

А.М. ТУРИЛО, А.А. ТУРИЛО, доктори екон. наук, професори,
Р.В. КОРОЛЕНКО, С.М. КОРОЛЕНКО, кандидати екон. наук, доценти
Криворізький національний університет

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ, КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ І ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ВІДНОСНО ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТАГЕМИ, ЕКОНОМІЧНОЇ ДЕВІАЦІЇ І ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Мета. Метою є визначення ролі і сили впливу стратегії, корпоративного управління й людського капіталу на такі важливі аспекти для сучасного стану функціонування суб'єктів господарювання, як економічна стратегема, економічна девіація і фінансово-економічна безпека.

Методи дослідження. Результати і наукові положення отримані з використанням певних методів (різних за напрямом і масштабом охоплення предмету дослідження): узагальнення результатів попередніх досліджень, комплексного аналізу та синтезу, логіко-структурного й логіко-динамічного аналізу, науково-аналітичний, порівняння й аналогії тощо.

Наукова новизна. Удосконалено і переглянуто підходи стосовно принципового співвідношення між змістом й ієрархією категорій «інтелектуальний капітал» і «людський капітал» в результаті чого зазначено, що категорія «людський капітал» є більш ємною, базовою і головною по відношенню до категорії «інтелектуальний капітал».

Уточнено класифікацію і термінологічний апарат категорії «людський капітал» у вигляді безпосередньо людського капіталу, удосконалено структуру людського капіталу через розкриття змісту базових його складових, що в єдності розкривають головну сутність даної категорії.

Запропоновано в процесі управління персоналом з метою підвищення його ефективності враховувати такі важливі явища в діяльності підприємства, як економічна стратегема і економічна девіація.

Практична значимість. Відмічено, що врахування в загальній системі управління персоналом підприємства всіх аспектів і складових, які впливають на рівень реалізації його потенціалу є об'єктивною необхідністю. Визначено зміст і значимість у процесі забезпечення ефективності системи управління персоналом, фінансово-економічної безпеки підприємства таких чинників, як економічна стратегема і економічна девіація. Показано зростаючу актуальність проблеми економічної стратегемі і економічної девіації для сучасного розвитку суб'єктів господарювання.

Результати. Запропоновано і введено в науково-економічний оборот терміни «економічна стратегема» і «економічна девіація», надано загальний підхід до їх змістовного трактування. Показано зв'язок економічної стратегемі і економічної девіації з ключовими аспектами діяльності підприємства: формуванням і реалізацією стратегії розвитку підприємства; рівнем реалізації потенціалу людського капіталу підприємства; ефективністю корпоративного управління; рівнем фінансово-економічної безпеки підприємства тощо і відзначено необхідність їх обов'язкового врахування в процесах планування розвитку персоналу підприємства.

Ключові слова: стратегія, управління, людський капітал, економічна стратегема, економічна девіація, фінансово-економічна безпека.

doi:10.31721/2306-5451-2022-1-54-109-115

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Людський капітал виступає головним чинником для всіх суб'єктів господарювання на сучасному етапі їх розвитку. Важливою проблемою реалізації потенціалу людського капіталу в діяльності підприємства є виявлення й управління такими його складовими як економічна стратегема і економічна девіація. Значимість їх полягає в тому, що вони суттєво впливають на конкурентність розвитку і фінансово-економічну безпеку підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій. Аналіз публікацій економічного напрямку показує, що питання стосовно економічної стратегемі і економічної девіації та їх впливу на конкурентність розвитку і фінансово-економічну безпеку суб'єктів господарювання недостатньо досліджені [1-2]. У наукових працях не розкрито також питання таких складових людського капіталу як економічна стратегема і економічна девіація, а їх роль на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання суттєво підвищується [3-5].

Постановка задачі. Метою даної наукової роботи є визначення ролі і сили впливу стратегії, корпоративного управління й людського капіталу на такі важливі аспекти для сучасного стану функціонування суб'єктів господарювання різних галузей національної економіки, як економічна стратегема, економічна девіація і фінансово-економічна безпека.

Викладення матеріалу та результати. Поступовий прогресивний розвиток людства призводить до формування кардинально нового виду економіки, а саме інноваційної економіки (економіки знань, інтелектуальної економіки, інформаційної економіки, цифрової економіки тощо).

«Масштабні структурні зрушення, які відбулися у розвинених країнах... – відмічається в роботі [4], – знаменували перехід від «матеріальної» до «інтелектуальної» економіки, в якій освідченість, професіоналізм, наукові знання та унікальні навички їх носіїв виступають стратегічним чинником та визначальним джерелом соціально-економічного розвитку».

