

ваблюють більші інвестиції, ними легше управляти та регулювати їх діяльність, вони є більш конкурентоспроможними на глобальному рівні. Парадоксально, але аргументи і прихильників лібералізації європейських енергоринків та енергогалузей, і аргументи їх опонентів є однаково слухними, тому й вирішення цієї проблеми лежить не на рівні уніфікованої політики Європейського Союзу, а на рівні національних енергетичних політик, коли кожна окрема країна обирає собі ту форму організації енергетичної галузі та енергетичного ринку, яка найбільш їй підходить.

3. Третя суперечність спільної енергетичної політики країн ЄС полягає у тому, що спільна та уніфікована для всіх країн-членів енергетична стратегія може призвести до руйнації національно унікальних та ustalених впродовж багатьох десятиліть пропорційних співвідношень між різними енергоресурсами в рамках енергетичних комплексів кожної окремої країни-члена ЄС.

4. Четверта суперечність спільної енергетичної політики ЄС впливає зі зростаючої залежності Європейського Союзу від імпорту енергоносіїв. До 2030 р. ситуація може стати критичною, тому жодна уніфікація енергетичних законодавств країн-членів ЄС тут не зарадить, адже бракує фінансів та технологій. В останньому випадку йдеться про технології виробництва енергії на основі альтернативних та поновлюваних джерел. На сьогодні ці технології все ще залишаються дорогими і недостатньо ефективними, і навряд чи зможуть найближчим часом замінити традиційні способи виробництва енергії. Крім того, альтернативні та поновлювані види енергоресурсів також не є цілковито екологічно безпечними. Частина з них спричиняє той самий парниковий ефект, а частина створює якісно нові екологічні загрози. Тому, з реалістичного погляду, єдиними більш-менш ефективними елементами спільної енергетичної політики країн Європейського Союзу є енергозаощадження і розвиток атомної та гідроенергетики.

5. Уніфікація енергетичних законодавств країн-членів ЄС мало чим допоможе цим країнам в їх діяльності на світових енергоринках, ситуація на яких прискорено загострюється через вичерпання запасів енергоресурсів, зростаюче споживання традиційних енергоресурсів та відповідне зростання цін на них, а також прискорену політизацію глобальних енергетичних проблем. На сьогодні набагато важливішим від законодавчої уніфікації є уніфікація технологічна, спрямована на створення єдиної загальноєвропейської енергомережі та запасів енергоресурсів, а також мобілізація фінансових ресурсів задля розвитку і модернізації енергетичних комплексів країн-членів ЄС.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. История ОПЕК: рынок и политика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.aln92.ru/msg/20340619_ts1rcb.html.
2. Правове регулювання газової сфери та нафтопостачальної сфери у Європейському Союзі : порівняльно-правове дослідження / [С. В. Голикова та ін. : за заг. ред. В. Г. Дідика] ; М-во юстиції України, Держ. департамент з питань адаптації законодавства. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 148 с.
3. Пибалгс А. Энергетическая политика ЕС может стать началом новой промышленной революции / Андрис Пибалгс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.tendyer.org/rus/03/10/>.
4. Імпорто-експортна політика України в енергетичній сфері : стратегічні пріоритети / [А. І. Шевцов, М. Г. Земляний, В. В. Вербинський, А. З. Дорошкевич, Т. В. Рязова] ; за ред. А. І. Шевцова. – Дніпропетровськ : ДФ НІСД, 2005. – 147 с.
5. Пуригіна О. Г. Міжнародні економічні конфлікти : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закладів / О. Г. Пуригіна. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 276 с.
6. Швеєв Е. А. Страны Меркосур: природные ресурсы – энергетика – интеграция [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://geo.1september.ru/article.php?ID=200301403>.
7. Газові ринки ЄС і України: проблеми розвитку та інтеграції (Аналітична доповідь Центру Разумкова) // Національна безпека і оборона. – 2008. – № 8. – С. 2–41.

УДК 005.336.4:[005.33:005.52]

Ракітіна Л.І.

*викладач кафедри соціології та психології управління,
Харківський національний економічний університет*

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАТЬ

ANALYSIS OF THE FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL PRODUCTION ORGANIZATION IN THE EMERGING KNOWLEDGE ECONOMY

АНОТАЦІЯ

Проаналізовано систему внутрішніх факторів, що впливають на розвиток людського капіталу. Деталізовано вплив внутрішніх факторів на результируючий показник. Досліджено якісний вплив внутрішніх факторів на розвиток людського капіталу виробничої організації шляхом підтвердження гіпотези дослідження.

