

УДК 331.101

Перепада Ф.Л.
кандидат економічних наук,
Маріупольський державний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена питанням визначення сучасних підходів до управління людським капіталом на металургійних підприємствах України. Розглянуто структуру людського капіталу металургійних підприємств, тенденції функціонування металургійної промисловості. Проаналізовано структуру фінансування інноваційної діяльності та динаміку впровадження інновацій на металургійних підприємствах України. Визначено перспективи розвитку промислового виробництва та людського капіталу металургійних підприємств в умовах трансформації виробничо-економічних відносин в металургійній галузі.

Ключові слова: людський капітал, інноваційна діяльність, інвестування в металургію, людські ресурси.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам определения современных подходов к управлению человеческим капиталом на металлургических предприятиях Украины. Рассмотрена структура человеческого капитала металлургических предприятий, тенденции функционирования металлургической промышленности. Проанализированы структура финансирования инновационной деятельности и динамика внедрения инноваций на металлургических предприятиях Украины. Определены перспективы развития промышленного производства и человеческого капитала металлургических предприятий в условиях трансформации производственно-экономических отношений в металлургической отрасли.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная деятельность, инвестирование в металлургию, человеческие ресурсы.

ANNOTATION

The article is devoted to the definition of modern approaches to the management of human capital at the metallurgical enterprises of Ukraine. The article discusses the human capital structure of metallurgical enterprises, the trends in the functioning of the metallurgical industry, analyzes the structure of financing innovation activities and the dynamics of innovation at the metallurgical enterprises of Ukraine. The prospects for the industrial production development and human capital of metallurgical enterprises in the conditions of production transformation and economic relations in the metallurgical industry are determined.

Key words: human capital, innovation activity, investment in metallurgy, human resources.

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, поглиблюють необхідність вжиття комплексу ефективних заходів з управління фінансово-господарською, виробничою та збутовою діяльністю підприємств металургійного комплексу, розвитку їх економічного та соціального потенціалу. Людський капітал виступає одним з ключових факторів успіху підприємства на ринку, оскільки економічна ефективність підприємства та стан його внутрішнього операційного середовища безпосередньо залежать від продуктивності праці персоналу, його якісного складу та мотивації. Саме тому питання якісного управління людським капіталом є прерогативою впливу не лише суб'єктів системи

управління персоналом, але й усіх інших складових корпоративної політики підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективного управління людським капіталом на виробничих підприємствах посідають важливе місце в дослідженнях багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, методологічні питання формування та розвитку концепції людського капіталу у світовій економіці розглядаються в роботах таких видатних науковців, як Г. Беккер, Д. Белл, Х. Боуен, Дж. Кендрік, Дж.К. Грейсон, Е. Денісон, Дж. Мінцер, Т. Шульц. Сучасний підхід до розуміння процесу управління людським капіталом базується на визначенні його фактично як найважливішого ресурсу у світовій економіці, що відіграє вирішальну роль у формуванні інноваційної економіки та економіки знань на базі найбільш динамічного та продуктивного ресурсу сучасності – людського.

До вітчизняних вчених, які активно досліджують питання управління людським капіталом в умовах трансформації вітчизняної економіки та інтеграції її у світовий простір через впровадження технологій інформаційно-інноваційного розвитку персоналу, слід віднести таких, як В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, Н. Голікова, О. Грیشнова, В. Геєць, І. Каленюк, А. Чухно, З. Варналій, О. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Семів, Л. Тертична, О. Шевчук. Погляди сучасних вітчизняних дослідників спрямовані насамперед на пошук ефективних варіантів вирішення проблем формування належних умов задля відтворення людського капіталу в системі суспільно-виробничих процесів, забезпечення модернізації вітчизняних управлінських моделей відповідно до світової практики та стандартів якості.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення сучасних тенденцій управління людським капіталом на підприємствах металургійного комплексу України, оскільки цей аспект корпоративної політики є вагомим фактором ефективного функціонування металургійної галузі загалом, її інноваційного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на світовому ринку. Безперечно, обсяг інвестицій у розвиток людського капіталу має відповідати локальним тенденціям планування фінансових потоків підприємствами металургійного комплексу та об'єктивно відображати соціально-економічні реалії сьогодення, що обумовлює необхідність здійснення загального аналізу стану металургійної галузі України. Серед різних