Академік А.А. Чухно звертає увагу на те, що у новому суспільстві, у новій економіці буде забезпечуватися не лише небачений рівень добробуту, а і будуть створені умови для розвитку творчості людини, піднесення її ролі у виробництві і житті суспільства [5].

Японський вчений Й. Масуда акцентує увагу на таких основних постулатах для нової економіки [6]: інформаційні ресурси стають більш цінними і значущими ніж матеріальні; капітал, втілений у знаннях оцінюється ринком вище, ніж капітал, втілений у матеріальній формі.

М. Кастельс трактує інформаційну економіку як таку «в якій конкурентоспроможність суб'єктів господарювання визначається їхньою здатністю генерувати, обробляти і ефективно використовувати інформацію, засновану на знаннях» [7].

У роботах [8,9] відмічається, що знання й інформація стають безпосередньо продуктивною силою та перетворюються на найважливіший фактор нової економіки, основним ресурсом господарської діяльності.

«Усі економічні системи, – вказує О. Тоффлер, – ґрунтуються на знаннях, усі комерційні підприємства залежать від цього виробничого ресурсу... При аналізі факторів господарювання економісти і менеджери, як правило, роблять наголос на капіталі, робочій силі та землі, ігноруючи знання, хоча цей ресурс... є на сьогодні найважливішим із усіх» [10].

У представлених вище і в інших наукових працях провідних економістів і дослідників світу зміст нової моделі економіки розкривається через значимість знань та інформації, джерелом яких є людина, а це в свою чергу привело до появи таких категорій як «інтелектуальний капітал» і «людський капітал».

У цьому ракурсі в західній літературі пріоритетною категорією виступає інтелектуальний капітал, який включає в себе людський капітал як певну його складову частину.

З цього приводу ми маємо свою точку зору і вважаємо, що напроти категорія «людський капітал» є головною, більш ємною по відношенню до категорії «інтелектуальний капітал», тобто інтелектуальний капітал є складовою частиною людського капіталу.

Першоосновою є людина, вона носій і джерело знань, інформації і всіх інших видів капіталів пов'язаних з її діяльністю. Не може інтелектуальний капітал бути «відділений» від людини-працівника, бути над людським капіталом.

Від людини-працівника, як носія людського капіталу, безпосередньо і похідним чином утворюються всі види капіталів.

Безпосередньо людський капітал (БЛК), (живий людський капітал (ЖЛК)) – це капітал, який не може бути відділений від людини-працівника і не може бути власністю фірми, підприємства, корпорації.

Похідний людський капітал (ПЛК) – це капітал, який утворився в процесі діяльності людського капіталу (безпосередньо людського капіталу) і перетворився в певний похідний його вид, який може бути власністю фірми, підприємства, корпорації. Наше бачення стосовно структури людського капіталу підприємства представлено на рис. 1.

На етапі широкої демократизації, гуманізації, соціалізації та інноватизації суспільства людина стає найвищою його цінністю і головним оціночним критерієм розвитку.

Доброта, інтелект, свобода, морально-духовність, соціальність, психологічність, суспільно-релігійні переконання, здоров'я, суспільно-значимі результати, дії і вчинки у всій своїй єдності визначають, по-перше, філософські і теоретичні основи до трактування категорій «цінність людини», «людський ресурс» та «людський капітал», по-друге, змістовну базу до оцінювання даних категорій (методологічно і методично) [11], а по-третє, певні аспекти щодо управління ефективністю формування і використання людського капіталу в процесі діяльності будь-якого суб'єкта господарювання (у тому числі і в частині розробки і реалізації стратегії підприємства).

