

УДК 332.05

DOI: 10.30857/2786-5398.2021.5.7

Анна М. Орел

Сумський національний аграрний університет, Україна

ІНСТРУМЕНТИ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА МЕХАНІЗМУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ

У статті досліджено механізми трансформації людського та інтелектуального потенціалів, а також механізми їх утворення в корпорації з метою забезпечення зростання та розширення конкурентної сили корпорації в контексті розвитку економіки знань. Зокрема, досліджуються базові механізми корпоративного господарювання, а також особливості взаємодії інструментів людського і та інтелектуальних потенціалів з економічними механізмами корпоративного управління. Окремо виділено соціальну функцію корпоративного управління в частині вирішення соціально-економічних конфліктів у сфері суспільного виробництва. Розкрито високий потенціал корпоративного управління у розв'язанні низки соціальних проблем. На підставі результатів дослідження, запропоновано науково-методичний підхід щодо розроблення та реалізації заходів із відтворення та зростання людського потенціалу в умовах сучасного економічного розвитку. Доведено потребу в посиленні уваги до усіх наявних напрямів економічної думки та заходів економічної політики, які здійснюються в умовах сьогодення. Наголошується на неоднорідності систем корпоративного управління в різних країнах, зокрема, підкреслюється суттєві відмінності у сфері корпоративної власності та контролю. Представлено огляд різних типів систем корпоративного управління, які можна розрізнити за характером власності та контролю, а також правами акціонерів. Показано, що деякі системи характеризуються широкою розкиданістю власності, інші, як правило, максимально зосереджують володіння або контроль. Робиться узагальнення, що дотепер у світі не існує єдиної моделі корпоративного управління, і кожна країна з часом розробила власний спектр механізмів подолання корпоративних проблем і викликів, що виникають у зв'язку з поділом власності та контролю. Також зауважується, що перехід до економіки знань та збільшення залучення людського фактора у виробництво є відмінними рисами сучасного стану розвитку підприємств у розвинутих країнах світу, а використання інтелекту працівників стає переважним інструментом забезпечення високої ефективності та конкурентоспроможності компаній. Виявлено, що новітні підходи до суті проблеми, структури капіталу підприємства, підвищення провідної ролі інтелектуального капіталу, як його складової, сприяли докорінним змінам у виробничих відносинах. Визначено, що поняття управління підприємством набуває більшого поширення і вважається системою, основним виробничим фактором в якій є людина. Робиться висновок про те, що з огляду на ці зміни, потребують перегляду застарілі методи операційного менеджменту і, відповідно, нагальною потребою стає прийняття нових стандартів діяльності підприємства.

Ключові слова: корпоративне управління; потенціал; трансформаційні зміни; людський потенціал; управлінські рішення; інтелектуальні ресурси; інструменти людського потенціалу.

Анна Н. Орёл

Сумский национальный аграрный университет, Украина

ИНСТРУМЕНТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И МЕХАНИЗМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

В статье исследованы механизмы трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов, а также механизмы их формирования в корпорации с целью обеспечения роста и расширения конкурентной силы корпорации в контексте развития экономики знаний. В частности, исследуются базовые механизмы корпоративного хозяйствования, а также

особенности взаимодействия инструментов человеческого и интеллектуального потенциалов с экономическими механизмами корпоративного управления. Отдельно выделена социальная функция корпоративного управления в части разрешения социально-экономических конфликтов в сфере общественного производства. Раскрыт высокий потенциал корпоративного управления в решении ряда социальных проблем. На основании результатов исследования, предложен научно-методический подход по разработке и реализации мер по воспроизводству и росту человеческого потенциала в условиях современного экономического развития. Доказана потребность в усилении внимания ко всем имеющимся направлениям экономической мысли и мерам экономической политики, которые осуществляются в современных условиях. Отмечается разнообразие систем корпоративного управления в разных странах, в частности, подчёркивается существенные различия в сфере корпоративной собственности и контроля. Представлен обзор различных типов систем корпоративного управления, которые можно различить по характеру собственности и контроля, а также по правам акционеров. Показано, что некоторые системы характеризуются широким разбросом собственности, другие, как правило, максимально сосредотачивают владение или контроль. Делается обобщение, что до сих пор в мире не существует единой модели корпоративного управления, и каждая страна со временем разработала свой спектр механизмов преодоления корпоративных проблем и вызовов, возникающих в связи с разделением собственности и контроля. Также отмечается, что переход к экономике знаний и увеличение вовлеченности человеческого фактора в производство являются отличительными чертами современного состояния развития предприятий в развитых странах мира, а использование интеллекта работников становится преимущественным инструментом обеспечения высокой эффективности и конкурентоспособности компаний. Выявлено, что новейшие подходы к сущности проблемы, структуры капитала предприятия, повышению ведущей роли интеллектуального капитала, как его составляющей, способствовали коренным изменениям в производственных отношениях. Определено, что понятие управления предприятием получает все большее распространение и считается системой, основным производственным фактором в которой является человек. Делается вывод о том, что, учитывая эти изменения, требуют пересмотра устаревшие методы операционного менеджмента и, соответственно, неотложной потребностью становится принятие новых стандартов деятельности предприятия.