форм впливу на стан та динаміку розвитку людських ресурсів на підприємствах металургії необхідно виділити три ключові напрями, а саме матеріальне заохочення, що, як правило, реалізується шляхом економічного стимулювання; управління станом промислової безпеки та умовами праці; забезпечення зростання кваліфікаційних якостей працівників шляхом реалізації програм професійної підготовки, навчання та перенавчання як на базі самих підприємств, так і за їх межами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття людського капіталу вже давно й міцно увійшло в лексикон сучасних фахівців з менеджменту та соціальних наук, наукових дослідників та керівників-практиків. Проте з часом зміст цього терміна та його властивостей поступово набуває більш складної структури щодо комплексу заходів, що забезпечують зростання та розвиток людського капіталу на практиці [1]. На зміну першим теоріям людського капіталу, що базувались на принципах системи трьох факторів виробництва та значно обмежували сприйняття людини як різновиду виробничого капіталу, практично виключаючи її основні властивості з групи факторів впливу на економічний результат, прийшли більш прогресивні альтернативні підходи, наслідком яких стають вже сучасні теорії та моделі управління людським капіталом [2, с. 54–55].

Це пов'язане перш за все зі змінами самого світового ринку, умов існування на ньому, тенденціями розвитку виробничих технологій, вдосконаленням систем менеджменту, зростанням вимог до якості операцій та кінцевої продукції, збільшенням операційного навантаження та зростанням кваліфікаційних вимог до фахівців тощо [3]. За період формування різних теорій людського капіталу можна зустріти кілька підходів до визначення його сутності та шляхів формування, які значно розширили уявлення про роль підприємства, держави та самої людини в процесі розвитку людського капіталу. На думку Т. Шульца, який одним з перших сформулював визначення людського капіталу у своїй теорії, його слід розуміти як кумулятивні витрати на відтворення робочої сили та, як наслідок, здатності людей до праці шляхом підтримки належного рівня соціальних стандартів, захисту здоров'я тощо [4, с. 43–44]. На думку С. Фішера, людський капітал є мірою втіленої у людині здатності приносити дохід, що включає вроджені здібності й талант, а також освіту й набуту кваліфікацію [5, с. 25].

Так, за визначенням Оксфордського словника, термін “human capital” означає «набір індивідуальних якостей працівника, що забезпечують певний рівень продуктивності його праці» [6], підкреслюючи, що інвестування в людський капітал має здійснюватися постійно з метою підвищення продуктивності, а отже, кінцевого зростання економічної результативності виробництва загалом.

Сучасні моделі управління людським капіталом на базі підприємств включають комплексні підходи до розвитку професійних, індивідуальних та ділових якостей працівників, а також їх морально-етичні, мотиваційні та культурні особливості. Загалом структура людського капіталу підприємства включає такі елементи:

- знання, навички та вміння (набуті та ті, що вдосконалюються під час трудової діяльності);
- здібності (вроджені та розвинуті в системі професійно-трудова відносин та морально-психологічного мікроклімату);
- здатність до ініціативних дій, саморозвитку та саморегулювання особистості;
- особистий стан здоров'я, зокрема психологічного, соціальна самоідентифікація та культурно-моральна складова людських відносин;
- можливості щодо самовдосконалення, розвитку, навчання та перенавчання, усвідомлення необхідності постійного зростання продуктивності власної праці та її результатів.

Економічний стан сучасної металургійної галузі, як і всієї промисловості, сьогодні є досить складним, про що свідчить економічна статистика результатів діяльності підприємств (табл. 1).

Як бачимо з табл. 1, динаміка індексів промислової продукції у 2013–2017 рр. свідчить про незначне відставання показників металургійної галузі від динаміки інших галузей та загального показника по промисловості, що, безперечно, є негативним показником, який лише підкреслює актуальну кризу в металургії України. Винятком є 2016 р., коли індекс продукції металургійного виробництва перевищував середній показник по промисловості на 4%.

