

І.П. ОТЕНКО

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

М.І. ЧЕПЕЛЮК

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЗМІНИ У РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Основною ідеєю статті являється положення, що трансформаційні зміни в людському капіталі пов'язані з формуванням нового типу стратегічного мислення, культури ведення підприємницької діяльності. З таких позицій, розвиток людського капіталу є процесом створення, накопичення, ефективного використання організаційних знань, що значно впливає на культуру організацій. В статті представлено принципи, норми і методи підтримки трансформаційних змін розвитку людського капіталу.

Ключові слова: трансформаційні зміни, людський капітал, розвиток, організаційні знання, корпоративна культура, готовність, інформаційна підтримка.

I. OTENKO

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

M. CHEPELIUK

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

TRANSFORMATIONAL CHANGE IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISES

The main idea of the article is that transformational change in human capital associated with the formation of a new type of strategic thinking, culture of doing business. From this standpoint, human capital development is the process of creation, accumulation, efficient use of organizational knowledge, which greatly influences the culture of organizations. The article presents the principles, norms and methods that support transformational change human capital development.

Keywords: transformational change, human capital development, organizational knowledge, corporate culture, readiness, information support.

Сучасні організації, що функціонують в економіці знань, що є обов'язковою передумовою для справжнього економічного розвитку, апіорі повинні мати в своїй корпоративній культурі таку цінність, як здатність до швидких змін. Це обумовлено тим, що для досягнення успіху в новій економіці потрібна постійна реалізація змін висококонкурентоспособного виробництва.

Однак готовність до змін не формується сама собою. Вона є частиною розумового процесу, процесу прийняття рішень, тобто безпосередньо пов'язана з людським капіталом [3].

Серед українських та зарубіжних вчених питання розвитку людського капіталу пов'язували з процесами стратегічного управління розвитком та змінами Т. Бауліна, М. Бір, А. Воронкова, Ф. Гуіяр, Дж. Дак, Л.Елдрідж, Дж. Келлі, Ф. Котлер, А. Кромбі, К. Левін, Г. Назарова, А. Наливайко, Н. Норіа, С. Пасека, Г. Хаєт, Е. Шейн, Г. Широкова. В їх роботах досліджені теоретичні питання та розроблені концепції стратегічного управління організаційними змінами, стратегії та моделі поведінки сучасного підприємства, де людський капітал розглядається як необхідна умова успішності реалізації змін, готовності персоналу до них. Незважаючи на існуючі теоретичні розробки, фундаментальні та прикладні задачі залишаються дослідженими фрагментарно питання, що стосуються трансформаційних змін в розвитку людського капіталу.

Метою статті є дослідження факторів трансформаційних змін у розвитку людського капіталу промислових підприємств.

Найбільш поширеним в сучасній економіці, незважаючи на чільні методологічні позиції в економіці знань, є мислення, відповідно постіндустріальній парадигмі. Необхідно зазначити, що «індустріальне» мислення визнає різні типи змін. Його представники в науці вважають трансформаційні процеси самоорганізації безперервними процесами, що найкращим чином сприяють позитивній взаємодії персоналу всередині організації. Проте, «індустріальне» мислення розглядає всі зміни як передбачуваний і контрольований набір дискретних подій, які можуть управлятися за допомогою зовнішніх сил. Подібний механістичний підхід ігнорує силу людської свідомості, як дієву силу організації, здатну реалізовувати масштабні трансформаційні зміни в організаціях.

Представники «нового» мислення вважають, що трансформація здійснюється в основному за рахунок зрушень в свідомості людського капіталу [9]. Зрушення у свідомості менеджменту сучасних підприємств відображені в орієнтованості на клієнта, обліку та превентивних управлінських рішеннях, пов'язаних з глобальними світовими тенденціями, в тому числі і в області інноваційних розробок. Порівняльна характеристика «нового» мислення представлена в таблиці 1.