Ключевые слова: корпоративное управление; потенциал; трансформационные конфигурации; человеческий потенциал; управленческие решения; интеллектуальные ресурсы; инструменты человеческого потенциала.

Anna M. Orel

Sumy National Agrarian University, Ukraine

HUMAN CAPITAL DRIVERS AND CORPORATE MANAGEMENT TOOLS IN A TRANSFORMATION CONTEXT

This paper examines the mechanisms of human and intellectual capital transformations, as well as their development patterns in a company to ensure its growth and expansion together with building the company competitive edge in the context of knowledge economy. In particular, the study provides insights into the fundamental principles of corporate management, along with revealing the specifics of the interaction between human and intellectual driving factors and economic tools of corporate management. A special focus is put towards a social function of corporate management in resolving socioeconomic conflicts in the area of public production and its critical significance in tackling a vast range of social issues. Based on the findings, the study offers a conceptual and methodological approach to building and implementing strategies for promoting and boosting human

capital to respond to modern economic development trends and challenges. Apart from that, the study identified the need to pay more attention to expanding the research in every area of economic thought and re-think the implications of economic policies being currently realized. It is also noted that corporate management systems in different countries demonstrate great variability, in particular, there are significant differences in the area of corporate ownership and control patterns. The paper presents an overview of various types of corporate management systems which can be distinguished by the nature of their ownership and control paradigm, as well as by diversity in terms of shareholder rights. Thus, some management systems are characterized by a wide range of ownership forms while others tend to concentrate ownership rights or control functions as much as possible. A conclusion is made that there is still no single corporate management model in the world, and each country has developed its own range of tools and mechanisms to overcome corporate problems and challenges arising from the ownership dispersal or control issues. It is argued that the transition to a knowledge economy and increasing the human factor involvement in corporate management have become a distinctive feature of modern phase of enterprise management maturity in most developed economies, and the use of intellectual capital and talent management are viewed as a primary tool in ensuring company high efficiency and competitiveness. The findings reveal that the latest approaches to the research problem, transformations in the company capital structure design, with a key focus on the role of intellectual capital as its crucial element, have contributed to radical changes in contemporary industrial relations. Given the growing significance of a company management concept which is considered a system where a human potential is an exceptional driving force in business development, it is concluded that in view of these changes, all outdated methods of the current operational management should be revised and, accordingly, new standards for business activity and performance practices have to be created.

Keywords: *corporate governance; potential; transformational change; human potential; managerial decisions; intellectual resources; human resources tools.*

Постановка проблеми. Питання розвитку людини та її гармонізації з навколишнім середовищем зараз посідають визначальне місце в структурі трансформації економічних відносин. Еволюційний поступ розвитку цього аспекту світової науки в цілому був частково зруйнований фінансовою кризою, що переросла у кризу загальноекономічну. Саме тому, в сучасних умовах, як ніколи актуально постає питання щодо методології розробки заходів з приводу відтворення та зростання людського потенціалу в умовах сучасного економічного хаосу. Новітні прояви світової кризи, її непередбачуваність, трансформація та специфіка прояву у кожній конкретній країні вимагають посилення уваги до усіх напрямів економічної думки та заходів економічної політики, які знало людство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дослідження людського потенціалу знаходилась в центрі уваги науковців та вчених, починаючи з початку ери людської свідомої праці та у процесі взаємодії з факторами, що її видозмінювали та розвивали. В середині XIX століття її досліджували К. Маркс, В. Парето, У. Петті, А. Сміт та інші. Питанням корпоративного управління а також роботою людського потенціалу займалися такі сучасні українські та російські вчені, як В. Антонюк, С. Бортнік, Є. Грішнова, А. Добриніна, С. Дятлова, Р. Капелюшнікова, М. Куркіна, Е. Лібанова, В. Новікова, які свідчили, що розвиток людського потенціалу є складною комплексною категорією.

