

УДК 339.9 : 331.522.4

ПРОБЛЕМИ ГЛОБАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ, ЇХ ЛЮДСЬКИМ І ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛАМИ У МІЖНАРОДНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ Й БІЗНЕСІ**Кошулько О.П., викладач**

Черкаський державний технологічний університет

В статье рассмотрены проблемы международного управления человеческими ресурсами, среди которых важнейшей проблемой есть потеря Украиной ценнейшего интеллектуального и человеческого капиталов, которые впоследствии при условии эффективного менеджмента ими приносят конкурентные преимущества и прибыль ведущим странам мира.

The problems of international managing by human resources are considered in the article, among them the major problem is the loss by Ukraine the most valuable intellectual and human capitals which afterwards on condition of the effective management bring the competitive privileges and income to the leading countries of the world.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем міжнародного менеджменту й бізнесу є глобальне управління людськими ресурсами, а відтак, й проблеми формування та збереження людського і інтелектуального капіталів, оскільки від рівня їх нагромадження залежать рівні розвитку держав, збереження їх лідерства у світі.

Проблемою є те, що провідні країни світу, розуміючи важливість нагромадження цих капіталів на своїй території, проводять виважену й економічно обґрунтовану політику із залучення іноземних висококваліфікованих людських ресурсів – трудових мігрантів, експатріантів, емігрантів, що є носіями цінного людського капіталу із країн третього світу й тих, що розвиваються, у той час, як Україна втрачає вкрай необхідні їй самі людський і інтелектуальний капітали, проте не розробляє механізми їх захисту й нагромадження в державі.

Аналіз останніх джерел досліджень. Проблеми глобального управління людськими ресурсами, формування інтелектуального й людського капіталів, а також ефективного розвитку міжнародного менеджменту й бізнесу цікавить дослідників усього світу. Зокрема, дослідженню тенденцій розвитку міжнародного менеджменту й бізнесу свої дослідження присвятили закордонні й вітчизняні вчені Чарлз В.Л. Гіл, М. Енштейн, А. Майзель, С. Пивоваров, В. Родченко, Л. Тарасевич, Т. Тумарова та ін. Водночас проблеми менеджменту інтелектуального капіталу розглядають К. Аггюв, К. Багриновський, А. Брукінг, Дж. Гелбрейт, С. Герберт, Л. Едвінсон, Н. Ітамі, А. Козирев, Ф. Лельберт, В. Леонтьев, В. Макаров, Б. Данилишин, І. Журавльова, А. Кудлай, В. Куценко, Н. Маркова, Л. Нападовська, Л. Федулова та ін., людського – Т. Шульц, Г. Беккер, Дж.Кендрик, В. Марцинкевич, Є. Циренова, В.Чекмарьов, В.Щетинін, В. Антонюк, В. Близнюк, О. Головінов, О. Грیشнова, С. Климко, А. Кудлай, Н. Маркова, Л. Михайлова та ін.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є пошук шляхів, спрямованих на збереження вітчизняних людських ресурсів, утримання й збереження їх інтелектуального та людського капіталів в Україні, а також на створення умов в державі для розвитку й нагромадження цих капіталів у країні задля її економічного піднесення й процвітання.

Виклад основного матеріалу. У міжнародному менеджменті й бізнесі існують чотири основних підходи до підбору персоналу. Це такі, як:

1. Етноцентризм. Управлінський персонал на всі основні позиції, як вдома, так і за кордоном, добирається з числа "домашніх" керівників. Цей підхід використовується у фірмах з високою централізацією управління.

2. Поліцентризм. Призначення на керівні посади за кордоном у країні перебування представників національностей цієї країни. Цей підхід ґрунтується на довірі до місцевих керівників і кращому знанню ними місцевих ринків, людей і політики уряду країни перебування.

3. Регіоцентризм. У межах цього підходу передбачається, що глобальні ринки повинні керуватися регіонально, і призначення на керівні посади визначається специфікою регіону. Підхід застосовують, коли товари фірми продаються по всьому світу без змін і лише маркетинг враховує культурні відмінності країн або регіонів.

4. Геоцентризм. Відповідно до цього підходу, призначення на ключові посади визначається кваліфікацією працівника й не залежить від національності, культури, оточення. При цьому управління персоналом, виробництво, маркетинг, розподіл ресурсів здійснюються на глобальній основі.

Традиційно в індустріальних країнах, Канаді, США як малі, так і великі підприємства дотримуються відкритої політики "вхід-вихід", при якій процедура відбору кадрів проста і тому працівника

можна звільнити або перемістити, якщо це потрібно фірмі. Саме тому у таких країнах широко розповсюджений такий найм людських ресурсів, при якому найважливішими є професійні якості фахівця, а не його расова, релігійна чи політична приналежність. Дуже часто претендентами на роботу в таких країнах виступають висококваліфіковані фахівці з України, що опиняються там в пошуках самореалізації і високих заробітків.