Однак необхідно відзначити, що на тлі зростання загальних обсягів реалізованої промислової продукції у 2016–2017 рр. із 1,76 трлн. грн. до 2,15 трлн. грн. відбулося значне зростання також обсягів реалізованої продукції у металургійній галузі із 302,9 млрд. грн. до 391,2 млрд. грн., що за загальною часткою складає зростання з 17,1% у 2016 р. до 18,2% у 2017 р. відповідно. Втім, за прогнозами екс-

Таблиця 1
Порівняння динаміки індексів промислової продукції України у 2013–2017 рр. [7]

Вид діяльності	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Промисловість	95,7	89,9	87,0	102,8	100,4
Переробна промисловість	92,7	90,7	87,4	104,3	104,8
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів	94,7	85,5	83,9	106,8	100,2

пертів, ці тенденції мають зберегтись найближчими роками, що приведе до необхідності адекватного інвестування у сферу інноваційного розвитку підприємств металургійного комплексу України, хоча статистичні дані засвідчують, що його динаміка останніми роками не є позитивною (рис. 1). Хоча з 2013 по 2017 рр. відбулося значне зростання обсягів інвестування в інноваційну діяльність промислових підприємств, найбільших показників було досягнуто у 2016 р. (23,23 млрд. грн.), що порівняно з 2013 р. складало майже 243% приросту, проте вже у 2017 р. загальні обсяги інвестування впали майже до рівня 2013 р., склавши лише 9,1 млрд. грн.

Так само виглядає статистика впровадження інновацій на промислових підприємствах у цей період (рис. 2). Після значного зростання показників впровадження нових технологічних процесів (НТП) та інноваційних видів продукції (ІВП) у 2016 р. на рівні 221% та 132%

від 2013 р. відповідно вже у 2017 р. відбулося суттєве падіння, яке щодо ІВП навіть досягло нижчих показників, ніж на початку досліджуваного періоду.

Звичайно, за умов зменшення обсягів інвестування інноваційної діяльності процес управління людським капіталом на підприємствах металургійного комплексу також зазнає стагнації, насамперед через уповільнення темпів інноваційного прогресу. Людський капітал на підприємствах металургійного комплексу формується шляхом удосконалення інформаційно-технічної, інноваційно-виробничої підсистем, що створюють належні умови для його подальшого розвитку. Згідно з даними обстеження 2014–2016 рр. найвищий рівень інноваційної активності спостерігався серед підприємств у сферах інформації та телекомунікації (22,1%) і переробної промисловості (22,0%). Більшість інноваційно активних промислових підприємств разом з

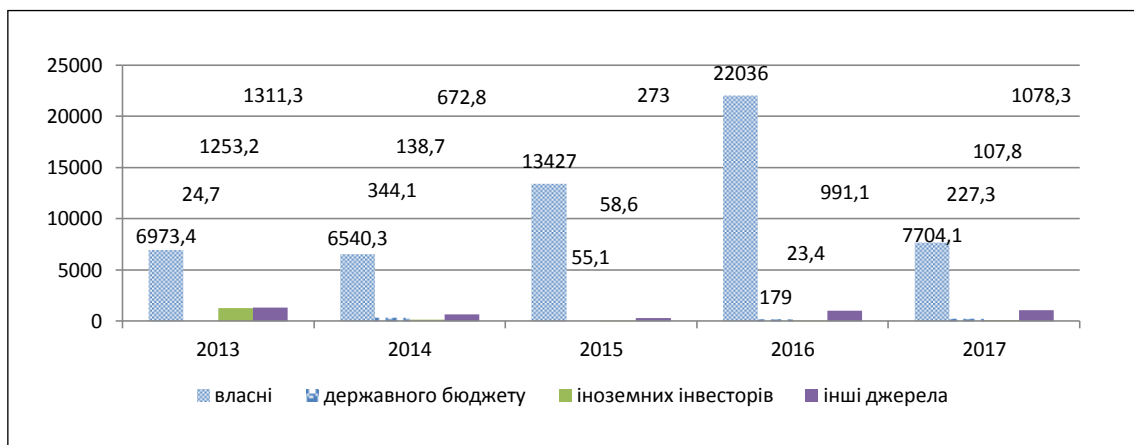


Рис. 1. Динаміка структури фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України у 2013–2017 рр., млн. грн. [7]

