

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 ЗНАНЬ

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.

АННОТАЦИЯ

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 знанневого 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. Бородин [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.

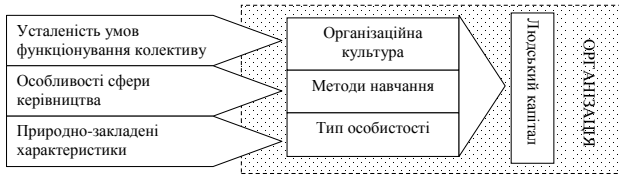


Рис. 1. Поле предмету дослідження

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 культури).

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 використову-

ється 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.

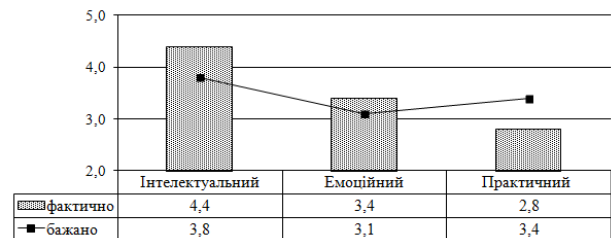
Результати діагностики розвитку інтелектів працівниками двох відділів представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1
Оцінка типів особистості у двох відділах (середній бал)

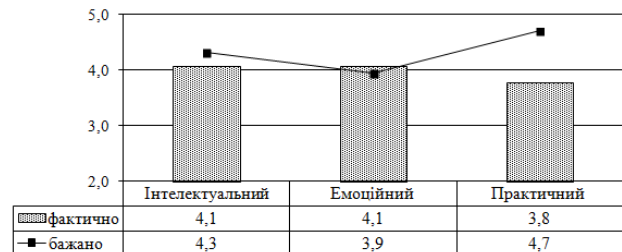
Тип інтелекту	БПК		БРС	
	Ф	Б	Ф	Б
Інтелектуальний	4,4	3,8	4,1	4,3
Емоційний	3,4	3,1	4,1	3,9
Практичний	2,8	3,4	3,8	4,7

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.

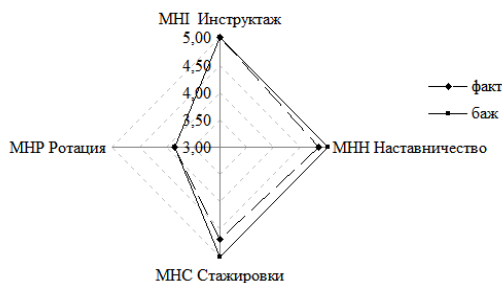
Результати оцінки стану методів навчання у двох відділах представлено у табл. 1.2. Вони дають змогу констатувати відмінності рівня розвитку методів навчання у колективах.

Таблиця 1.2

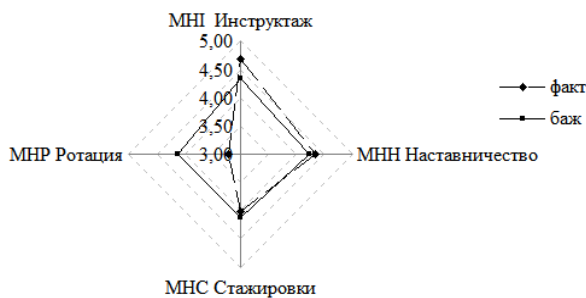
Оцінки методів навчання працівниками двох відділів (середній бал)

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



Бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)



Бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

Рис. 1.2. Оцінки методів навчання на робочому місці

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.

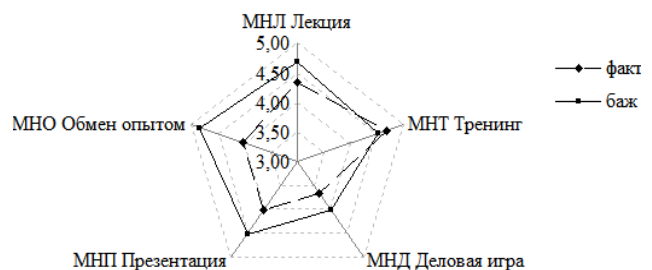
Тобто друга гіпотеза одержує підтвердження. Слід звернути увагу на низький рівень бажаного рівня використання зазначених показників в обох відділах, це може стати сигналом щодо низької доцільності їх використання взагалі.

