

НАУКОВИЙ НАПРЯМ 5

«Кадровий менеджмент та управління трудовими ресурсами»

ВПЛИВ ФАКТОРІВ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Шахно А.Ю.

к.е.н., доцент

Криворізький національний університет

Формування і розвиток конкурентоспроможного людського капіталу розглядається як першочергова запорука розвитку і модернізації держави, тому все більша увага акцентується на ролі людського капіталу в умовах інноваційної моделі розвитку економіки.

Значний внесок у розробку основних напрямів розвитку інноваційних властивостей людського капіталу закладено в роботах таких українських вчених як: О. Амоша, В. Антонюк, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Мельник, К. Михуринська, І. Петрова та інші. Як зазначають науковці, людський капітал – це фундаментальна складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених творчим та інтелектуальним потенціалом. Разом з тим, фактори впливу, які зумовлюють розвиток людського капіталу, постійно змінюються, а тому викликають необхідність подальшого їх дослідження.

Людина на теперішній час постає перед суспільством тим капіталом, який розцінюється не тільки як капітал, здатний забезпечувати дохід своєму власнику, а й як капітал, спроможний створити дохід підприємству за допомогою вкладання своїх фізичних та інтелектуальних можливостей до ресурсів підприємства. Саме цей капітал і є базою зростання національного надбання держави.

Науковці виокремлюють три основні форми людського капіталу: 1) індивідуальний, який належить окремій людині; 2) людський капітал фірми (підприємства) – корпоративний; 3) національний – людський капітал країни. Накопичення людського капіталу на всіх етапах вимагає інвестицій в різних формах. Основними інвесторами виступають: держава (уряд), недержавні громадські фонди і організації, міжнародні фонди та

організації, навчальні заклади, підприємства, сім'я і окремі громадяни.

Фактори впливу на розвиток людського капіталу поділяють на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів відносяться: глобалізація, стійкість світової економіки, затребуваність фахівців на зовнішньому ринку праці, міжнародний поділ праці, міжнародна міграція тощо. До числа внутрішніх факторів включаються: інноваційний економічний розвиток національної економіки, її стабільність, демографічна ситуація та тривалість життя, віково-статева структура населення, якість та доступність освіти та охорони здоров'я в країні, величина та тривалість інвестицій в людський капітал, рівень доходів та життя населення, ситуація на ринку праці, внутрішня трудова міграція, рівень свободи та демократії у суспільстві, стан навколишнього середовища в країні [1, с. 143].

На нашу думку, розвиток людського капіталу потрібно досліджувати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає в суспільному виробництві. Фактори впливу на формування та розвиток людського капіталу можуть бути представлені наступними групами: соціально-демографічні, політико-адміністративні, інституційні, інтеграційні, соціально-економічні, науково-технічні, соціально-ментальні, екологічні [2, с. 31].

Для забезпечення інноваційного розвитку людського капіталу необхідні всі його компоненти. Низька якість будь-якого з них гальмує розвиток конкурентоспроможного людського капіталу. В умовах глобалізації актуальними стають дослідження не тільки особливостей формування людського капіталу, а й можливостей його ефективної реалізації. Науковці акцентують увагу на об'єктивній необхідності включення індивідів в інноваційний процес в рамках глобального інформаційного простору.

Таким чином, всі зазначені вище фактори в тій чи іншій мірі впливають на формування та розвиток людського капіталу, але лише в єдності та тісній взаємодії вони в змозі визначити його стан та перспективи розвитку. Важлива роль в формуванні людського капіталу належить державі, яка може сприяти його розвитку через: удосконалення законодавчої бази, прийняття програм зайнятості населення, реформування освіти та медицини, інвестування в розвиток інноваційного людського капіталу тощо.

Виокремлені у результаті проведеного дослідження групи факторів людського капіталу у взаємозв'язку зі структурними елементами, з урахуванням комплексності поняття людського капіталу, можуть виступати

основою для створення цілісного механізму формування конкурентоспроможного національного людського капіталу в умовах глобалізаційних процесів.

Список використаних джерел

1. Білецький О.В. Методологічні аспекти дослідження інноваційних чинників розвитку людського капіталу/О.В. Білецький// Науковий вісник ХДУ. – 2015. - Випуск 12. - Частина 1. - С. 142-145.
2. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: [монографія]/Я. Ларіна, О. Брацлавська.– К.: ВЦ «Академія», 2012.– 248 с.