Ключові слова: знання, інтелект, капітал, внутрішні фактори, людський капітал, гіпотеза, методи навчання, тип особистості, організаційна культура.

АННОТАЦІЯ

Проанализирована система внутренних факторов, влияющих на развитие человеческого капитала. Детализировано влияние внутренних факторов на результирующий показатель. Исследовано качественное влияние внутренних факторов на развитие человеческого капитала производственной организации путем подтверждения гипотезы исследования.

Ключевые слова: знания, интеллект, капитал, внутренние факторы, человеческий капитал, гипотеза, методы обучения, тип личности, организационная культура.

Annotation

The system of internal factors that influence the development of human capital. Detail the influence of internal factors on the resulting figure. Qualitative influence of internal factors on the development of human capital production organization by confirmation of the hypothesis of the study.

Key words: knowledge, intelligence, capital, internal factors, human capital hypothesis, teaching methods, type of personality, organizational culture.

Вступ. Нові умови господарювання у ХХІ столітті свідчать про принципово новий етап розвитку суспільства. Незважаючи на те, що у центрі розвитку економіки залишається людина з її індивідуальними характеристиками, орієнтир зміщено у напрямку її знаннєвого капіталу та здатності до саморозвитку та самовдосконалення. Новий етап розвитку характеризується тенденціями глобалізації суспільного

розвитку, переходом від індустріальних до науково-інформаційних технологій, їх характерною рисою є зростання ролі знань, інформації і інтелекту, простором для реалізації яких є людський капітал.

Проблемам формування та розвитку людського капіталу підприємства присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як: Г. Бекер [1], Е. Брукінг [3], А. Маршалл [3], М. Мелоун, Л. Едвінсон [4], та вітчизняних вчених: О. А. Грішнова [5], М. І. Дрозач [6], В. Дієсперова [15], О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер [7], М. Ажажа [8], В. Антонюк [9], Є. Бородина [10], О. Головінов [11], Н. Корольова [12] І. В. Журавльова [13], Г. В. Назарова [14]. На думку В. Дієсперова, теорія людського капіталу відкриває перспективи вдосконалення суспільних відносин і пов'язаного з цим прискорення соціально-економічного розвитку [15, с. 6]. Але перш ніж впровадити політику пошуків резервів розвитку людського капіталу постає проблема врахування факторів, що впливають на нього.

Мета статті: теоретико-методичне дослідження факторів розвитку людського капіталу в рамках виробничої організації.

Основна частина. Узагальнення точок зору, що представлені у наукових джерелах [1-15], дає змогу стверджувати, що людський капітал знаходиться під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Виробнича організація як самостійний суб'єкт господарювання здатна впливати більше на внутрішні фактори, зовнішні є менш досяжними, формуються більш незалежно. Внутрішні фактори, які обрані предметом дослідження автора, представлені на рис. 1.

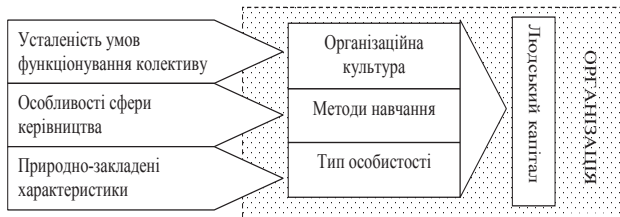


Рис. 1. Поле предмету дослідження.

Найпоширенішим методом діагностики явищ і процесів в соціальному середовищі є метод анкетування. Саме опитування з використанням розроблених попередньо анкет працівників бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК) та бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС) конкретної виробничої організації дали змогу отримати оцінку таких внутрішніх факторів розвитку людського капіталу:

1. Узагальнена оцінка рівня розвитку в колективі трьох інтелектів (логічного, емоційного і практичного).

2. Актуальність методів розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу через освіту, які були розподілені на групи: а) навчання на робочому місці (інструктаж, наставництво, стажування); б) навчання поза робочим місцем (лекція, тренінг, ділова гра, презентація, обмін досвідом).

3. Характеристики організаційної культури (перевірялась розповсюдженість і актуальність цінностей органічної, адхократичної, бюрократичної, партисипативної і підприємницької культур).

Кількісне вимірювання обраних для дослідження характеристик здійснювалося в балах, причому була обрана п'ятиінтервальна шкала, в якій оцінка 5 балів констатувала найвищий позитивний рівень розвитку характеристики.

За аналізом літератури [12; 13] були сформульовані такі гіпотези, що підлягали перевірці:

1. Кожний колектив має свій перелік актуальних ресурсів розвитку людського капіталу й умов для введення їх в дію.