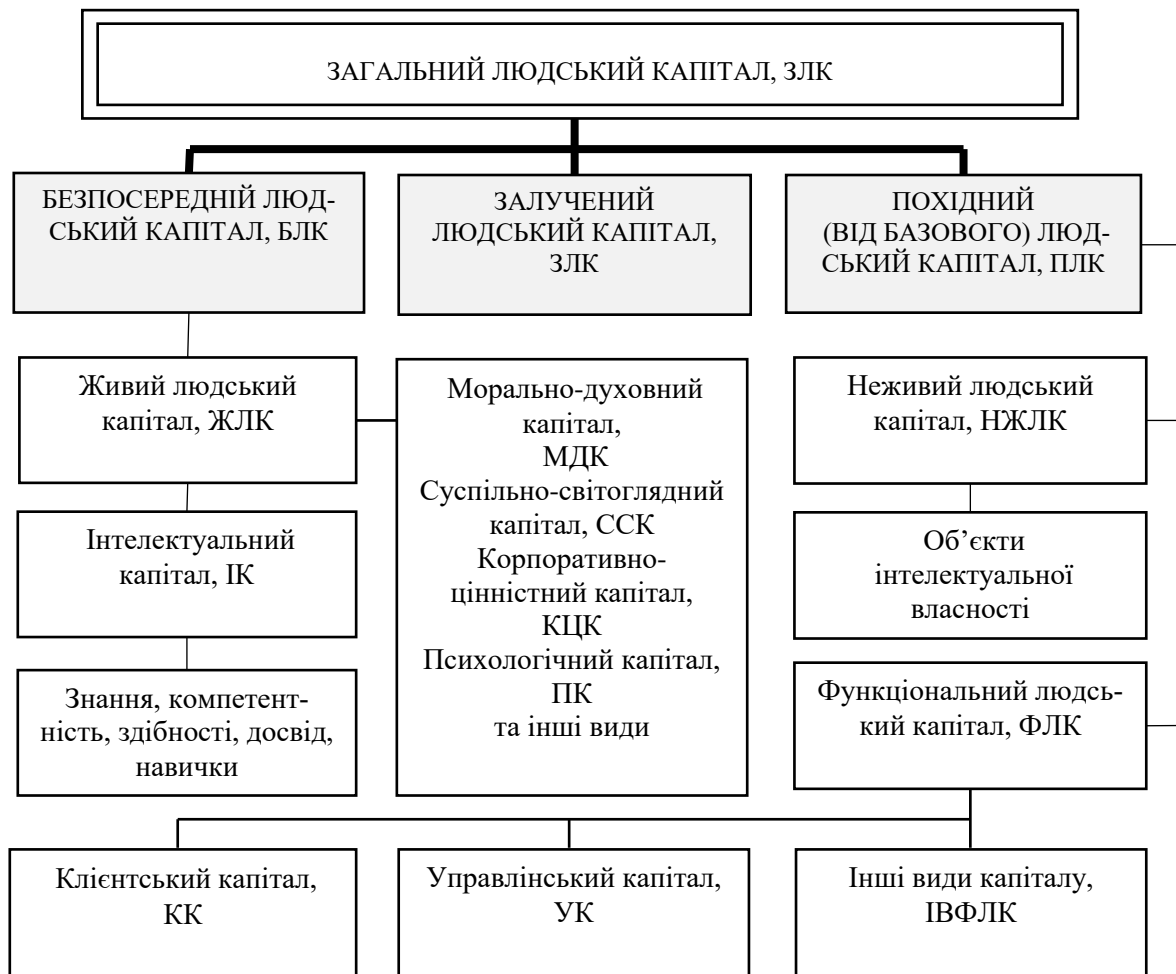


Рис. 1. Загальна структура людського капіталу підприємства

В аспекті ефективного формування і управління людським капіталом підприємства потрібно зазначити, що це надто складна і багатогранна проблема, яка вимагає глибокого, деталізованого та перманентного аналізу всіх елементів, що його складають і всіх чинників, що впливають на нього.

У даній роботі зупинимося на двох аспектах, що впливають на продуктивність людського капіталу – на економічній стратегії та економічній девіації.

Економічна стратегія і економічна девіація повною мірою мають між собою зв'язок і пов'язані з таким елементом людського капіталу як психологічний капітал.

Економічна стратегія – це наш результат переоцінки і удосконалення відомої категорії «стратегія» (іноді дана категорія визначається як «стратегія»). Стратегія у своєму першопочатковому вигляді існувала вже кілька тисячоліть тому назад на теренах Греції, Китаю тощо.

На наш погляд, з позицій сучасності, трансформації її сутності і застосування в економічній сфері категорія «економічна стратегія» по відношенню до підприємства може трактуватися як процес управління психологічним станом робітника (групи робітників, колективу) з метою гармонізації виробничих відносин і на цих засадах забезпечення реалізації поставлених економічних цілей і завдань.

Фактично економічна стратегія в певній формі існує на будь-якому підприємстві, але вона є і була поза увагою як окремий, важливий і специфічний елемент менеджменту і тому вона повинна стати важливою реальною складовою загального і економічного менеджменту на підприємстві. Від ефективності економічної стратегії залежить рівень психологічного (соціально-психологічного) капіталу підприємства, який у єдності з інтелектуальним капіталом стає пріоритетним капіталом у розвитку суб'єкта господарювання.