ДОСВІД «ВИПЕРЕДЖАЮЧОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ» ЗАКОРДОННИХ КРАЇН

Овчинникова Т.В.

Національний гірничий університет

Рибалко К.С.

Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара

Однією з проблем, пов'язаною з сучасною економікою, причому не тільки українською, є розвиток персоналу. Підприємства практично усіх країн які перетворюються під натиском структурних та технологічних змін, ростом складності виробничих процесів та виникненням нових видів спеціалізацій, мають потребу у якісній підготовці кадрів. Шлях навчання майбутніх кадрів через передачу готової формалізованої інформації, перестає бути всеосяжним. Формалізовані знання не мають цілісного значення для плідної, професійної діяльності. Напрямок перепідготовки кадрів повинен бути змінений з підготовки виконавця на виховання особистості в напрямках розвитку та здійснення творчої діяльності в усіх сферах плодотворної праці. Концепція випереджаючої освіти була вперше представлена на II Міжнародному конгресі ЮНЕСКО «Освіта та інформатика» [1]. Ця концепція запроваджує реформування всіх ланок освіти для того, щоб зробити зміст і методологію навчального процесу в усіх підсистемах освіти здатними своєчасно готувати людей до нових умов життєдіяльності, давати їм знання і вміння, для успішної адаптації в новому соціальному і інформаційному середовищі.

В даний час в Україні спостерігається слабка випереджальна підготовка кадрів за спеціальностями, необхідним для соціально-економічного

розвитку країни в умовах ринкової економіки. Діюча в Україні підготовка персоналу не задовольняє сформованим потребам підприємств у робочій силі. Це призводить до необхідності вивчити і адаптувати до наших умов досвід зарубіжних країн, прогресивних в цій сфері. Лідерами в «випереджаючої підготовки працівників» є США, країни ЄС, Японія, Канада, Китай, Тайвань, Австралія, де підготовці та перепідготовці кадрів надається важливе значення, як на офіційному рівні, так і на рівні окремих фірм. Зміни у технологіях йдуть дуже швидко, і ті компанії що не встигнуть швидко змінюватися, будуть поглинені конкурентами, тому більшість компаній має власну систему перепідготовки, де безперервно проходить підвищення кваліфікації працівників.

В ході опитування, проведеному в Онтаріо (Канада) компанія Skills Development Office виявила, що 63% респондентів планували впровадження нових технологій на робочому місці, які потребують навчання персоналу. Американське суспільство по навчанню і розвитку (ASTD) повідомляє, що в останні роки в США на навчання одного працівника було витрачено близько 1500 \$ на рік. Половина з цих коштів була витрачена на технічне і професійне навчання. Концепція безперервної освіти або «випереджувальна підготовка», користується попитом у багатьох підприємств США, що дозволяє вирішувати проблеми відповідності швидко зростаючого технічного потенціалу та персоналу. Процес професійної освіти що стає постійним, дозволяє фахівцю в рамках самої діяльності і на спеціальних курсах отримувати нові знання, необхідні для підтримки власної працездатності. Мотивацією безперервної освіти в американських компаніях є результати виробничої діяльності кожного працівника, забезпечення безпеки і конфіденційності інформації компаній. Сертифікована по ISO 9002 страхова компанія American International Assurance проводить обов'язкове навчання для всіх своїх співробітників, оскільки навчання є основою для підвищення ефективності та прибутковості [2].

Японська система професійної підготовки та перепідготовки працівників використовує концепцію «гнучкого працівника». За нею відбір і підготовка працівників у фірмах ведеться одразу ж за двома-трьома спеціальностями, а потім ведеться підвищення кваліфікації протягом усього життя, як за рахунок фірми, так і за рахунок самого працівника [3].

У білоруських вузах згідно з держпрограмою розвитку вищої освіти ведеться випереджальна підготовка кадрів за спеціальностями нанотехнологій, біотехнологічним і ІТ-спеціальностей, що перевищує заявлену кадрову потребу. Це пов'язано з передбачуваним прискореним розвитком даних галузей в інноваційній економіці країни. За результатами 2015 року