2. В кожному колективі використовується особливе сполучення методів навчання для розвитку професійного потенціалу.

3. Організаційна культура, що панує в колективі, є синтезом цінностей еталонних культур.

Перевірку гіпотез реалізовано з використанням оцінок фактичного (Ф) і бажаного (Б) стану характеристик.

Результати діагностики розвитку інтелектів працівниками двох відділів представлено у табл. 1.1.

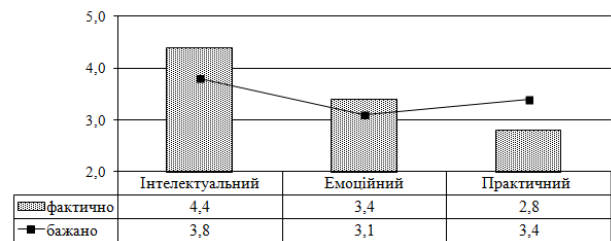
Таблиця 1.1

Оцінка типів особистості у двох відділах (середній бал)

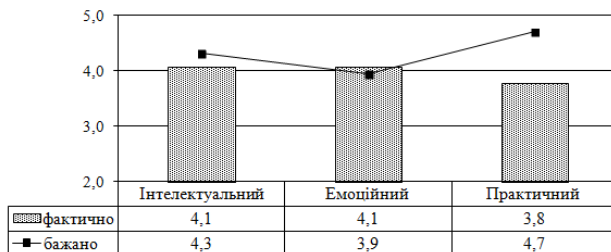
Тип інтелекту	БПК		БРС	
	Ф	Б	Ф	Б
Інтелектуальний	4,4	3,8	4,1	4,3
Емоційний	3,4	3,1	4,1	3,9
Практичний	2,8	3,4	3,8	4,7

Графічно результати тестування методів навчання представлено на рис. 1.1.

За даними табл. 1 і рис. 1, видно, що в обох колективах немає проблем з емоційним інтелектом, обидва колективи мають фактичний рівень його розвитку, близький до бажаного. Найбільшу увагу керівникам колективів слід надавати розвитку практичного інтелекту підлеглих.



Бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)



Бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС).

Рис. 1.1. Результати діагностики типу особистості у відділах

Тобто сформульована гіпотеза підтвердилася.

Результати оцінки стану методів навчання у двох відділах представлено у табл. 1.2. Вони дають змогу констатувати відмінності рівня розвитку методів навчання у колективах.

Таблиця 1.2

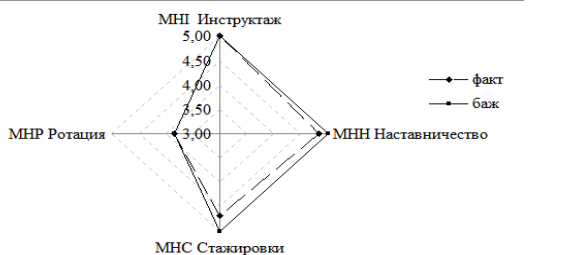
Оцінки методів навчання працівниками двох відділів (середній бал)

Показник		БПК		БРС	
		фактично	бажано	фактично	бажано
Навчання на робочому місці:					
МНІ	Інструктаж	5,00	5,00	4,67	4,33
МНН	Наставництво	4,83	5,00	4,33	4,22

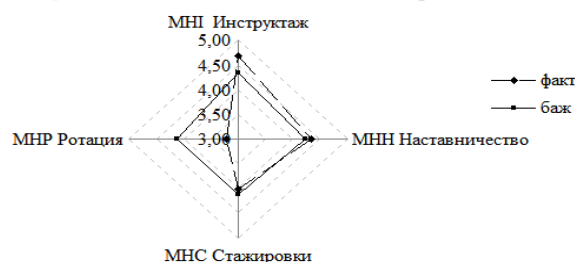
МНС	Стажування	4,67	5,00	4,00	4,11
МНР	Ротація	3,83	3,83	3,22	4,11
Навчання поза робочим місцем:					
МНЛ	Лекція	4,33	4,67	3,44	4,11
МНТ	Тренінг	4,67	4,50	3,56	4,33
МНД	Ділова гра	3,67	4,00	3,56	4,00
МНП	Презентація	4,00	4,50	3,22	4,22
МНО	Обмін досвідом	4,00	4,83	3,56	4,33

Практично персонал двох відділів задоволений станом таких методів навчання, як інструктаж, наставництво, стажування. Потребує уваги опанування технологій ротації керівником бюро з роботи із спеціалістами та службовцями.