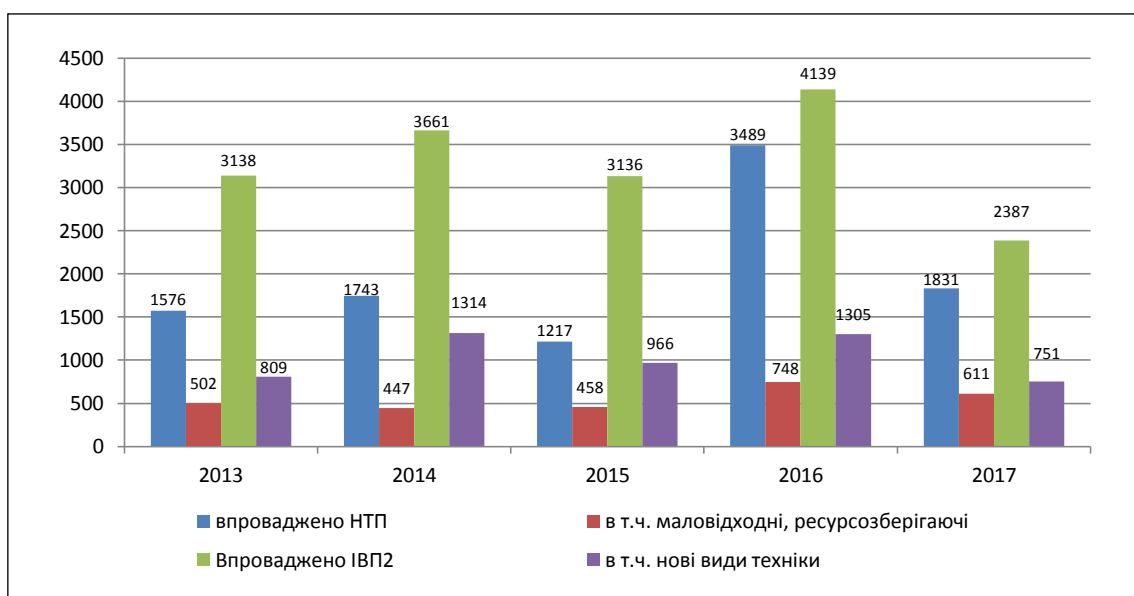


Рис. 2. Динаміка загальних показників впровадження інновацій на промислових підприємствах України у 2013–2017 рр., од. [7]

технологічними запроваджувала нетехнологічні інновації.

Водночас у 2017 р. 59,3% підприємств, які здійснювали інноваційну діяльність, реалізували інноваційної продукції на 17,7 млрд. грн. Серед таких підприємств 39,8% експортували її на суму 5,5 млрд. грн. Майже кожне четверте підприємство реалізовувало нову для ринку продукцію, обсяг якої становив 4,5 млрд. грн (на експорт відносилось 41,5%). Значна кількість підприємств (83,8%) реалізувала продукцію, що була новою виключно для підприємства, на 13,2 млрд. грн (27,7% поставок такої продукції було за кордон) [7].

Також необхідно зазначити, що у 2017 р. відбулося суттєве зростання обсягів капітальних інвестицій у металургійну галузь: порівняно з 2016 р. темпи зростання склали 126,7% (105,9% за попередній період), тоді як загалом по промисловості цей показник склав 123,4% (118,7% за попередній період). Отже, можна констатувати, що у 2017 р. значно зросла динаміка інвестування в металургійну промисловість.

Проте інвестування в розвиток людського капіталу має певні особливості, які мають бути враховані під час формування довгострокових програм:

- об'єктом інвестицій в людський капітал є людина, отже, цьому процесу притаманні всі ризики, пов'язані з функціонуванням людського організму, його соціально-психологічним станом, зміною світогляду та самоідентифікацією індивіда, стадіями його життєвого циклу та соціально-психологічною складовою ментальності;

- важливою перевагою інвестування в людський капітал є так званий примножуваний ефект, що є поширенням інформації, передачею досвіду та зростанням людського потенціалу внаслідок культурно-інформаційного обміну під час спілкування з іншими людьми;

- індивідуальний підхід до вибору методів формування та розвитку людського потенціалу, що обумовлено складністю як самого об'єкта інвестування, так і його соціально-культурного оточення;

- кінцевою метою управління людським капіталом є насамперед економічна результативність, що не лише визначається прямим підрахунком результатів професійної діяльності працівника, але й має системні наслідки для всього підприємства [1; 8].

