

Мудра О.В., аспірант
ДонНТУ, м. Донецьк

ВЗАЄМОДІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ЯК ОСНОВА КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Анотація. В статті розглянуто сутність поняття соціального партнерства та основні напрямки розвитку людського капіталу підприємства в контексті забезпечення конкурентних переваг підприємства.

Ключові слова. Людський капітал потенціал, персонал, конкурентоспроможність, підприємство, освіта, соціальне партнерство

Постанова проблеми. Початок ХХІ століття знаменує принципово новий етап розвитку суспільства. Новий етап розвитку характеризується такими тенденціями як глобалізація суспільного розвитку, перехід від індустріальних до науково-інформаційних технологій, для яких характерно зростання ролі знань, інформації та інтелекту.

Розвиток нової інформаційної економіки змінює місце та роль людини в умовах нового типу господарювання. Для більшості країн з високим рівнем конкурентоспроможності національних економік характерним стає перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованих кадрів підприємств. Людина та її здібності відіграють першочергову роль в суспільному виробництві. Зростання інтелектуального потенціалу стає стратегічним фактором сучасного підприємства, яке прискорює розвиток технології та сприяє підвищенню ефективності праці.

Аналіз публікацій. Проблемам формування та розвитку людського капіталу підприємства присвячені роботи таких вчених як: Грішнова О.А. [1], Дрозач М.І.

[2], Вакульчик О.М. [4], Левченко О.М. [7], Ступнікер Г.Л. [3,4], Щетінін В. [6] та ін.

В умовах прискороного темпу технологічних нововведень, загострення конкуренції, глобалізації економіки саме знання, кваліфікація, творчі та підприємницькі здібності персоналу розглядаються як основний ресурс розвитку підприємства та підвищення його конкурентних переваг.

Метою статті є вивчення взаємодії соціальних партнерів як актуального напрямку капіталізації людського потенціалу.

Основна частина. Показник капіталізації виступає одним з найважливіших показників, що відображає поточний стан та перспективи розвитку підприємства на ринку, а також характеризує весь потенціал підприємства. Основним завданням підприємств є ефективне управління розвитком людського потенціалу. Поняття людського капіталу означає усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, особливо в умовах науково-технічного прогресу, коли професійні навички, рівень освіти, здатність освоювати «ноу-хау» стають визначальними чинниками успішної діяльності підприємства. Людина знаходиться в центрі соціально-економічної системи як споживач, так і виробник водночас. Тому важливість людського капіталу в розвитку економіки важко переоцінити. Людський фактор слід розглядати як головний резерв розвитку виробництва. Людський капітал характеризується сукупністю сформованих і розвинених продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у його власності. Використання останніх в економічній діяльності сприяє зростанню продуктивності праці. Людський капітал, як зазначає О.А. Грішнова, є «найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство...Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності».

Впровадження та використання новітніх технологій, з одного боку підвищує конкурентоспроможність підприємства, а з іншого - викликає суттєві зміни як в процесі організації праці, вимогах до кваліфікації персоналу, так і в системі їх підготовки кадрів зокрема. Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає від підприємства створення якісно нових потрібних у виробництві людських ресурсів, які повинні постійно оновлюватись, еволюціонувати та вдосконалюватись. Роль висококваліфікованих кадрів постійно зростає, тому підготовка кадрів, здатних ефективно розвивати виробництво та швидко і гнучко пристосовуватись до змін є пріоритетною проблемою [3,4,5]. Вирішення даної проблеми можливо за умови використання системи соціального партнерства.

До найважливіших якостей працівників в "новій економіці" відносять:

високу здібність і мотивацію до навчання;

базові навички (уміння працювати з інформацією, комп'ютерна письменність);

уміння організувати комунікацію (здатність артикулювати ідеї і слухати);

адаптивність (творчість, формулювання і вирішення проблем);

навички самовдосконалення (мотивація, постановка цілей, індивідуальний розвиток);

групову ефективність (навики міжособового спілкування, ведення переговорів і уміння працювати в команді);

навики роботи впливу на інших (організаційна ефективність і лідерство).

В основі розвитку нової концепції підготовки персоналу підприємства лежить принцип: ставитися до системи навчання персоналу не як до витрат на відновлення робочої сили, а як до довгострокових інвестицій, необхідних для подальшого розвитку підприємства [2,3,5]. Як показує досвід зарубіжних країн, найбільш ефективним варіантом реалізації даної концепції є впровадження системи соціального партнерства в процесі навчання персоналу.

Система соціального партнерства функціонує на основі угод, які узгоджують напрями спільної взаємодії соціальних партнерів в галузі професійної та освітянської діяльності. Соціальне партнерство – це детально відпрацьована та гнучка форма співпраці, побудована на чіткому розподілі ролей, відповідальності та долі участі кожного з партнерів. Мета соціального партнерства підприємства та освітньої установи – підвищення якості людського капіталу, задоволення поточних і перспективних потреб підприємства в висококваліфікованому персоналі.

Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання:

зацікавленим соціальним партнерам спільно планувати напрями взаємодії;

забезпечувати фінансовими ресурсами реальні проекти підготовки;

стійко розвивати матеріально-технічну базу навчального процесу на довгостроковій основі;

впроваджувати в професійну підготовку передові досягнення, прийоми та методи організації праці;

підвищувати мотивацію до навчання, освоєння нової професії (кваліфікації) та процесу саморозвитку;

Впровадження системи соціального партнерства між підприємствами та освітніми установами дозволяє:

делегувати підприємствам відповідальність за визначення потреб у фахівцях певної кваліфікації та плануванні змісту їх підготовки і перепідготовки;

залучення соціальних партнерів до процесу розробки кваліфікаційних вимог, процедур перевірки знань, професійних умінь та навичок;

залучення соціальних партнерів до процесу управління, контролю та оцінки діяльності навчальних закладів через процедури їх ліцензування та атестації;

сприяти переходу учбових закладів на принцип самоуправління, стимулювання їх більшої автономії, переходу на економічні методи управління.

Висновок. Отже, розвиток людського потенціалу в сучасних умовах стає одним з ключових чинників забезпечення конкурентних переваг підприємства. Однак як показує практика людський капітал сьогодні є непідготовленим до конкуренції і не відповідає вимогам роботодавця. Тому особливу увагу треба звернути на вдосконалення змісту освіти з урахуванням нових соціально-економічних умов, розвитку науки й техніки. Соціальне партнерство виступає тим найважливішим чинником який сприяє радикальному підвищенню якості людського капіталу підприємства.

Література

1. Грішнова О.А. Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання / О. А. Грішнова // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. — 2001. — № 3. — С. 20-27.
2. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М.І. Дрозач // Наука та інновації.-2008.-Т.4 № 3.- С. 88-94.
3. Ступнікер Г.Л. Інтелектуальний капітал як основа розвитку вітчизняних промислових підприємств / Г.Л. Ступнікер // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2008. – № 12. –С. 40–43.
4. Вакульчик О.М. Структура інтелектуального капіталу підприємства в умовах розвитку постіндустріальної економіки / О.М. Вакульчик, Г.Л. Ступнікер // Вісник Харків. соц.-економ. ін.-ту. – 2008. – № 5. – С. 2–7.
5. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал /Сумарокова Е.В. // Высшее образование сегодня.- 2004.-№ 3.- С.32-33
6. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные

отношения.-М.: ИМЭМО РАН, 2001.- № 12.-С. 42-49.

7. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів у Великобританії.- К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005.- 292 с.

8. Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. — № 4 (44). — С. 496-500.