Порівняння «індустріального» і «нового» мислення

Індустріальне мислення	«Нове» мислення
Реальність як машина	Реальність як жива система
складові компоненти	Цілісність / Зв'язок
Влада, контроль	Створення і участь
Визначеність / передбачуваність	Невизначеність / імовірність
Цілі в межах часового горизонту	Цілі за межами часового горизонту
дискретність процесів	Безперервність процесів
Ентропія	Самоорганізація
Порядок в хаос	Порядок з хаосу
Зовнішні причини змін	Внутрішні причини змін
Дефіцит ресурсів	Достаток

Серед безлічі принципів «нового» мислення потрібно виділити визначальні ключові вимоги до процесу трансформаційних змін, кожен з яких має велике значення для їх реалізації. Так, процес і результат трансформаційних змін є емерджентним. Трансформація, формуючи нову якість організації, народжується без всяких видимих приводів, умов і причин, її апіорі притаманна якість, в той час як результат є перманентним.

Головною проблемою процесу трансформаційних змін є отримання необхідної інформації про те, що відбувається в організації, необхідної для коригування напрямку розвитку, виправлення процесу та уточнення результуючого стану у разі необхідності. Незважаючи на очевидність зазначеного, рішення подібної проблеми пов'язано з радикальними зрушеннями в мисленні менеджменту, що впливають на корпоративну культуру в більшості організацій. У зв'язку з цим має бути розроблена система поведінкових норм і методів роботи в умовах постійної корекції напрямку трансформаційних змін для людського капіталу підприємства.

Отримання бажаного результату від процесу трансформації можливо тільки при накопиченні критичної маси передумов і якісних змін в системі мислення людського капіталу організації. Як підкреслюється в науковій літературі [1], найшвидший і ефективний спосіб досягти критичної маси, - це участь людського капіталу в процесі трансформації. Тому всі зацікавлені сторони повинні бути по можливості включені в процес формування майбутнього.

Сучасні розробки в області теорії життєвого циклу організації апіорі пов'язані з методологічними уявленнями про організацію як «живу» систему [4]. Суть цієї теорії полягає у з'ясуванні природи і механізму переходу

організації з однієї стадії розвитку на іншу, що має ключове значення для практики управління сучасною організацією. Згідно з положеннями цієї теоретичної конструкції, кожна організація в своєму розвитку проходить певні етапи (стадії), що характеризуються різною місією, стратегією, організаційною структурою, технологіями роботи, способами обміну інформацією, рівнем компетентності персоналу та іншими якісними і кількісними характеристиками. Перехід на кожен наступний, більш високий рівень розвитку, робить організацію більш конкурентоспроможною, динамічно реагує на вимоги ринку і оптимально використовує свої внутрішні ресурси.

Проектування, впровадження і коригування процесу трансформаційних змін в межах «нового» мислення, представлені у вигляді алгоритму на рис. 1.



Рис. 1. Проектування, впровадження і коригування процесу трансформаційних змін [1,2]

Відповідно до теорії життєвого циклу організації, всередині кожної фази модель змін відображає характерну для цієї фази структуру організації. Подальша фаза відрізняється від попередньої більш високим ступенем складності і диференціації. Швидкість переходу від однієї фази до іншої в якісному сенсі залежить від людського капіталу організації та її корпоративної культури, так як процесу здійснення змін може перешкодити опір внутрішньої структури підприємства. Причини цього можуть бути різними: невизначеність майбутнього, брак інформації про майбутні зміни, невпевненість працівників у своїх силах, а також такі вбудовані елементи корпоративної культури, як традиції і норми, які існують в організації вже не один рік. Корпоративна культура допомагає інтеграції членів організації через знання та використання певних моделей поведінки, адаптації професійної здатності до вимог зовнішнього середовища.

Удосконалюючи здібності трудового капіталу з урахуванням досвіду, підприємство розглядається як організація, що самонавчається, що перемножує свій потенціал. Підприємство, що самонавчається, є необхідною формою й етапом формування високого рівня його корпоративної культури й розвитку творчих можливостей трудового капіталу. Даний етап формування корпоративної культури є певним етапом трансформаційних змін й пов'язаний «з розвитком здібностей моделювати майбутнє й адаптуватися до потреб клієнтів, скорочуючи час реакції й переходячи на індивідуальні замовлення. Це вимагає збільшення питомої ваги прогностичних стратегій діяльності стосовно чисто реактивних стратегій, формованих у відповідь на поточні зміни соціально-економічного середовища» [7,8]. При цьому на сьогоднішній день, базовим інструментом у формуванні корпоративної культури підприємства в процесі організаційних змін є «еталонне тестування» або «зіставлення зі зразком» – порівняльна оцінка продуктів, послуг, методів і коштів даного підприємства стосовно найбільш сильних конкурентів або світових лідерів даної області. Основними рисами високого рівня корпоративної культури підприємства, що забезпечує йому успішність в реалізації змін, є:

пізнавальна мотивація й сприятливий до самонавчання й розвитку клімат творчого потенціалу людського капіталу підприємства;

підтримка процесів групового навчання як важливої передумови майбутнього співробітництва;

здатність організаційної структури до автономного цілеспрямованого функціонування у швидко мінливому середовищі, завдяки нагромадженню, розвитку, узагальненню й використанню досвіду;

«інформаційна прозорість» організаційної структури й формування в співробітників загальних цінностей, розділених потреб і поглядів на майбутнє підприємства [5].

Таблиця 2

Дослідження показників розвитку людського капіталу на промислових підприємствах Харківського регіону [5]

Показники мотивації розвитку персоналу	Питома вага під-в серед досліджуваних, %	Підприємства, які мають вказані показники
Система премій та бонусів	32,0	ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «ХАРП», ПАТ «ХАРТРОН», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «ЛКМЗ», ПАТ "Харверст"
Наявність кадрового резерву	6,7	ПАТ «Турбоатом»
Охорона праці та здоров'я	86,7	ПАТ «АВТРАМАТ», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «ЛКМЗ», ПАТ «ХАРТРОН», ХДАПП, ПАТ «ХАРП», ПАТ «ХТЗ ім. С.Орджонікідзе», ПАТ ХЕЛЗ "Укрелектромаш, ПАТ «Харверст», ПАТ «Завод «Південкабель», ПАТ «РОСС», ДПДГ «Червоний Жовтень»
Програми організації професійного навчання кадрів	66,7	ПАТ «АВТРАМАТ», ПАТ «ХЕАЗ», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «ХАРТРОН», ХДАПП, ПАТ «ЛКМЗ», ПАТ «ХАРП», ПАТ «Харверст», ПАТ «Завод «Південкабель», ДПДГ «Червоний Жовтень».
Підвищення кваліфікації персоналу	73,3	ПАТ «АВТРАМАТ», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «ХАРТРОН», ХДАПП, ПАТ «ЛКМЗ», ПАТ «ХАРП», ПАТ «ХТЗ ім. С.Орджонікідзе», ПАТ ХЕЛЗ "Укрелектромаш, ПАТ «Харверст», ПАТ «Завод «Південкабель».

Постійне зростання вимог до професійної підготовки працівників, їх професійно-кваліфікаційного рівня, рівня прояву їх компетенцій та загальної компетентності пов'язано з тим, що якісні й кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, підвищення якості продукції й продуктивності праці на підприємстві. Усе це можливе за умови розробки й реалізації заходів, що сприяють

розвитку людського капіталу підприємства. Також було досліджено, яку увагу обрані для аналізу підприємства приділяють розвитку персоналу та зростанню його професіоналізму. Аналіз показав високу увагу підприємств до підвищення рівня знань та професіоналізму людського капіталу. Постійне зростання вимог до професійної підготовки працівників, їх професійно-кваліфікаційного рівня, рівня прояву їх компетенцій та загальної компетентності пов'язано з тим, що якісні й кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, підвищення якості продукції й продуктивності праці на підприємстві. Усе це можливе за умови розробки й реалізації заходів, що сприяють розвитку людського капіталу підприємства [5].

Так, для розвитку людського капіталу ПАТ «ХТЗ ім. С.Орджонікідзе» розроблені мотиваційні програми преміювання за певними положеннями. Виробляються доплати за суміщення професій та розширення зони обслуговування, надбавки до посадових окладів за трудові досягнення, надбавки до посадових окладів за вчений ступінь, надбавки за високу професійну майстерність. На ПАТ «Турбоатом» роботу з професійного навчання працівників організовує відділ навчання та розвитку управління по роботі з персоналом та проводить спільно з підрозділами, згідно нормативних актів у сфері освіти, праці тощо. На ПАТ «Турбоатом» щорічно підвищують кваліфікацію 900-1000 чоловік. Також підвищують свій технічний рівень молоді працівники підприємства, навчаючись без відриву від роботи у вищих навчальних закладах та технікумах [5].