Відповідно до сучасних поглядів в структурі людського капіталу прийнято виділяти два основні елементи, а саме речовий та неречовий капітал [2, с. 55; 9]. Якщо до першого відносять витрати, пов'язані з набуттям працівником освіти та вихованням його як активного соціального елементу суспільних відносин, то до другого – професійний розвиток, знання та вміння людини, які формуються протягом всього її активного життя, а отже, їх стан та розви-

ток значною мірою залежать також від зовнішніх факторів, зокрема самого підприємства, де людина здійснює власну трудову діяльність. Усвідомлення того, що сучасний розвиток підприємства в будь-якій сфері господарської діяльності неможливий без постійних інвестицій у людський капітал, на думку багатьох сучасних науковців, є запорукою їх сталого розвитку та високого рівня конкурентоспроможності на світовому ринку [10; 11].

Загалом у металургійній промисловості поступово відбуваються зміни, які свідчать про необхідність впровадження політики інтенсифікації зростання людського капіталу вже найближчим часом. Безумовно, позитивними змінами у 2017 р. стало зменшення на 50% негативного значення показника ділової впевненості, а також вперше за останні роки перехід у позитивне значення показника ділового клімату в металургійній промисловості, що визначається відповідно до Методики розрахунку індикаторів ділових очікувань згідно з вимогами розширеного Спеціального стандарту поширення даних Міжнародного валютного фонду з 2015 р. [7].

Згідно з проведеним на рис. 3 попереднім оцінюванням впливу факторів, що стримують промислове виробництво, у 2017 р. відбулися зміни орієнтирів за кількома важливими напрямками, наприклад майже втричі зросла потреба в робочій силі.

Проаналізувавши дані дослідження діяльності промислових підприємств та економічної статистики, можемо визначити загальні тенденції, що матимуть місце найближчими роками:

- уповільнення темпів збільшення кількості працівників на промислових підприємствах;
- зниження впливу такого стримуючого промислового виробництва чинника, як недостатній попит, та одночасне посилення впливу такого фактору, як нестача робочої сили;
- зростання обсягів капітальних інвестицій, зокрема у сферу нематеріального виробництва [7].

Ці процеси свідчать насамперед про необхідність збільшення ефективності використання людських ресурсів на підприємствах металургійного комплексу та промисловості загалом, а саме створення належних умов для формування та розвитку людського капіталу, зростання продуктивності праці та стимулювання процесів впровадження інноваційних технологій.

Висновки. З огляду на незначне зростання обсягів промислового виробництва після тривалого кризового періоду останніми роками в металургійній промисловості спостерігаються схожі тенденції, які мають більшу позитивну динаміку. Проте сама управлінська ситуація складається таким чином, що людські ресурси набувають все більшого значення для розвитку промислового виробництва, отже, набуває більшого значення процес розвитку людського капіталу. Людський капітал як фактор виробництва