Формулювання цілей статті. Метою виконання дослідження є уточнення сутності поняття «людський потенціал» в умовах соціально-економічних систем та управлінських систем корпоративного потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Потреба в корпоративному управлінні потребує застосування та розвитку інструментів управління людським капіталом у

відповідності з тенденціями сучасного етапу розвитку суспільства та процесу формування стратегій інтелектуального забезпечення прийняття управлінських рішень на підприємствах. Завдяки цьому забезпечується необхідність збільшення корпоративного потенціалу природного саморозвитку системи економічних відносин в колективі, що залежить від становища корпорації. Спроможність та налагодженість людського потенціалу полягає у формуванні унікальних управлінських рішень, але вже з трансформаційними змінами, що застосовуються задля перспективних цілей розвитку корпорацій, вертикаль економічної влади яких становить стратегічну «конструкцію» національної економіки і концентрує найбільш цінні ресурси потенціалу розвитку підприємств та організацій. Формування людського потенціалу сучасної корпорації складається з:

- потенціалу підготовки конкурентоспроможних управлінців;
- соціальної відповідальності за результати цих рішень.

У системі сучасної корпорації головним компонентом є капітал, який корегується параметрами господарського процесу, ефективністю і стійкістю економічної системи. Існує також необхідність формування спеціальних корпоративних інститутів розвитку людського потенціалу. У цих корпораціях формуються нові центри господарської влади, в основу яких складають ефективні управлінські рішення та розподіл і раціональне використання процесів здійснення цих рішень.

Домінуючими факторами розвитку людського потенціалу корпорацій є:

- інформатизація соціально-економічної системи;
- глобальна інтеграція економічних відносин;
- розвиток інтелектуального людського капіталу;
- соціальна відповідальність суб'єктів влади і власності.

Ці всі перераховані фактори виступають основою для розробки функцій розвитку людського потенціалу, створення і поширення інновацій в сфері прийняття унікальних управлінських рішень в корпораціях та організаціях. В якості розмежувальної ознаки при дослідженні еволюції внутрішнього середовища корпорації використовуються способи взаємодії наукового знання: професійного навчання менеджерів; спеціалізації функцій управління; формування технічної структури корпорації; створення інтелектуальних інформаційних систем; створення і поширення інновацій у сфері інтелектуального забезпечення прийняття управлінських рішень [1].

Для забезпечення потреби в прийнятті унікальних корпоративних управлінських рішень запропонована комбінація технологічного, фінансового, соціального, інституційного, організаційного та інших форм капіталу корпорації, створювана за домінуючої ролі людського потенціалу. Даний підхід забезпечує формування синергетичного ефекту в процесі прийняття досліджуваних рішень [2]. Розробка цих рішень і модель об'єктної структури корпорації відбуваються та розробляються завдяки складу реального компонента, представленого людським, природно-ресурсним і технологічним факторами господарського процесу корпорації; віртуальним компонентом, представленим інтелектуальним, організаційним, інституціональним, інформаційним чинниками господарського процесу корпорації. У об'єктній структурі сучасної корпорації домінує віртуальний компонент, що актуалізує управління капіталами, що входять до її складу.

Якщо використовується інтеграційно-відтворювальний підхід до дослідження розвитку людського капіталу в корпорації, то обов'язково обґрунтовуються принципи прийняття унікальних управлінських рішень особливостями яких є: відображення зв'язку процесів розвитку корпорації та відтворення людського капіталу; домінування інтересів корпорації над інтересами її приватних суб'єктів; розвиток вертикалі економічної влади на основі накопичення знання. Застосування зазначених принципів дозволяє забезпечити

адекватну адаптивність корпорації до зовнішнього середовища. Формування унікальних управлінських рішень в корпорації на основі домінуючих способів зв'язку, що сформувалися у внутрішньому середовищі корпорації між потребами нової якості управління і потенціалом їх інтелектуального забезпечення, традиційно використовує структурно-функціональний підхід, заснований на комбінуванні сукупності різноманітних за формою і змістом елементів людського капіталу. Функціональний зміст цього підходу забезпечується прийняттям управлінських рішень в корпорації, який визначається:

- різноманіттям і рівнем розвитку потреб в такому забезпеченні, що склалися в системі корпорації;
- корпоративним потенціалом інтелектуального забезпечення;
- способом управління економічними відносинами у внутрішньому середовищі;
- способом регулювання економічних відносин у зовнішній ринковому середовищі [3].

