

Іван Рекун

доктор економічних наук, професор кафедри фінансів та економічної безпеки, Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

За сучасних часів людство переходить у вищу, інноваційну фазу постіндустріальної економіки, яку називають становленням економіки знання, економіки, в якій знання відіграють вирішальну роль. Така економіка характеризується підвищеною увагою до знання, що вона дозволить зробити більш ефективною економіку як держав, так і окремо взятих підприємств. З цієї точки зору саме знання визнаються безпосередньою виробничою силою економічної діяльності. Вважають, що саме перехід до такої економіки зможе забезпечити високий економічний розвиток і добробут суспільства. З огляду на те, що провідним суб'єктом економічної діяльності є людина, економіка знання зумовлює новий погляд на ключову складову виробничої діяльності – людину. Такі основні поняття як інформація та знання в економіці знання це щось більше, ніж просто їх накопичення: можливість передбачення небезпеки в економічній діяльності підприємства, їх імовірність використання для оцінювання ступеня схильності до небезпечних ситуацій і їх можливих наслідків, прийняття рішень управлінським складом підприємства, робітниками щодо яким варіантів відповідних запобігань. Таким чином, актуальності набуває баланс позитивних і негативних чинників економічної діяльності держави чи підприємства, в результаті чого формується економічна безпека. Рівень розвитку фінансово-економічної діяльності підприємства, упровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій у його функціонування, здатність генерувати та використовувати новітню інформацію, новітні знання, інноваційний рівень управлінців, працівників, персоналу в цілому стають запорукою його економічної безпеки. Розвиток економіки знання як цілісної системи полягає у створенні, розповсюдженні та застосуванні для забезпечення економічного росту держави. Дослідники (теоретики, практики) виявляють високий рівень кореляції між рівнем освіти, людським капіталом і показниками розвитку економіки знання.

До середини XX ст., коли в розвинених країнах Заходу були забезпечені високі стандарти споживання, розвиток технологій

загадав від людей, залучених у господарські процеси, не тільки першокласної освіти, а і творчих здібностей. Із цього моменту стимули та мотиви почали неминуче модифікуватися. І специфічні особливості такої модифікації знайшли найбільше відображення в концепціях людського капіталу.

Незважаючи на довготривалі дискусії про зміст категорії людського капіталу в дослідженнях зарубіжних (Г. Беккер, С. Кузнець, А. Сміт, І. Фішер, Т. Шульц) і українських учених (В. Геєць, В. Глушков, В. Терещенко, А. Чухно), формування відповідної теорії триває.

Більш детально та широко підхід до визначення людського та інтелектуального капіталу демонструють праці таких зарубіжних учених, як: М. Братніцкі, П. Цісло, Д. Клаїла, К. Свейби [2; 3; 4].

Один із засновників теорії людського капіталу Г. Беккер визначив людський капітал підприємства як сукупність навичок, знань і вмінь персоналу. Як інвестиції в працівників він врахував витрати на освіту та навчання. Г. Беккер оцінив економічну ефективність освіти, насамперед, для самого робітника. Додатковий дохід від вищої освіти він визначив як різницю між доходами тих, хто закінчив коледж, і працівників із середньою загальною освітою [1]. Разом із тим, практика діяльності підприємств свідчить, що багато керівників підприємств відмовляються від інвестицій у програми навчання персоналу, підвищення кваліфікації, перепідготовку, оскільки усвідомлюють усі труднощі, пов'язані з визначенням повернення від таких інвестицій. Тому однією з маловивчених сфер забезпечення економічної безпеки є освіта персоналу підприємства, його неперервне навчання та підвищення кваліфікації. Очевидно, що різні підходи різняться між собою, але всі вони належать до традиційних елементів управління людськими засобами, а їх поєднання сприяє розв'язуванню проблем у майбутній діяльності підприємства, а також прогнозуванню та адаптації підприємства до змін умов функціонування в майбутньому, що відповідає завданням забезпечення економічної безпеки підприємств. З урахуванням нових викликів та загроз, реального соціально-економічного стану української економіки, необхідний пошук більш ефективних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємства шляхом удосконалення кадрового менеджменту, що передбачає формування людського капіталу підприємств на основі прогресивних форм і методів роботи з персоналом.