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

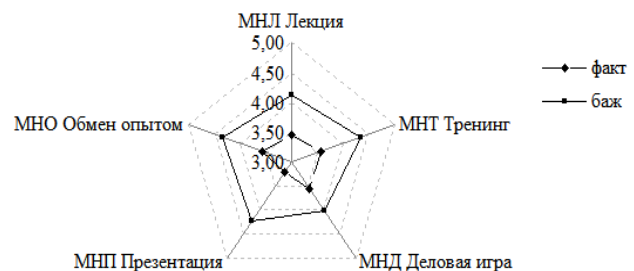
Таблиця 1.3

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



Бюро підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)



Бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

Рис. 1.3. Оцінка навчання поза робочим місцем

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

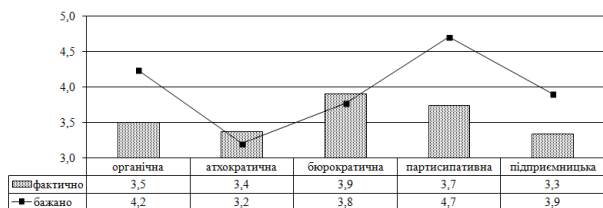


Рис. 1.3. Оцінки організаційної культури відділу підготовки та підвищення кваліфікації (БПК)

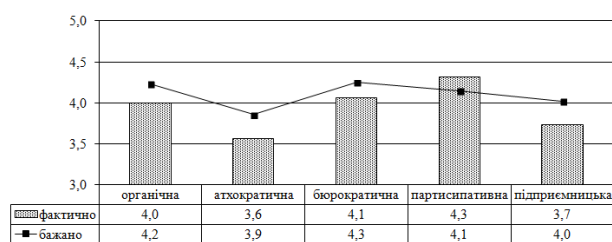


Рис. 1.4. Оцінки організаційної культури бюро з роботи із спеціалістами та службовцями (БРС)

За результатами, наведеними у табл. 1.3 і рис. 1.3. та 1.4, можна зробити висновки, 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 факто-

рів розвитку, як тип особистості, який формується поєднанням логічного, емоційного і практичного інтелектів; 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. Грішнова 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 330.567.101

Станкевич Ю.Ю.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії,
Херсонський державний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПРИРОДИ ДОМОГОСПОДАРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

METHODOLOGICAL FEATURES OF THE STUDY ECONOMIC NATURE OF THE HOUSEHOLD AT THE PRESENT TIME

АНОТАЦІЯ

У статті аналізуються шляхи залучення нових теоретико-методологічних підходів до дослідження економічної природи домашнього господарства. Визначено основні переваги використання принципів цивілізаційної парадигми та системного підходу при цілісному розкритті сутнісних рис домогосподарства.

Ключові слова: домогосподарство, цивілізаційна парадигма, системний підхід, метод дослідження.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы возможности использования новых теоретико-методологических подходов при исследовании экономической природы домашнего хозяйства. Определены основные преимущества принципов цивилизационной парадигмы и системного подхода при комплексном изучении характерных особенностей домохозяйства.

Ключевые слова: домохозяйство, цивилизационная парадигма, системный подход, метод исследования.

ANNOTATION

In this article facilities of the using new methods-theoretical approaches under the study of the household economic nature were analyzed. The main advantages of the civil paradigm foundations & systems approach under the integrated study of the household characteristics were specified.

Key words: household, civil paradigm, systems approach, method-theoretical approach.

Постановка проблеми. За умов посилення глобалізаційних процесів у світовому господарстві підвищуються вимо-

ги до дослідження всіх інституційних суб'єктів. У перше чергу це стосується домашніх господарств, оскільки вони виступають не тільки постачальниками робочої сили, але одночасно є носіями підприємницької діяльності й основним інститутом розвитку індивіда. Складність дослідження домогосподарства також пояснюється великою кількістю домогосподарств, їх якісною відмінністю, а також різноманітністю видів діяльності даної господарської одиниці, які умовно можна поділити на суто економічні (виробництво, обмін, споживання, заощадження та інвестування) та неекономічні (формування людського капіталу, навчання, організація відпочинку та дозвілля тощо).

Крім того, остання чверть ХХ–початок ХХІ ст. ознаменувалися радикальною модернізацією та актуалізацією проблем методології науки. Поступово відбувається зміна парадигми мислення, що приводить до кардинальних зрушень у розвитку економічної науки. Тому сучасне дослідження сутнісних рис домашнього господарства вимагає активного використання нових методологічних підходів, наприклад принципів цивілізаційної та системної парадигм тощо. Адже за допо-