Впровадження і реалізація економічної стратегії на підприємстві потребує відповідної політики управління персоналом в ракурсі специфічної підготовки певної групи спеціалістів. На багатьох підприємствах країн з розвинутою економікою вже існують окремі штати менеджерів-психологів, які виконують свої функції в залежності від визначених для них топ-менеджментом підприємства завдань. Настав час трансформувати їх діяльність в систему, що і буде відображати собою реальний і продуманий процес економічної стратегії.

Економічна стратегія має великі шанси стати реальним вагомим чинником (через зростання рівня соціально-економічного і в цілому людського капіталу) значимих конкурентних переваг для будь-якого підприємства на довгий період, бо формування такої стратегії – це важкий за зусиллями і тривалий за часом процес.

У діяльності підприємств все гостріше проявляє себе і таке явище як економічна девіація (в суспільному житті воно має місце під терміном «девіація» і пов'язано з девіантною поведінкою).

Категорії «економічна девіація» та «економічна девіативна поведінка» актуалізуються і визначаються виходячи з об'єктивної ситуації, що має місце в діяльності підприємств. Коренем походження даних категорій є аспекти суспільної девіації (таким же чином як похідна величина утворюється від основної величини). Суспільні явища закономірно відображаються в економічній діяльності підприємств, в тій чи іншій формі і глибині.

Значимими аспектами девіативної поведінки є психологічна, морально-духовна, культурно-ціннісна, матеріально-мотиваційна тощо.

Кожен із даних аспектів девіативної поведінки в економічній діяльності підприємства (економічна девіативна поведінка) має свої корені і може привести до значних економічних (і не тільки) втрат.

Економічна девіація в діяльності підприємств в залежності від сукупності індивідуальних для кожного із даних обставин проявляє себе переважно у формі незадоволеності робітника (групи робітників) за різними аспектами, у тому числі економічними, і виливається в кінцевому підсумку в певних видах конфліктних ситуацій, низькій продуктивності, демотивації, несприйнятті ціннісних корпоративних установок і стратегічних цілей, звільненню з роботи та плинності кадрів тощо.

Економічна девіація вирішується двома основними способами. Перший спосіб – превентивний. Він здійснюється на «вході підприємства» через маркетинговий і всебічний кадрово-якісний аналіз. Його головна ціль – недопущення появи девіації.

Другий спосіб – перманентно-аналітичний. Він здійснюється внутрішньо і охоплює системно-структурно всіх робітників підприємства в їх іманентності. Його головна ціль постійна оцінка створювання умов для робітників підприємства, що будуть нейтралізувати і запобігати появі чинників економічної девіації.

Таким чином, зміст і глибина загального менеджменту і економічного менеджменту на підприємстві все більше зсувається в бік обов'язкового управління девіацією і стратегією (рис. 2).

Психологія людини-працівника, рівень її психологічної адекватності та адаптивності до системи корпоративного управління, визначених виробничих завдань, корпоративних цінностей, змісту виробничих відносин, рівню обов'язків та відповідальності, системи мотивації та стимулювання тощо впливають значимим чином на ефективність людського капіталу, а значить і в цілому на ефективність діяльності підприємства.

Продумана сукупність заходів в ланцюжку «місія-стратегія-тактика підприємства» стосовно економічної стратегії і економічної девіації принесе відповідні результати і суттєво підвищить ефективність психологічного капіталу.

Досягнення між працівниками психологічної сумісності, формування високо-гармонійного психологічного стану в колективі це важливі умови до високоефективної реалізації всіх інших елементів людського капіталу, гармонізації в цілому процесу самореалізації будь-якого працівника підприємства.