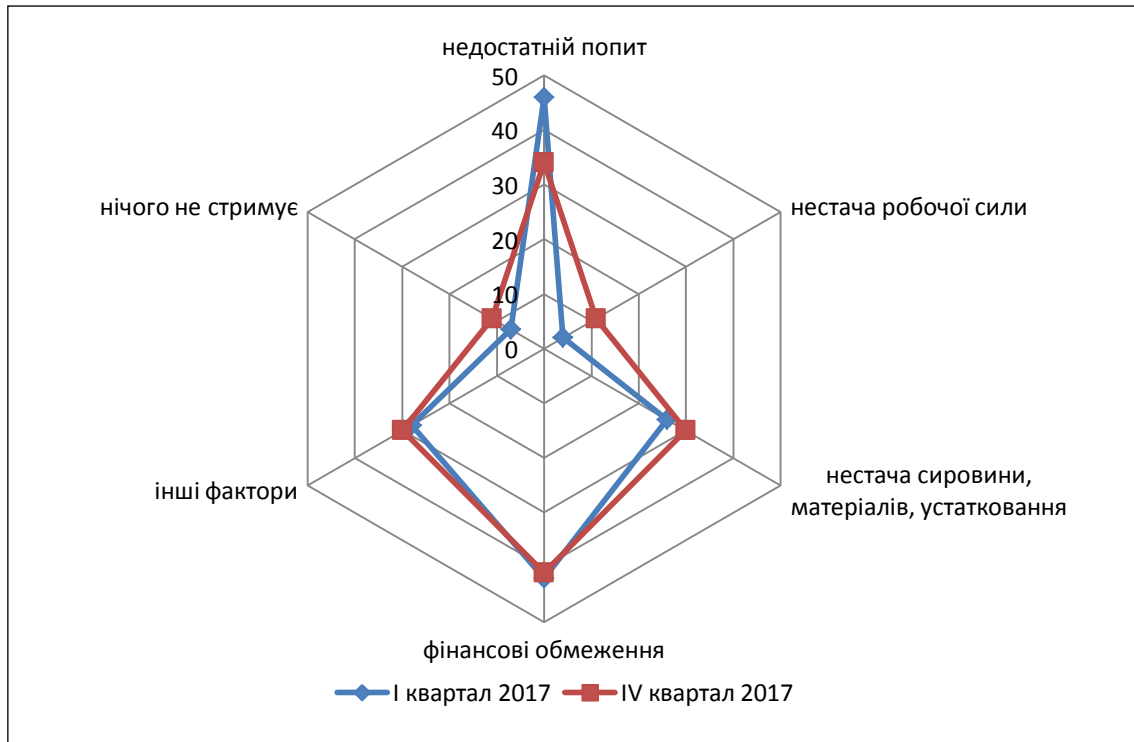


Рис. 3. Порівняльне оцінювання впливу факторів, що стримують промислове виробництво у I та IV кварталах 2017 року [7]

набуває чинності лише за відповідних умов, створених на підприємстві, де працевлаштована людина, в усіх інших випадках може йтися про суспільний людський капітал та особливості його розвитку, тому вирішити цю проблему лише зусиллями самих підприємств неможливо. Інвестування в розвиток людських ресурсів має підкріплюватись як державною програмою розвитку людського капіталу в ключових сферах суспільного життя, а саме медицині, екології, культурі та освіті, так і інвестиційною діяльністю самих суб'єктів господарювання, а саме інноваціями в управлінні, підвищенні кваліфікації персоналу, впровадженням енергетично заощаджуваних та травмобезпечних технологій виробництва, сприянням саморозвитку та самоідентифікації особистості працівників металургійних підприємств шляхом організаційно-фінансової підтримки. Перспективи розвитку систем управління людським капіталом на металургійних підприємствах визначаються зміною управлінських пріоритетів останніх років та зростанням обсягів виробництва промислової продукції, що має забезпечити підвищення продуктивності праці та за рахунок економічного ефекту збільшення обсягів інвестування цієї сфери в майбутньому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Goldin C. Human Capital. 2/23/2014. URL: <https://scholar.harvard.edu>.
2. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.

3. Близнюк В. Людський капітал як фактор економічного розвитку. Економіка і прогнозування. 2005. № 2. С. 64–74.
4. Schultz T. Investments in Human Capital. The American Economic Review. 1961. March. № 51 (1). P. 9–27.
5. Фишер, С., Дорнбуш, Р., Шмалензи, Р. Экономическая теория. Москва: Юнити, 2002. 420 с.
6. Oxford English Dictionary URL: <http://www.oed.com>.
7. Державна служба статистики України: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Біліченко О. Інвестиції в людський капітал. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». 2015. № 1. С. 97–102.
9. Лазарева А. Особливості інвестицій в людський капітал. Економіка: реалії часу. 2016. № 3 (25). С. 38–43. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n3.html>.
10. Петрова І. Актуальні проблеми розвитку людського капіталу України. Економічний аналіз. 2013. Т. 13. С. 106–113.
11. Марущак Н. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak.n.p.doc.htm.

REFERENCES:

1. Goldin C. Human Capital. 2/23/2014. available at: <https://scholar.harvard.edu>.
2. Grishnova O. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: Pidruchnyk. 5-te vyd., onovlene. K.: Znannia, 2011. 390 p.
3. Blyzniuk V. Liudskiy kapital yak faktor ekonomichnoho rozvytku. Ekonomika i prohnozuvannya. 2005. № 2. P. 64–74.
4. Schultz T. Investments in Human Capital. The American Economic Review. March 1961. № 51 (1). P. 9–27.
5. Fysher S., Dornbush R., Shmalenzy R. Ekonomicheskaya teoriya. M., Yunyty, 2002. 420 p.
6. Oxford English Dictionary. URL: <http://www.oed.com>.