Японська система менеджменту визнана найбільш ефективною в усьому світі і головна причина її успіху – вміння працювати з людьми. Японія першою у світі стала розвивати сучасний менеджмент із "людським обличчям", залучаючи всіх працівників до діяльності підприємства, до виготовлення якісної продукції з низькими витратами. В бідній природними ресурсами країні традиційно культивується принцип: "Наше багатство – людські ресурси", відповідно до якого створюються умови для найбільш ефективного використання цих ресурсів.

Процес функціонування міжнародного менеджменту виявляє низку проблем, однією з яких є глобальне управління людськими ресурсами, що означає діяльність країн, організацій, що спрямована на ефективне використання людських ресурсів [1]. Для України процес глобального перерозподілу й управління людськими ресурсами не є вигідним. У нашій державі склалася парадоксальна ситуація: система освіти передбачає підготовку відносно кваліфікованих фахівців, проте цих фахівців бракує на вітчизняному ринку праці, оскільки держава, даючи освіту, не дає змоги реалізуватися, що спричиняє вплив інтелектуального й людського капіталів із країни. У свою чергу, таку ситуацію успішно використовують провідні країни світу, забезпечуючи собі цим самим лідерство у світі. Прикладів залучення інтелектуального та людського капіталів і унаслідок цього економічного піднесення й утримання лідерства провідними країнами світу є безліч: варто згадати Силіконову долину у США, де сконцентровано якісний людський і інтелектуальний капітал з усього світу, окрім того, яскравим прикладом нагромадження й ефективного використання згаданих капіталів є Японія, Сингапур, інші країни Азії, де відбувається активний розвиток передових інноваційних технологій.

Вітчизняні вчені-економісти [2] підтверджують нашу думку про те, що саме завдяки формуванню, значним цільовим інвестиціям й ефективному використанню людського капіталу були досягнуті швидкі темпи економічного зростання такими країнами, як Японія, Німеччина, США, Тайвань, Корея.

Водночас активне залучення висококваліфікованих фахівців у країни Західної Європи, Австралії, Канади триває. Це означає, що провідні країни світу продовжують проводити систематичну цілеспрямовану міграційну політику із залучення інтелектуального й людського капіталів до них, у той час, як Україна неупинно їх втрачає. На відміну від високорозвинених країн Європи, США та Азії, Україна продовжує втрачати власний якісний людський капітал. І хоча, за розрахунками Б. Данилишина та В. Куценка, на разі потужність інтелектуального потенціалу України становить 137-138 млрд дол. США [3], проте його знецінення й втрата триває швидкими темпами.

Для вітчизняних кваліфікованих працівників, зайнятих у науці, освіті, медицині, зовнішня трудова міграція є одним із засобів фахової, соціальної, психологічної самореалізації, поліпшення свого матеріального становища. Значний "вплив інтелекту" (щорічно в середньому емігрує кожний 25-й спеціаліст із вищою освітою) призводить до втрати національного багатства України, до духовного збіднення нації. Окрім того, на думку Л. Нападовської та багатьох інших провідних фахівців, ті підприємства, регіони чи країни, які не здатні нарощувати власний науково-технічний і інтелектуальний потенціал, будуть приречені на глибоку залежність або й поглинуті іншими інноваційно сильними підприємствами, регіонами чи державами [4].

Українські вчені стурбовані чисельністю інтелектуальних мігрантів, які щороку виїжджають з України. Хоча кожен з них вказує різну чисельність мігрантів, проте усі єдині в тому, що Україна втрачає найцінніше – власний якісний людський й інтелектуальний капітал, тому що капітал кожної країни – це її майбутнє. Натомість щороку тисячі наших спеціалістів, у тому числі висококваліфікованих, тих, що самі готують фахівців, виїжджають до США, Канади, Німеччини, Ізраїлю, Іспанії, Італії, Росії, тим самим інвестуючи ці країни, чим завдається величезних збитків державі – не менш ніж 180 млн дол. США. Водночас країни, куди виїжджають наші науковці, мають від цього величезні надходження до бюджету. Останній перепис населення США показав, що 22,4 % американських громадян з ученим ступенем мають іноземне походження. До цієї категорії слід віднести 16,5 % учених та інженерів із ступенем бакалавра, 20 % – зі ступенем магістра, 37,6 % – із ступенем доктора наук.

Відповідно до наявних розрахунків американських соціологів, вартість підготовки одного висококваліфікованого спеціаліста науково-технічного профілю обходиться країні-донору приблизно в 800 тис. дол. США. Втрати України становлять колосальну суму. А якщо до категорії учених додати висококваліфікованих інженерно-технічних спеціалістів, медиків, учителів, діячів культури, то втрати будуть набагато більші [5].