Прийняття унікальних управлінських рішень в умовах трансформації є особливою складовою місії корпорації, в основі якої лежить визначення людського потенціалу як джерела конкурентних переваг корпорації з наповненням її елементами креативного потенціалу.

На даний час, як відомо, економіка розвивається, переважно, за рахунок сировинних джерел. Використання сировинного потенціалу для стабілізації економічної ситуації, збільшення масштабів інвестицій, оплати валютних боргів є необхідним, але не головним засобом вирішення соціально-економічних проблем. Можливості трансформаційних змін в експлуатації сировинних джерел не нескінченні. Єдиний ресурс, можливості розумного використання якого практично безмежні, – це продуктивність здатності людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського потенціалу, резерви заміни і накопичення якого постійно змінюються. У цій ситуації людський потенціал розцінюється, як найбільш цінний продуктивний ресурс порівняно з капіталом матеріальним.

У нашій країні до початку економічної трансформації був накопичений значний науково-технічний, освітній, кваліфікаційний потенціал [4]. Однак, з одного боку, кризові явища і суперечливість здійснюваних економічних перетворень призвели до його знецінення, оскільки останній створювався для соціалістичного, планового господарства, а, отже, за його мірками; при переході ж до ринку людський капітал, сформований в умовах адміністративно-командної економіки, виявився в особливо вразливому становищі. З іншого боку, – економічні реформи почалися без попередньої оцінки їх впливу на людський потенціал, без включення необхідних соціальних амортизаторів, без виявлення допустимих меж погіршення людського капіталу країни і тим самим різко знизили дореформений рівень життя, негативно відбилися на ступені трудової і соціальної активності, скоротили можливості, як приватного, так і державного сектора вкладати інвестиції в розвиток продуктивних здібностей населення [7]. Руйнування накопиченого людського потенціалу, відсутність нових напрямків його розвитку створили серйозні побоювання в тому, що економіка може втратити один із найперспективніших джерел економічного прогресу. Тому практика спонукає переоцінювати і коригувати багато старих підходів до формування людського потенціалу, своєчасно реагувати на нові проблеми, що виникають в ході соціально-економічних перетворень. Вирішення практичних питань є неможливим без розробки науково-обґрунтованої концепції розвитку і збереження людського потенціалу. В рамках цієї концепції важливо, перш за все, досліджувати базу, глибинну основу відтворення і збереження людського капіталу. У найбільш розвинених країнах активно формується постіндустріальна економіка, заснована на знаннях, які широко застосовуються в інтелектуальних технологіях, що дають змогу розширювати масштаби професійної

мобільності, актуалізувати роль людського капіталу [6]. І саме стратегічне управління інтелектуальними ресурсами (рис. 1) дасть змогу здійснювати контроль і застосовувати нові швидкі та якісні шляхи задля перспективної злагодженості людського колективу. Перехід до такої моделі розвитку запобігає незворотному відставанню від передових економік, активному і результативному накопиченню і розвитку людського капіталу.