7. State Statistics Service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Bilichenko O. Investytsii v liudskiy kapital. Visnyk KhNAU im. V.V. Dokuchaieva. Seriya "Ekonomichni nauky". 2015. № 1. P. 97–102.
9. Lazareva A. Osoblyvosti investytsii v liudskiy kapital. Ekonomika: realii chasu. 2016. № 3 (25). P. 38–43. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n3.html>.
10. Petrova I. Aktualni problemy rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy. Ekonomichni analiz: zb. nauk. prats. Ternopilskyi natsionalnyi ekonomichni universytet. 2013. Ex. 13. P. 106–113.
11. Marushchak N. Liudskiy kapital yak faktor rozvytku ekonomiky Ukrainy. Vinnytskyi torhovelno-ekonomichni instytut KNTEU. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_marushchak.n.p.doc.htm.

Perepadia F.L.
Candidate of Economic Sciences,
Mariupol State University

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT METALLURGICAL ENTERPRISES OF UKRAINE

Modern transformational processes taking place in the Ukrainian economy deepen the necessity of introducing a set of effective measures for the management of financial and economic, production and sales activity of metallurgical complex enterprises, development of their economic and social potential. Human capital is one of the key factors in the company's success in the market since the economic efficiency of an enterprise and its internal operating environment directly depend on the productivity of the personnel, its qualitative composition and motivation.

Among the various forms of the flow to the state and dynamics of human resources development in the metallurgical enterprises, it is necessary to distinguish three key areas – they are a material incentive, which is usually implemented through economic incentives, management of the state of industrial safety and working conditions, as well as ensuring the growth of qualifications of workers, through the realization of programs of vocational education, training and retraining both on the basis of the enterprises inside and outside.

In general, the structure of human capital of a steel enterprise includes the following elements:

- knowledge, skills, and abilities, acquired and those that are improved during the work activity;
- abilities: congenital and developed in the system of professional-labour relations and moral and psychological microclimate;
- ability to initiate actions, self-development and self-regulation of the individual;
- personal health including psychological, social self-identification, and a cultural and moral component of human relations;
- opportunities for self-improvement, development, training and retraining, awareness of the need for a constant growth of productivity of own work and its results.

The development of human capital becomes possible only through the activation of innovation and investment processes, both at the level of individual enterprises and the economy as a whole. Although in the period from 2013 to 2017, there was a significant increase in the volume of investment in innovation activities of industrial enterprises – the highest figures were achieved in 2016 – 23.23 billion UAH, which in comparison with 2013 was almost 243% growth, but already in 2017, the total investment fell to almost the level of 2013 and amounted to only 9.1 billion UAH. It should also be noted that in 2017, there was a significant increase in the volume of capital investments in the metallurgical industry: compared to 2016, the growth rate was 126.7% (105.9% – in the previous period), while in the industry as a whole this indicator was 123.4% (118.7% over the previous period). Consequently, it can be stated that in 2017, the dynamics of investment in the metallurgical industry increased significantly. In general, there is a gradual change in the metallurgical industry, which indicates the need to implement a policy of intensifying human capital growth in the near future. According to the preliminary assessment of the impact factors restraining industrial production in 2017, there were changes in landmarks in several important areas: for example, the demand for labour has almost tripled. Having analysed the research data of industrial enterprises and economic statistics, it can be determined the general tendencies that will take place in the coming years:

- slowing down the rate of increase in the number of employees at industrial enterprises;
- reducing the impact of such a constraining industrial production of the factor as insufficient demand, and simultaneously increasing the influence of such a factor as a shortage of manpower;
- the growth of volumes of capital investments, in particular, in the sphere of intangible production.

These processes show, first of all, the need to increase the efficiency of human resources utilization at the enterprises of the metallurgical complex and industry in general, namely, the creation of proper conditions for the formation and development of human capital, growth of labour productivity, and stimulation of the processes of introduction of innovative technologies. Thus, investing in human resources development should be supported as a state program for the development of human capital in key areas of public life: medicine, ecology, culture, and education, as well as investment activities of business entities themselves: innovations in management, staff skills development, implementation of energy saving and traumatic technologies of production, promotion of self-development and self-identification of employees of metallurgical enterprises through the organizational and financial support.