад, як систематизація інформації про результати роботи підприємства, оперативний облік економічних показників, підготовка статистичної інформації для прийняття управлінських рішень тощо.

Алгоритмічна інтелектуальна праця – здійснюється у вигляді алгоритмічних дій, заснованих на використанні економіко-математичних методів обробки інформації, методів математичної статистики й комп'ютерних технологій (одержання інформації, що дозволяє аналізувати протікання виробничого процесу, причини відхилення фактичних результатів від запланованих, а також прогнозувати очікувані результати).

Творча інтелектуальна праця – це рівень прикладної трансформації отриманих знань і вивчення світового досвіду в різних галузях знань. Отримані знання й уміння дозволяють фахівцеві трансформувати їх у практичній діяльності у відношенні до сформованої економічної ситуації на підприємстві, вирішувати нові економічні й соціальні завдання, удосконалювати існуючі методи прийняття рішень у нових виробничих умовах.

Творча праця – свідомо й доцільно інтелектуальна діяльність, що є реакцією людини на зовнішнє середовище та служить задоволенню його матеріальних і не матеріальних потреб (у тому числі в самовираженні), результатом якої виступає новий інтелектуальний продукт. Творча праця – стратегічно значимий вид інтелектуальної праці.

Якщо в умовах індустріальної економіки успіх підприємства забезпечував колектив професіоналів, то в умовах інтелектуальної економіки – колектив інноваторів. Ця обставина є найбільш впливовим принциповим чинником як і розвиток тенденцій, пов'язаних з форму-

ванням виробничих структур, орієнтованих на продукування і використання знань [9].

Кадровий потенціал підприємства через організаційну структуру на основі знань, інтелекту та професійних навиків працівників забезпечує організацію та функціонування всіх підсистем на мікро-, макро- та мезорівнях, і одночасно виступає інтелектуальним інтегратором соціально-економічної системи, що є синтезом організаційної структури виробництва та організаційної структури управління з визначеною кількістю підсистем, взаємопов'язаних між собою: виробничою, технологічною, економічною, соціальною та інформаційною.

Про значення людського капіталу в ефективності виробництва свідчать дані: в Японії 48% валового національного продукту забезпечено за рахунок поліпшення якості робочої сили, 11% – збільшення її чисельності, 41% – технічного оновлення парку устаткування. Можна замінити техніку, збільшити чисельність працюючих, але без високого рівня кваліфікації кадрів ефекту не досягти [10].

Світовий банк обстежив 61 країну і дійшов висновку, що економічне зростання лише на 16% забезпечується фізичним капіталом, на 20% – природним і на 64% – людським капіталом, основу якого становить освітній потенціал [11].

Кадровий потік, тобто людський капітал, є творчим, який своїми діями створює чи забезпечує умови створення та зростання інших складових інтелектуального капіталу соціально-економічних систем.

З другої точки зору, людський потенціал повинен сам постійно розвиватися, удосконалюватися, забез-

печуючи прогресивне зростання конкурентоспроможності соціально-економічних систем. Тут ми маємо справу із впровадженням новачій в людський капітал.

Основними складовими розвитку та вдосконалення людського капіталу виступають: освіта, професійна кваліфікація, творчі здібності, креативне мислення, ціннісні установки, лояльність, психометричні характеристики персоналу. Таким чином, людський капітал виступає:

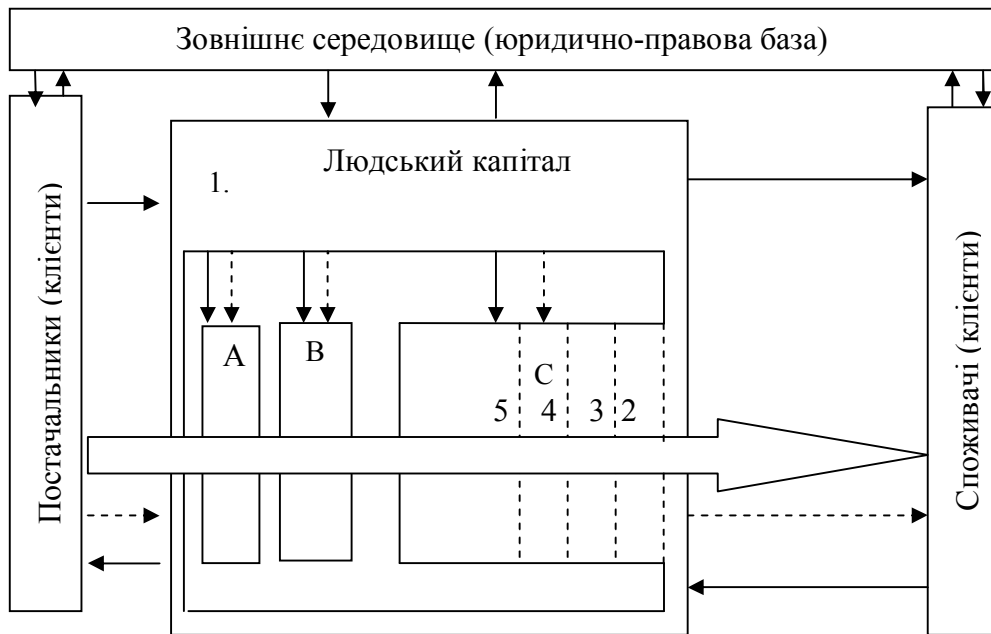
- інтелектуальним інтегратором, який забезпечує організацію та ефективне функціонування всіх складових капіталу підприємства: основних фондів, обігових засобів та інтелектуального капіталу;