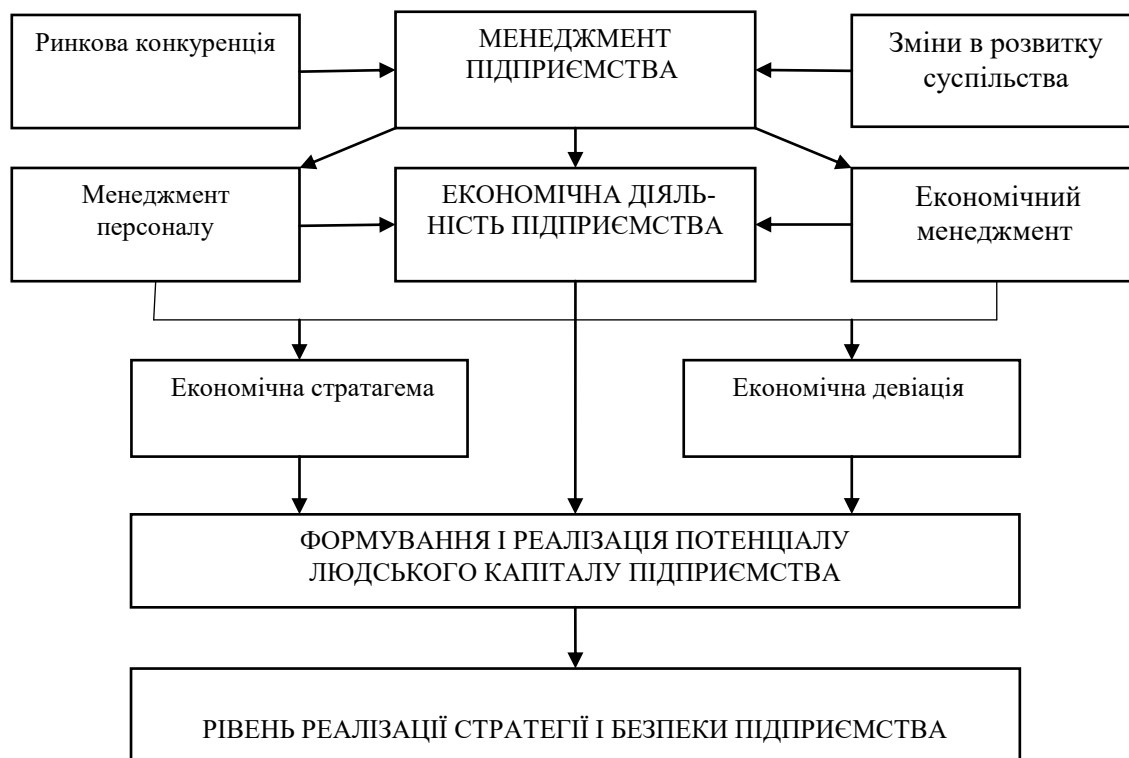


Рис.2. Окремі аспекти впливу новітніх чинників на розвиток підприємства

Питання і проблеми економічної стратегії, економічної девіації в період, коли суттєво ускладнюються можливості формування і реалізації ефективних і гармонійних соціально-економічних відносин, коли доволі складно вирішуються на підприємствах різних галузей національної економіки такі окремі аспекти їх життєдіяльності як соціально-виробничі і економіко-мотиваційні конфлікти, як напруженість соціально-психологічного і духовно-адаптивного характеру, як віра в перспективи розвитку тощо, стають новими важливими чинниками при аналізі і формуванні фінансово-економічної безпеки підприємства (рис. 3).

Саме в цьому напрямку діяльності підприємства вчені-економісти провідних західних країн ратують за утвердження просьюмерізму, «за якого стираються відмінності між вільним та робочим часом, оскільки виробнича діяльність на основі творчої праці стає формою безпосереднього задоволення духовних потреб особистості, спрямованих на саморозвиток, самовдосконалення та самовираження» [12].

Висновок та напрямок подальших досліджень. Головна особливість сучасного етапу розвитку це швидкість змін у всіх аспектах суспільного життя, і економічному, і соціальному в тому числі. Ці зміни настільки значимі і швидкі, що людський розум не завжди поспіває за ними, своєчасно адаптується та адекватно реагує на них.

З цих причин в економіці, в діяльності суб'єктів господарювання в більшій або меншій мірі з'являються такі явища і процеси як «економічна девіація» і «економічна стратегія».

На наш погляд, необхідність визнання, формування, визначення і дослідження понять «економічна девіація» і «економічна стратегія» в діяльності підприємства є важливим аспектом ефективності корпоративного управління, забезпечення необхідного рівня його конкурентності та його фінансово-економічної безпеки.

При розробці і реалізації стратегічних і тактичних планів розвитку підприємства, його фінансово-економічної безпеки потрібно враховувати вплив визначених у даній роботі чинників.