Інтелектуалізація праці та інвестування в співробітників сприяють формуванню характеристик і ключових компетенцій співробітників

відповідно до потреб підприємства, що дає змогу підвищити конкурентоспроможність працівників та врахувати управління людським фактором, що пов'язано з утворенням відповідного інтелектуального людського потенціалу на підприємстві.

Застосування такого підходу до персоналу виражається в тлумаченні його як джерела цінності, визнання його ролі як власника специфічних можливостей, що мають пріоритетне значення для стратегічної діяльності підприємства та його безпеки. Тому кожна з репрезентованих сучасних концепцій кадрового менеджменту розуміє людський капітал як ресурси підприємства, як стратегічний засіб, завдяки якому воно має можливості формування конкурентних переваг на ринку. Витрати на розвиток людського капіталу слід сприймати як довгострокову інвестицію підприємства у власну економічну безпеку, що приносить матеріальну та нематеріальну користь. Таким чином, економічна спрямованість спирається на підвищення уваги до нематеріальних активів. Ідеться про такі активи підприємства, як професійні можливості, авторські права, інтелектуальна власність, патенти, ліцензії, бази, технології, а також навички та вміння працівників (знання, досвід, ноу-хау працівників, компетенції, організаційна культура, колективна позиція, партнерство). Такі засоби становлять ключові компетенції організації, які слід розуміти як вміння колективного навчання та досягнення конкурентних переваг на ринку праці.

Становлення ринкових відносин в Україні зумовило трансформацію методів управління в організаціях, що поставило на перший план формування нової людино-центричної системи, в основі якої сама людина як найголовніший інструмент провадження ефективної діяльності підприємства. Людина впливає на всі аспекти життєдіяльності підприємства, є провідним фактором забезпечення економічної безпеки. З практичного погляду ринкова економіка надає людині широку економічну свободу, повертає їй право приватної власності, ефективність економічної діяльності ставить у жорстку залежність від особистісних характеристик господарюючого суб'єкта. Але це спонукало до формування в неї нової системи цінностей і норм, пов'язаних з економікою, тобто прийнятих у суспільстві та в його окремих груп стійких уявлень про те, які блага (багатство, зв'язки, влада, статус, різні види зайнятості, різні джерела та способи придбання доходу тощо) найбільш важливі або зовсім не важливі для них та їхніх сімей, а також уявлення людей про те, яка економічна

поведінка для них переважна. Такі цінності багато в чому суперечать особливостям історично сформованого менталітету та типу економічного мислення громадян України, що викликає деформації, деструктивну економічну поведінку людей, робить часто непередбачуваним процес вибору, психологічні установки та очікування, що перешкоджають економічній стабілізації. Тому ефективність економічних трансформацій в Україні багато в чому залежить не тільки від того, наскільки повно та правильно оцінено та враховано специфіку нашої країни, національного господарства, але ще і від особливостей психологічного складу її громадян.

Література

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер // *Избранные труды по экономической теории: пер. с англ.* – Москва: ГУ ВШЕ, 2003. – 673 с.
2. Bratnicki M., Cisko P., (2000) *Definiowanie, doskonalenie kapitału społecznego firmy*, w: *Stan i perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi u progu XXI wieku*, red. L. Zbiegień-Maciąg, Poldex, Kraków-Krynica.
3. Klaila, D. and Hall, L. (2001) *Using intellectual assets as a success strategy*^o, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 1, (pp. 47-53).
4. Sveiby, K.E. (1997) *The New Organizational Wealth. Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA. Berrett-Koehler Publishers.