За методиками розрахунку дослідних організацій ООН, при виїзді кваліфікованого спеціаліста на постійну роботу за кордон країна втрачає близько 300 тис. дол. США. Країна-імпортер людського капіталу, у свою чергу, отримує можливість заощаджувати значні кошти на його формуванні.

Незважаючи на наведені факти, наша країна не має стратегічного плану призупинення або й ліквідації такого явища, як інтелектуальна міграція з України, чим приносить міжнародному менеджменту й бізнесу надприбутки, а власній державі й народу – непоправні й невиправдані збитки.

Варто констатувати, що міграція щороку стає дедалі масовішою, незважаючи на офіційні дані Державного комітету статистики й влади стосовно того, що вона скорочується й призупиняється. Вітчизняні вчені наводять більш реальні дані – міграція продовжує поширюватися й на разі її обсяги переважають 12 млн осіб, хоча нещодавно її обсяги сягали 5-7 млн осіб [6]. Підтвердженням цьому є оцінки Е. Лібанової, за її даними масштаби міграції становлять близько 2 млн осіб на рік; Б. Довжука – від 2 до 7 млн осіб; М. Стасюка та В. Крючковського – від 1 до 7 млн осіб; С. Хаби, А. Горілого – від 3-4 до 6,5 млн осіб; Н. Карпачової – від 5 до 7 млн осіб.

Тотальна втрата Україною її найціннішого надбання на користь інших країн відкидає її все далі у розвитку. Так, згідно зі звітом про розвиток людських ресурсів "Україна: звіт людського розвитку за 2003 рік" [7], протягом 1990-1995 рр. індекс людського розвитку (ІЛР) зменшився на 21 %. Таким чином, Україна перемістилась з 45-го на 80-те місце серед 173 країн по ІЛР, у той час як Польща і Румунія, які у 1990 р. відставали від України за ІЛР, у 1993 р. обігнали її. На разі стан справ України ще більш невтішний: вона перебуває на одному рівні з країнами третього світу Африканського континенту, а подекуди ці країни й обганяють її.

Висновки з даного дослідження. На нашу думку, тільки виважена, економічно обґрунтована політика держави, що поставить на перший план людину, її потреби, зможе докорінно змінити ситуацію в Україні, унаслідок чого вона зможе зайняти гідне місце серед країн-лідерів Європейського співтовариства.

Окрім цього, щоб призупинити міграційні потоки та повернути цінний людський капітал в Україну з тим, щоб створений капітал працював на користь держави, необхідно забезпечити належні умови для цього, не гірші, ніж за кордоном, навіть набагато кращі, засобами розвитку ринку праці, ринку нерухомості, підприємництва, науки, освіти, охорони здоров'я, поліпшення інвестиційного клімату, розвитку інфраструктури сільської місцевості і міст, а найголовніше – створити нові і додаткові робочі місця та підняти заробітну плату до рівня міжнародних стандартів.

Стосовно участі у процесі збереження людського і інтелектуального капіталів вітчизняних підприємств, то в сучасних умовах господарювання вкрай важливим є запровадження на них ефективного менеджменту, що, на нашу думку, полягає в такому:

а) у збереженні цінного людського капіталу для підприємства, зокрема тих спеціалістів, які мають:

- освіту,
- досвід,
- здатність створювати продукти інтелектуальної власності (патенти, ноу-хау),
- можливість та перспективу реалізації на підприємстві (молоді спеціалісти, працівники з незакінченою вищою освітою);

б) в орієнтації на ринковий рівень заробітної плати для своїх найцінніших працівників та у задоволенні їхніх першочергових людських потреб з метою інтеграції високоякісного людського капіталу в підприємство, з тим, щоб у перспективі, зокрема, у зв'язку зі взяттям курсу Україною на євроінтеграцію, він залишався відданим підприємству;

в) у вивченні та запозиченні міжнародного досвіду менеджменту людського капіталу, у тому числі безпосередньо на іноземних підприємствах. Це особливо важливо у тому аспекті, щоб після вступу до СОТ підприємство не втратило своїх позицій на ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гіл Чарлз В.Л. Міжнародний бізнес: Конкуренція на глобальному ринку / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Ткачук. – К.: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2001. – С. 830.
2. Полозенко Д.В., Іваницький Д.О. Добробут і його фінансове забезпечення // Фінанси України. – 2004. – № 10. – С. 28 – 35.
3. Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання // Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 71 – 79.
4. Нападівська Л.В. Проблеми обліку в управлінні інтелектуальним капіталом // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 7, ч. I. – Кіровоград: КНТУ, 2005. – С. 30 – 35.
5. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – С. 92.
6. Кошулько О.П. Поширення вимушеної трудової міграції внаслідок бідності та безробіття на Черкащині // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 34 – 40.
7. Україна: звіт з людського розвитку за 2003 рік / Програма розвитку ООН. – К., 2003. – 136 с.