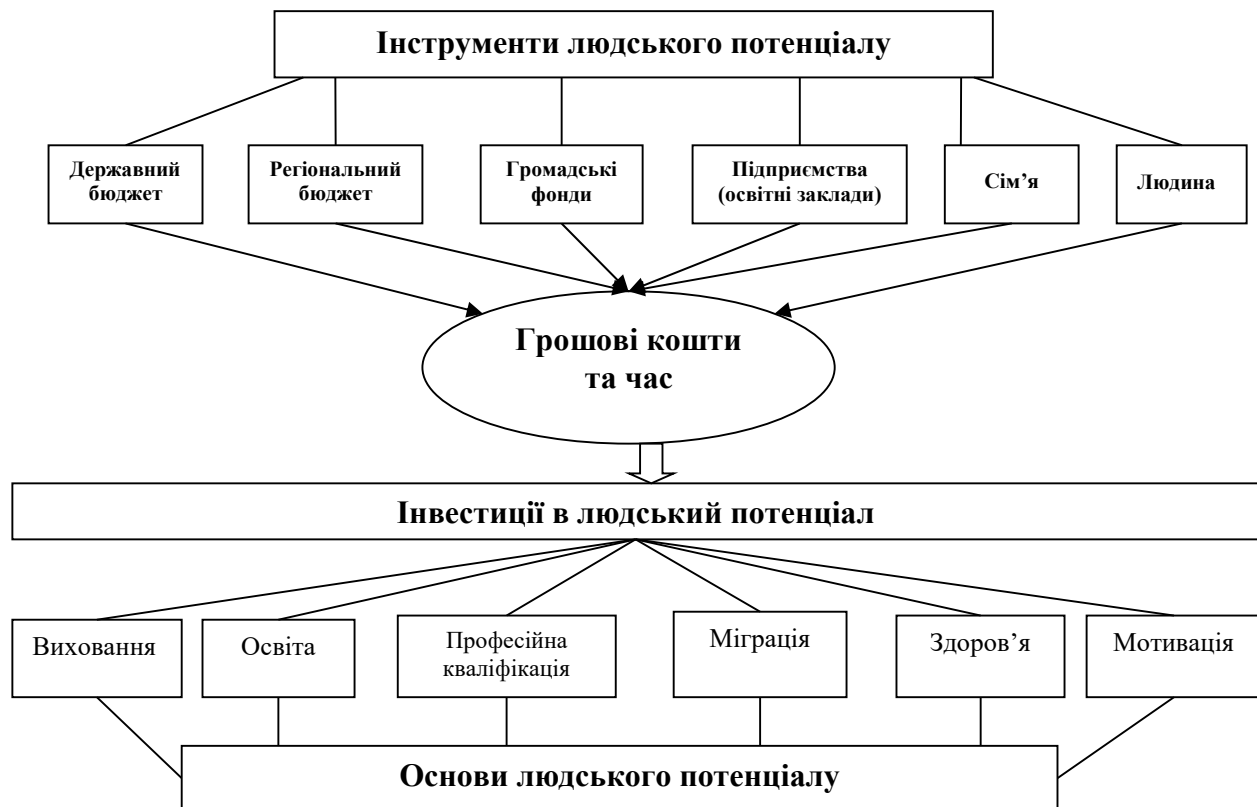
Джерело: узагальнено автором на основі джерел [1, 4].

Рис. 1. Складові стратегічного управління інтелектуальними ресурсами суспільства*

Пропонуємо під інструментами людського капіталу розуміти сукупність особистісних і соціальних якостей людини, що визначають його ефективність як працівника, що дозволяє людський потенціал трактувати, як стратегічний ресурс адаптації сучасної корпорації до реалій постіндустріального суспільства в умовах трансформації (рис. 2). Відповідно людський потенціал повинен стати найважливішим об'єктом корпоративного менеджменту [8]. Найбільш важливі складові людського потенціалу як об'єкта управління – це рівень освіти, креативність, здатність до навчання, досвід роботи співробітників, вміння нестандартно мислити, здатність до самоорганізації, стан здоров'я співробітників, мотивація і моральність персоналу, які повинні максимально розвиватися і накопичуватися.

На жаль, у сучасному світі в цьому відношенні можна виявити три тенденції:

- якість людського капіталу неухильно погіршується, що являє собою стратегічну проблему як для країни в цілому, так і для окремих корпорацій;
- значна частина корпорацій не приділяє належної уваги управлінню людським капіталом;
- найбільш адаптовані і успішні корпорації відрізняються високою якістю людського потенціалу, якому приділяється належна увага.



Джерело: розроблено автором.

Рис. 2. Інструменти людського капіталу

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що проблеми вивчення людського капіталу, як фактора управління і потенціалу розвитку сучасних корпорацій, є високо актуальними в нинішньому стані суспільства. На основі дослідження обґрунтовано, що пріоритетним в соціально-економічній системі є людський фактор. Його виокремлення засноване на соціально-економічному комплексі, що включає не тільки виробничий процес, а й зовнішні ефекти, які часто превалюють над внутрішніми. Конкретна реалізація даної позиції полягає в побудові регулюючих інструментів, механізмів, практичних бізнес-моделей взаємодії економічних суб'єктів на національному рівні, які вступають у взаємозв'язки з суб'єктами людського потенціалу та механізмом корпоративного управління в умовах трансформації.