Графічно результати оцінок методів навчання представлено на рис. 1.2. та 1.3.

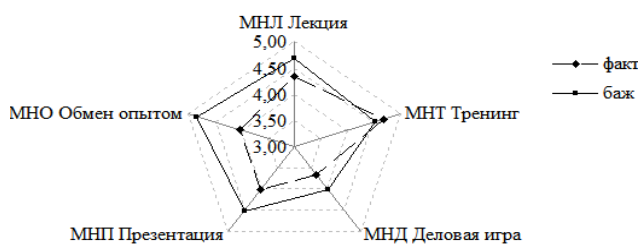


Бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)

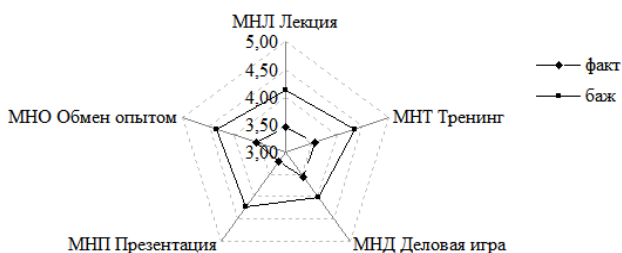


Бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

Рис. 1.2. Оцінки методів навчання на робочому місці



Бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)



Бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

Рис. 1.3. Оцінка навчання поза робочим місцем

Тобто друга гіпотеза одержує підтвердження. Слід звернути увагу на низький рівень бажаного рівня використання зазначених показників в обох відділах, це може стати сигналом щодо низької доцільності їх використання взагалі.

Результати оцінки цінностей організаційної культури у двох відділах представлено у табл. 1.3.

Таблиця 1.3
Результати оцінки організаційної культури у відділах (середній бал)

Тип організаційної культури	БПК		БРС	
	фактично	бажано	фактично	бажано
Органічна	3,5	4,2	4,0	4,2
Адхократична	3,4	3,2	3,6	3,9
Бюрократична	3,9	3,8	4,1	4,3
Партисипативна	3,7	4,7	4,3	4,1
Підприємницька	3,3	3,9	3,7	4,0

Графічно результати оцінки методів навчання представлено на рис. 1.3., 1.4.

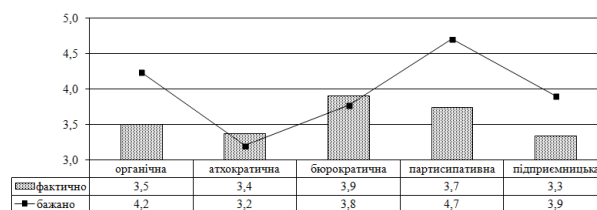


Рис. 1.3. Оцінки організаційної культури відділу підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)

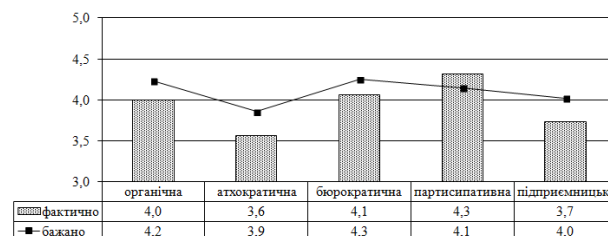


Рис. 1.4. Оцінки організаційної культури бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

За результатами, наведеними у табл. 1.3 і рис. 1.3. та 1.4, можна зробити висновок, що третя гіпотеза отримує підтвердження. У бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК) фактично домінує бюрократичний тип організаційної культури, діяльність колективу підпорядкована значному рівню офіційної регламентації, а партисипативний тип, коли діяльність підприємства орієнтована на взаємодію підлеглого і менеджера при формуванні цілей та визначенні ресурсів для їх досягнення, домінує на бажаному рівні та буде слугувати підвищенню ефективності діяльності колективу. У бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК) фактично спостерігається поєднання цінностей всіх типів організаційної культури, але домінує партисипативний, коли діяльність підприємства орієнтована на взаємодію підлеглого і менеджера у формуванні цілей та визначенні ресурсів для їх досягнення, а бажаним є підвищення регламентації діяльності колективу, тобто бюрократичний тип.