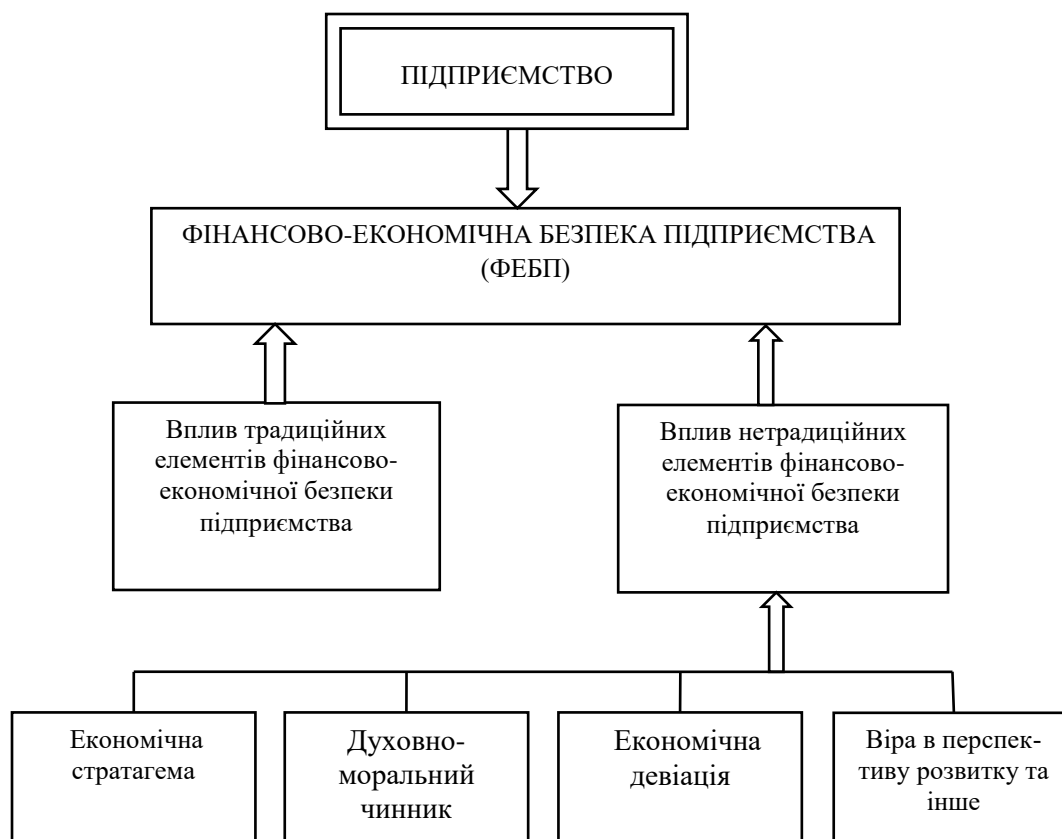


Рис. 3. Окремі елементи в розвитку підприємства, що за своїм змістом є нетрадиційними стосовно аналізу і формування його фінансово-економічної безпеки

Список літератури

1. Турило А. М., Турило А. А., Горська С. М. Проблеми економічного балансового розвитку в координатах «цінність людини (людиноцентризм) – справедливість-ефективність». *Вісник Криворізького національного університету. Серія: Економічні науки*. Кривий Ріг, 2021. № 5. С. 49-54.
2. Турило А. М., Турило А. А., Короленко С.М. Фінанси підприємства та їх місце в його інвестиційно-витратній діяльності. *Вісник Криворізького національного університету. Серія: Економічні науки*. Кривий Ріг, 2019. № 49. С. 64-69.
3. Турило А. М., Турило А. А., Корнух О.В. Трансформація : характерні риси, вимоги до менеджменту корпорації та методологія оцінки. *Вісник Криворізького національного університету. Серія: Економічні науки*. Кривий Ріг, 2018. № 46. С. 191-195.
4. Базилевич В.Д. Інтелектуальна власність: підручник. К.: Знання, 2008. 431 с.
5. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. К.: Логос, 2003.
6. Masuda Y. The Information Society as Post – Industrial Society. Tokyo, 1980.
7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУВШЭ, 2000.
8. Stelir N. Knowledge Societes. L.: Thousand Oaks, 1994.
9. Drucer P. The Age of Discontinuity. Guidelines to Our Changing Society. London, 1994.
10. Toffler A. The Third wave. N.Y., 1974.
11. Турило А.М. Розвиток теорій цінності людини і людського капіталу в аспекті їх фінансово-економічного дослідження та методології вимірювання. *Економіка та митно-правові відносини*. 2019. Вип. 11-12.
12. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания стоимости. *Вопросы экономики*. 2001. № 8.