



КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКАДЕМІЯ «БОЛАШАК», М. КАРАГАНДА,
РЕСПУБЛІКА КАЗАХСТАН



УНІВЕРСИТЕТ ІМ. ВІТАУТАСА ВЕЛИКОГО (ЛИТВА)

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ

**«ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ»**

3 жовтня 2020 року

Запоріжжя
2020

Івончак І. О. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА	35
---	----

НАПРЯМ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Канаш О. Є. КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	40
--	----

НАПРЯМ 6. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Заниздра М. Ю. ОЦЕНКА ВЗАИМНОЙ ЗАВИСИМОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ И УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК.....	45
--	----

Кобзар О. М. ФОРМАЛІЗАЦІЯ ВАРТІСНОГО ВИМІРУ ЗМІН ПОШИРЕННЯ / ПРОТЯЖНОСТІ ЕКОСИСТЕМ ВІД НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ТВЕРДИХ ПОБУТОВИХ ВІДХОДІВ АБО ЗАХОДІВ ЩОДО ЙОГО ЗМЕНШЕННЯ.....	50
--	----

Чернихівська А. В. ПОЛІТИКА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	53
---	----

НАПРЯМ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Курочкін А. В., Рибіна Л. О. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СЕРВІСУ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ	57
---	----

Палагусинець Р. В. КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ	61
---	----

НАПРЯМ 8. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Дрепін А. В. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИДАТКІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ.....	66
---	----

Попович О. В. ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ: СУТНІСТЬ ТА СУЧАСНИЙ СТАН В УКРАЇНІ	70
--	----

НАПРЯМ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Канаш Олеся Єгорівна

магістр,

*аспірантка кафедри економіки та організації виробництва
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*

КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Людина як біологічна істота є живим організмом, підпорядкованим біологічним законам буття. Вона перетворюється у біосоціального суб'єкта завдяки безперервним контактам з собі подібними: членами родини, друзями, менторами, колегами по роботі. Але лише за умов набуття спеціальних знань та навичок, здатності засвоювати нові відомості, які уможливають її залучення до створення економічних цінностей (виробів, послуг), людина-фахівець набуває якостей капіталу – одного з вирішальних факторів утво-рювальних процесів.

Людський капітал не є однорідним оскільки складається з декількох страт, що мають здатність до дифузії. Розглянемо їх детальніше. Перша – вроджені якості особистості, її природна схильність до відповідних видів діяльності. Пригадаймо у цьому контексті бачені і не один раз «золоті руки», «розуму палати», «моторних хлопців (дівчат)». Без таких подарунків Божих дістатися справжнього успіху якщо і можна, то витративши безліч доро-гоцінного часу та доклавши неймовірні зусилля. З цього випливає окрема наукова задача раннього виявлення нахилів особистості та подальшого її спрямування за найкращою фаховою траєкторією.

Друга страта – стандартна частина людського капіталу – комплекс компетенцій, які опановує кожний пересічний громадянин, за умови, що на заваді йому не постають ті чи інші обмеження (фізичні або психологічні). Реально навіть складно пригадати у власному оточенні когось, хто не вмів би читати, писати, спілкуватися бодай на елементарному рівні, користуватися побутовими приладами, робочим інструментом чи гаджетами.

Їх доповнюють поліпшені особисті риси: емоційна стійкість, відповідальність, добросовісність, екстраверсійність, самодисциплінованість, наполегливість у досягненні поставленої мети, пунктуальність, таке інше. Від того, наскільки це присутнє, залежатиме здатність до командної роботи, до створення, в решті решт, більшої цінності. А від так, забезпечить адекватну економічну оцінку людини.

Третя страта – фахова. Як підсистема системи вищого порядку, вона теж є комбінованою. В залежності від того, який зі структурних елементів домінує, розрізняють:

1. Робоча сила. Традиційно її трактують як загальну чисельність осіб, що працюють, або можуть бути залучені до роботи на певному підприємстві, у регіоні, країні чи у тому або іншому виді діяльності [1]. Вважаємо, що такий підхід є архаїчним і не відбиває змісту перетворень, які відбуваються в сучасній індустрії. Хіба що, він має точно визначену сферу застосування. Зокрема, щодо оцінки зайнятості та безробіття, для аналізу соціально-економічної ситуації в країні, розрахунків відповідних макроекономічних показників, здійснення міжнародних порівнянь, оцінки виконання зобов'язань нашої країни (наприклад, забезпечення вимог розробленого Міжнародним Валютним Фондом спеціального стандарту поширення даних [2]) і таке інше.

На наш погляд, робоча сила є наступною стратою людського капіталу, спроможності персоналій якої відповідають першому-третьому рівням чинної Національної рамки кваліфікації [3]. Йдеться про осіб, які, зокрема:

- набули базових умінь (навичок), необхідних для виконання простих завдань;
- використовують відповідну інформацію для виконання нескладних завдань та розв'язання повсякденних проблем у типових ситуаціях із застосуванням простих правил, інструкцій та знарядь;
- оцінюють результати власної діяльності, результати виконання завдань відповідно до заздалегідь відомих критеріїв, застосовують аргументацію для обґрунтування власних думок та висновків; виконують типові завдання та розв'язують проблеми шляхом вибору і застосування базових методів, інструментів, матеріалів та інформації.