Висновок. Розвиток людського капіталу колективів організації знаходиться під впливом таких внутрішніх факторів розвитку, як тип особистості, який формується поєднанням логічного, емоційного і практичного ін-

телектів; методів навчання які забезпечують розвиток професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників; організаційної культури, яка сприяє консолідації робочої сили окремих працівників у колективну робочу силу. Подальші дослідження автора доцільно спрямувати на детальний аналіз залежності внутрішніх факторів розвитку людського капіталу колективу від індивідуальних характеристик його членів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Becker G.S. Human capital : A Theoretical and Empirical Analysis. – N. Y., 1964. – 268 p.
2. Бруконг Э. Интеллектуальный капитал : Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
3. Маршалл А. Принципы политической экономии: в 2-х томах. Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1983. – Т. 1. – 415 с.
4. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 448–464.
5. Грیشнова О. Людський капітал: формування освіти і професійної підготовки. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
6. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. І. Дрозач // Наука та інновації. – 2088. – № 3. – С. 88–94.
7. Вакульчик О. М. Структура інтелектуального капіталу підприємства в умовах розвитку постіндустриальної економіки / О. В. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Вісник Харків. соц.- економ. ін-ту. – 2008. – № 5. – С. 2–7.
8. Ажажа М. А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу / М. А. Ажажа // Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. – Х. : ХІМБ, 2006. – С. 267–271.
9. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП, 2007. – 347 с.
10. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
11. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : зб. наук. праць / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 160 с.
12. Корольова Н. М. Людський капітал: поняття та організаційно-економічний механізм формування на залізничному транспорті / Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. праць. – Харків : УкрДАЗТ. – 2009. – № 26. – С. 234–238.
13. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 282 с.
14. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 238 с.
15. Дієсперов В. С. Продуктивність сільськогосподарської праці [Текст] : моногр. / В. С. Дієсперов. – К. : ННЦ «Ін-т аграр. екон.», 2006. – 274 с.

УДК 005.95/96: 159.9 (02)

Скібіцький О.М.
професор кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств,
Національний авіаційний університет

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ І ЙОГО РОЗВИТОК У СВІТЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ HUMAN POTENTIAL AND ITS DEVELOPMENT IN THE LIGHT OF ECONOMIC CRISIS

АНОТАЦІЯ

Розкрито феноменологію людського розвитку і людського потенціалу та їхню специфіку, визначена концепція антикризового управління та задачі антикризових менеджерів, визначені напрямки антикризової інвестиційно-інноваційної діяльності, окреслені причини фактичної стагнації економіки України, та проблеми підготовки сучасних антикризових менеджерів.

Ключові слова: людський розвиток, людський фактор, людський потенціал, людський капітал, індекс людського розвитку, криза, антикризовий менеджмент.

АННОТАЦИЯ

Раскрыта феноменология человеческого развития и человеческого потенциала и их специфика, определена концепция антикризисного управления и задачи антикризисных менеджеров, определены направления антикризисной инвестиционно-инновационной деятельности, очерчены причины фактической стагнации экономики Украины, и проблемы подготовки современных антикризисных менеджеров.

Ключевые слова: человеческое развитие, человеческое фактор, человеческий потенциал, человеческий капитал, индекс человеческого развития, кризис, антикризисный менеджмент.

ANNOTATION

Exposed phenomenology of human development and human potential and their specifics, certain conception of crisis management and tasks of crisis managers, certain directions of anticrisis investment-innovative to activity, outlined reasons of actual stagnation of Ukrainian economy, and problems of preparation of modern crisis managers.

Key words: human development, human factor, human potential, human capital, index of human development, crisis, anticrisis management.

Постановка проблеми. Важливою умовою для здійснення економічних реформ в Україні є вплив таких чинників, вагомість яких у вітчизняному менеджменті знижується, але які часто є для нашої економіки ключовими. Це – людський потенціал і методи його використання. З усіх організаційних ресурсів саме «людський ресурс» або «людський потенціал» став ресурсом, що має найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. Незалежно від того, скільки часу і коштів вкладається в нові технології або системи, саме люди і те, що вони роблять (та виробляють), і є запорукою успіху.

В Україні тематика людського розвитку, залишаючись цілком прагматичною й ув'язаною із соціально-економічними завданнями, набула нової якості й викликала до життя теоретичні розробки концепцій «людського потенціалу», зокрема, активовані Інститутом людини та Інститутом філософії Російської академії наук.

Наразі й у нашій країні, й за рубежом, з'являється все більше прихильників розуміння економічного розвитку як, насамперед, людського розвитку, розширення функцій і потенцій людини, нагромадження людського потенціалу і його використання в розширеному суспільнім відтворенні в інтересах кожного члена суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В результаті економічної реформи з'явилась необхідність розглядати розвиток людського потенціалу через призму стратегічного управління. Отже, в умовах ринкової