- джерелом інноваційних розробок, комерціалізація яких створює конкурентні переваги організації;

- об'єктом як практичного, так і теоретичного навчального процесу;

- захисним бар'єром, який не допускає проникнення в соціально-економічну систему, якою виступають зернозберігаючі підприємства, згубних збудників зовнішнього середовища, починаючи від неприйнятних, рушійних комерційних пропозицій і закінчуючи бажанням чисто рейдерського заволодіння майном підприємства. Кваліфікований аналіз, заснований на знаннях та професійному досвіді персоналу, дає змогу на ранніх етапах спілкування з можливими партнерами, визначати прийнятність чи не прийнятність пропозиції, що є основою прийняття рішень в подальшій співпраці.

Графічна ілюстрація ролі і місця людського капіталу в механізмі функціонування підприємства представлена на рис. 1.



матеріальний потік;
інформаційний потік;
управляючі та координуючі зв'язки;

А – фізичний капітал; В – фінансовий капітал; С – інтелектуальний капітал; (1– людський; 2 – структурний; 3 – клієнтський; 4 – марочний капітал; 5 – формалізована інтелектуальна власність.)

Рис. 1. Роль і місце людського капіталу в механізмі функціонування підприємства

Джерело: [власна розробка]

Висновки. Висновком короткого огляду є твердження, про невичерпність людського капіталу. На відміну від інших ресурсів, на відрізьку трудової активності, людський капітал зростає, розширюючи горизонти власних можливостей. За умов лояльного ставлення до підприємства носій знань, професійної кваліфікації, творчих здібностей, креативного мислення, забезпечує прогресивне зростання його конкурентоспроможності. Одночасно всі перелічені

властивості виступають невіддільними від носія. Іншими словами при звільненні працівник не залишає накопичену інформацію, здібності, навички по місцю попередньої роботи, а переносить з собою на нове місце роботи. При цьому, наряду із теоретичними знаннями, практичними навичками, працівник «залишає і використовує» на новому місці роботи інформацію отриману на попередній роботі, незважаючи на її конфіденційність.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Дубецька С.П. Економічна безпека підприємств України // Недержавна система безпеки підприємства як суб'єкт національної безпеки України : Збірник матеріалів наук.-практ. конф. – К. : Вид-во Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2003. – С. 146-172.
2. Ильяшенко С.Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 3(21). – С. 12-19.
3. Ковалев Д. Экономическая безопасность предприятия / Д. Ковалев, Т. Сухорукова // Экономика Украины. – 1998. – №10. – С. 48-52.
4. Козаченко Г.В. Экономическая безопасность : сущность и механизмы обеспечения: монография / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарев, О.М. Ляшенко. – К. : Либра, 2003. – 280 с.
5. Корієнко А.В. Механізм досягнення і підтримки економічної безпеки підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.01 / А.В. Корієнко. – К., 2000. – 19 с.
6. Раздина Е.В. Экономическая безопасность (сущность и тенденции развития) : дис. канд. экон. наук : 08.00.01 / Е.В. Раздина. – М., 1998. – 164 с.
7. Соколенко Т.М. Економічна безпека підприємства в умовах транзитивної економіки // Сучасна наука XXI століття : VII міжнародна наук.-практ. інтернет-конф. : матеріали конф. – Київ, 2011. – №10. – С. 178-181.
8. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента : Учебник. – Мн. : БГЭУ, 1996. - 284с.
9. Кендюхов А.В. Мотивация творческого интеллектуального труда : исследование основных подходов. // Экономика Украины. №3. – 2005. – С. 49-54.
10. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом : Навч. посібник. – К. : ІЗМД, 1997. – 272 с.
11. Чернов И. Современное образование : актуальность и реальность. Экономика образования. - №2. - 2006. – С. 10-18.



УДК 005.21:005.936.3-043.86

ФИЛИПОВА С.В., д-р екон. наук, профессор, ВАН ТАО, соискатель
Одесский национальный политехнический университет, г. Одесса

ІЗМЕНЕНІЕ ВЛІЯННЯ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАННЯ СТРАТЕГІЇ РАЗВИТІЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ УСКОРЕНИЯ НТП

В статье осуществлен анализ основных направлений влияния научно-технического прогресса на факторы среды обитания промышленных предприятий. Рассмотрены основные тенденции и изменения выделенных факторов под влиянием ускорения научно-технического прогресса и выявлен характер изменения их влияния на формирование стратегии развития предприятий.

Ключевые слова: стратегия развития предприятия, факторы среды предприятия, научно-технический прогресс, стратегическое управление предприятием, инновационная экономика, инновационное управление предприятием

The article presents the analysis of the main areas of impact of scientific and technological progress on environmental factors engineering enterprises. The main trends and changes in the allocation of factors influenced the acceleration of scientific and technological progress and found the variation of their influence on the formation of an enterprise development strategy.

Keywords: strategic development, enterprise environmental factors, technological change, strategic enterprise management, innovation economy, innovative enterprise management