Очевидно, що до цього кола аж ніяк не можна віднести топ-менеджмент підприємств, професорів закладів вищої освіти, керівників

органів державної влади, розробників проєктів складних інженерних споруд тощо. Вони та їм подібні утворюють другу складову фахової страти людського капіталу;

2. Інтелектуальний капітал. Для того, щоби бути правильно зрозумілими, з перших кроків пояснимо, що наше трактування інтелектуального капіталу у поточному контексті абсолютно відрізняється від поняття інтелектуальна власність підприємства. Її об'єктами, як відомо, є програмне забезпечення, бази даних, наукові відкриття, ноу-хау, винаходи та корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, фірмові найменування, торговельні марки та товарні знаки, комерційні таємниці й багато чого іншого, що підпадає під упорядкування Цивільного Кодексу України [4, ст. 420]. Нам імпонує точка зору, за якою для цього масиву корпоративних цінностей використовують термін «структурний капітал» [5].

Вважаємо за потрібне зробити акцент на цьому, оскільки є свідками активної дискусії щодо осмислення суті питання. Наведемо лише декілька прикладів з цього ряду. «Інтелектуальний капітал – наповняють Прокопенко І.В. та Босак А.О. – це результат інтелектуальної праці у формі інтелектуальних ресурсів та інтелектуальних продуктів, вартість яких здатна створювати додаткову вартість шляхом комерціалізації людських, споживчих та структурних активів» [6].

Очевидно, що автори, схоже, що не підозрюючи цього, розділили «інтелектуальну працю» та її результати у формі «інтелектуальних ресурсів й продуктів». А от «з комерціалізацією людських активів» вони явно погарячкували, оскільки торгівля людьми в усіх цивілізованих країнах світу й Україна не складає виключення – кримінальний злочин.

На переконання Собко О. «інтелектуальний капітал підприємства – це виробничий ресурс інтелектуального походження, який генеруючи інтелектуальну додану вартість позитивно динамізує процес креації вартості підприємства» [7, с. 40]. Не вдаючись до детального аналізу дефініції, у якій, з нашого погляду, забагато «інтелектуального», підкреслимо тільки: авторкою теж згадується ресурс, що має відповідне походження. А оскільки штучний інтелект робить лише перші кроки на шляху свого становлення, залишається думати про результати розумової діяльності людей, здатних, зокрема [3]:

– виконувати складні спеціалізовані завдання, знаходити або приймати рішення щодо специфічних проблем у сфері професійної

діяльності або навчання, знаходити творчі розв'язки або відповіді на чітко визначені конкретні та абстрактні проблеми на основі ідентифікації та застосування відповідних відомостей;

- братися за складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або навчання;

- інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах.

Маючи у штаті фахівців такого ґатунку, бізнес набуває снаги вчасно адаптуватися до змін, які відбуваються на ринку, та залишатися конкурентоздатним. Усе, про що ми говорили до тепер, може бути індивідуальним, а з рештою і колективним надбанням. З цієї причини інтелектуальна складова людського капіталу, має розглядатися, на наше глибоке переконання, у двох вимірах:

а) інтелектуальний капітал особистості (ІКО) – персональні якості, професійні компетенції та інші активи індивіда, які визначають його економічну цінність впродовж життєвого циклу. Він ґрунтується на усіх попередніх страхах та, водночас, є результатом зусиль людини, докладених до свого професійного вдосконалення. Будьмо відверті: не усі випускники ЗВО, навіть, якщо отримали диплом, перетворюються на осереддя інтелекту. І це не завжди виключно їх провина, оскільки логіка передбачає надання ЗВО, відповідно, інтелектуальних освітніх послуг. Якби завжди відбувалося саме так, то, мабуть, не з'явилася причина започатковувати нашу розвідку;

б) інтелектуальний капітал фахових команд. За умови, що HR-служби їх раціонально укомплектовують, отримаємо прекрасну нагоду покористуватися ефектом синергізму, коли дії потужних сторін одних фахівців підсилюється додаванням унікальних спроможностей колег по спільній справі. Досвід десятиріч, присвячених улюбленій справі, з одного боку, та максималізм, притаманний, як і годиться, юнацтву, з іншого, народжують потужний сплав креативної енергії, яка скеровує бізнес до жаданої мети.

Література:

1. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Публікація документів Державної Служби Статистики України. URL: https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm.

2. Спеціальний стандарт поширення даних МВФ (ССПД МВФ). Міністерство фінансів України. URL: <https://mof.gov.ua/uk/specialnij-standart-poshirennja-danih-mvf-sspd-mvf-statistika-za-gfsm>

3. Рівні національної рамки кваліфікації. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/nacionalna-ramka-kvalifikacij/rivni-nacionalnoyi-ramki-kvalifikacij>.

4. Цивільний кодекс України. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

5. Попело О.В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні. *Економіка і регіон*. 2015. № 2 (51). С. 66–78.

6. Прокопенко І.С., Босак А.О. Сутність і структура інтелектуального капіталу підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2016. № 851. С. 82–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2016_851_13.

7. Собко О.М. Інтелектуальний капітал і креація вартості підприємства: моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 444 с.