References

1. Bortnik, S. M. (2012). Aktivizatsiya lyudskoho potentsialu v uslovnyakh hlobalizatsiyi ekonomiky [Activation of human potential in the conditions of globalization of economy]. *Ekonomichnyy forum = Economic forum*, No. 3, P. 453–458 [in Ukrainian].
2. Bulanov, V., Kataytseva, E. (2011). Lyudskyy kapital yak forma proyavyty lyudskoho potentsialu [Human Capital as a Form of Manifestation of Human Potential]. *Suspilstvo y ekonomika = Society and Economics*, No. 1, P. 13–22 [in Ukrainian].

Література

1. Бортнік С. М. Активізація людського потенціалу в умовах глобалізації економіки. *Економічний форум*. 2012. № 3. С. 453–458.
2. Буланов В., Китайцев Е. Людський капітал як форма прояву людського потенціалу. *Суспільство і економіка*. 2011. № 1. С. 13–22.

3. Heyets, V. M. (2011). Naslidky demohrafichnikh vyklykiv dlya ekonomichnoho zrostannya v Ukrayini [Consequences of demographic challenges for economic growth in Ukraine]. *Demohrafiya ta sotsialna ekonomika = Demography and social economy*, No. 1 (15), P. 3–23 [in Ukrainian].
3. Геєць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 3–23.
4. Horkina, L. P. (2009). Dosvid ta shlyakhy pidvyshchennya effektivnosti realizatsiyi lyudskoho potentsialu v transformatsiyniy ekonomitsi Ukrayiny [Experience and ways to increase the efficiency of human potential implementation in the transformational economy of Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny = Bulletin of Economic Science of Ukraine*, No. 2, P. 29–35 [in Ukrainian].
4. Горкіна Л. П. Досвід та шляхи підвищення ефективності реалізації людського потенціалу в трансформаційній економіці України. *Вісник економічної науки України*. 2009. № 2. С. 29–35.
5. Zaslavskyy, T. I. (2005). Lyudskyy Potentsial v suchasnosti transformatsiynomu protsesi [Human potential in the modern transformational process]. *Suspilni nauky i suchasnist = Social sciences and modernity*, No. 4, P. 13–25 [in Ukrainian].
5. Заславська Т. І. Людський потенціал в сучасному трансформаційному процесі. *Суспільні науки і сучасність*. 2005. № 4. С. 13–25.
6. Kachula, S. V. (2013). Rozvytok lyudskoho potentsialu: suchasni Tendentsiyi y prioritetni napryamky finansuvannya [Development of human potential: current trends and priority areas of financing]. *Sotsialno-ekonomichni yavishcha y protsesy = Socio-economic phenomena and processes*, No. 1 (047), P. 68–74 [in Ukrainian].
6. Качула С. В. Розвиток людського потенціалу: сучасні тенденції і пріоритетні напрямки фінансування. *Соціально-економічні явища і процеси*. 2013. № 1 (047). С. 68–74.
7. Koulman, Dzh. (2001). Kapital sotsialnyy y lyudskyy [Capital social and human]. *Suspilstvo, nauky i suchasnist = Society, science and modernity*, No. 3, P. 126 [in Ukrainian].
7. Коулман Дж. Капітал соціальний і людський. *Суспільство, науки і сучасність*. 2001. № 3. С. 126.
8. Kurkina, M. P., Zotov, V. V. (2012). Lyudskyy Potentsial yak katehoriya sotsialnoho upravlinnya rehionom [Human potential as a category of social management of the region]. *Biznes Inform – Business Inform*, No. 7, P. 53–56 [in Ukrainian].
8. Куркіна М. П., Зотов В. В. Людський потенціал як категорія соціального управління регіоном. *Бізнес Інформ*. 2012. № 7. С. 53–56.
9. Orel, V. M. (2017). Vplyv hlobalizatsiyi na ekonomichni systemy ta vynyknennya mizh nymy konkurentsiyi [Impact of globalization on economic systems and the emergence of competition between them]. *Aktualni problemy innovatsiynoyi ekonomiky – Current problems of innovative economics*, No. 3, P. 52–58 [in Ukrainian].
9. Орел В. М. Вплив глобалізації на економічні системи та виникнення між ними конкуренції. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2017. № 3. С. 52–58.
10. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Shaulska, L. V. (2010). Upravlinnya lyudskym ta sotsialnim rozvytku u rehionakh Ukrayiny [Management of human and social development in the regions of Ukraine]. Donetsk. 488 p. [in Ukrainian].
10. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Шаульська Л. В. та ін. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: моногр. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2010. 488 с.