Таким чином, в сучасних умовах стала очевидною потреба в розробці принципово нових підходів до організації діяльності підприємств, особливо коли це стосується виходу організації на міжнародні ринки. Основною перешкодою трансформації управління промисловим підприємством є людський капітал підприємства, що орієнтовані переважно на пасивні форми адаптаційної діяльності. У зв'язку з цим процес реалізації таких перетворень вимагає комплексного підходу з використанням стратегічного ресурсу розвитку організації - її корпоративної культури.

Література

1. Асаул М.А. Управление устойчивостью предпринимательских структур. - СПб.: СПбГАСУ. - 2008.

2. Асаул Н.А. Методические принципы институциональных взаимодействий субъектов рынка как открытых «живых» систем в концепции информационного общества / Н.А. Асаул. - М., Вольное экономическое общество России, 2004.

3. Отенко І.П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія / І.П.Отенко, М.І.Чепелюк –Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 256 с.

4. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика»», 2007.

5. Чепелюк М.І. Формування корпоративної культури в процесі організаційних змін підприємства [Текст] : автореферат дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04 / М.І.Чепелюк ; Харків. нац. екон. ун-т ім. С. Кузнеця. - Харків, 2016. - 20 с. - Бібліогр.: с. 15-17.

6.Чепелюк М.І. Корпоративна культура в контексті управління знаннями організації / М. І. Чепелюк // Науковий вісник ХДУ. — 2017. — 27-2 - С.74-77.

7. Широкова Г.В. Жизненные циклы Российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии: автореф. дисс. ... д-ра эконом. наук. - СПб.: СПбГУ, 2010.

8. Широкова Г. В. Стратегическое предпринимательство: подходы к исследованию и российская практика / Г. В. Широкова, Л. С. Соколова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – 2011. - №3. – С. 32-59.

9. Hanks S. The Organization Life Cycle: Integrating Content and Process // Journal of Small Business Strategy. - 1990. - № 1. - P. 1-13.

References

1. Asaul M.A. Upravlenie ustoychivostyu predprinimatelskih struktur. - SPb.: SPbGASU. - 2008.

2. Asaul N.A. Metodicheskie printsipy institutsionalnyih vzaimodeystviy sub'ektov ryinka kak otkrytyih «zhivyyih» si-stem v kontseptsii informatsionnogo obschestva / N.A. Asaul. - M., Volnoe ekonomicheskoe obschestvo Rossii, 2004.

3. Otenko I.P. Korporativna kultura: mIzhnarodniy ta transformatsIyniy aspekti: monografiya / I.P.Otenko, M.I.Chepelyuk –HarkIv : HNEU Im. S. Kuznetsya, 2018. – 256 s.

4. Makarov V.L., Kleyner G.B. Mikroekonomika znaniy. - M.: ЗАО «Izdatelstvo «Ekonomika»», 2007.

5. Chepelyuk M.I. Formuvannya korporativnoYi kulturi v protsesI organIzatsIynih zmIn pIdpriEmstva [Tekst] : avtoreferat dis. ...kand. ekon. nauk : 08.00.04 / M.I.Chepelyuk ; HarkIv. nats. ekon. un-t Im. S. Kuznetsya. - HarkIv, 2016. - 20 s. - BIlIogr.: s. 15-17.

6. Chepelyuk M.I. Korporativna kultura v kontekstI upravlinnya znannyami organIzatsIYi / M. I. Chepelyuk // Naukoviy vIsnik HDU. — 2017. — 27-2 - S.74-77.

7. Shirokova G.V. Zhiznennyye tsikly Rossiyskikh predprinimatelskikh firm: metodologiya issledovaniya i osnovnyye stadii: avtoref. diss. ... d-ra ekonom. nauk. - SPb.: SPbGU. 2010.

8. Shirokova G. V. Strategicheskoe predprinimatelstvo: podhodyi k issledovaniyu i rossiyskaya praktika / G. V. Shirokova, L. S. Sokolova // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya «Menedzhment». – 2011. - №3. – S. 32-59.

9. Hanks S. The Organization Life Cycle: Integrating 8. Content and Process // Journal of Small Business Strategy. - 1990. - №1. - P. 1-13.