

РОЗДІЛ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

ІНСТИТУЦІЙНІ РЕФОРМИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

INSTITUTIONAL REFORMS AND ENSURING OF PERSONNEL DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

УДК 339.9

Бузько І.Р.

д.е.н., професор, проректор
з науково-педагогічної роботи
Східноукраїнський
національний університет
імені Володимира Даля

Д'яченко Ю.Ю.

к.т.н., доцент, доцент кафедри
міжнародної економіки
Східноукраїнський
національний університет
імені Володимира Даля

Немашкало О.А.

к.е.н., доцент, доцент кафедри
міжнародної економіки
Східноукраїнський
національний університет
імені Володимира Даля

На базі нової інституційної теорії проаналізовано вплив європейської інтеграції як фактора зовнішнього середовища підприємства на вимоги до розвитку персоналу підприємства. Зроблено висновок, що реформування економічних інститутів в Україні в рамках євроінтеграції за підтримки Європейського Союзу може забезпечити функціонування ефективної економіки на базі вторинної модернізації – переходу до постіндустріального соціально-технологічного укладу.

Ключові слова: нова інституційна теорія, персонал підприємства, європейська інтеграція.

На базе новой институциональной теории проанализировано влияние европейской интеграции как фактора внешней среды предприятия на требования к развитию персонала предприятия. Сделан вывод, что реформирование экономических институтов в Украине в рамках

евроинтеграции при поддержке Европейского Союза может обеспечить функционирование эффективной экономики на базе вторичной модернизации – перехода к постиндустриальному социально-технологическому укладу.

Ключевые слова: новая институциональная теория, персонал предприятия, европейская интеграция.

Based on the new institutional theory to analyze the influence of European integration as an enterprise environmental factors on the development of requirements for plant personnel. It is concluded that the reform of economic institutions in Ukraine within the framework of European integration, with the support of the European Union to ensure that an efficient economy based on secondary modernization – the transition to a post-industrial socio-technological system.

Key words: new institutional theory, personnel, European integration.

Постановка проблеми. На сучасному етапі діяльність українських підприємств знаходиться під суттєвим впливом євроінтеграційних процесів. Українська промислова продукція користується попитом на внутрішньому та зовнішньому ринку, проте підтримання її конкурентоспроможності вимагає здатності пристосовуватись до змін ринкової кон'юнктури. Поглиблення євроінтеграційних процесів у поєднанні з відкритим характером економіки та значною експорторієнтованістю промисловості України супроводжується загостренням конкуренції на внутрішньому та зовнішньому ринках підприємства. У цих умовах найбільш важливим і одночасно вразливим елементом є персонал підприємства. Інструментом адаптації персоналу до високодинамічних непрогнозованих змін

зовнішнього середовища підприємства в контексті євроінтеграційних процесів слід вважати розвиток персоналу [1] шляхом вдосконалення його структури у формі внутрішньої мобільності персоналу та формування принципово більш високого освітнього рівня, який би відповідав вимогам євроінтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За одним з визначень, розвиток персоналу складається з професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу [2, с. 299]. Сучасна система розвитку персоналу забезпечує зміну структури персоналу у відповідності до стратегії підприємства. Структура персоналу може розглядатись в організаційному та освітньому аспектах. Зміна організаційної структури персоналу реалізується шляхом внутрішньої

мобільності персоналу за допомогою управління кар'єрою. Зміна освітньої структури персоналу реалізується шляхом навчання персоналу [3]. Тобто, розвиток персоналу є процесом навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, спрямованим на вирішення поточних та стратегічних задач компанії шляхом досягнення більш високої індивідуальної та організаційної ефективності, розвиток співробітників з точки зору їх вкладу в розвиток компанії. У роботах вітчизняних та закордонних вчених-економістів: О.А. Грішнєвої [4], Дж. Джой-Метьюза [5], В.А. Савченка [6], Р. Свансона [7], П. Сенге [8], П. Форсайта [9] проаналізовано теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку персоналу.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Постановка завдання. Питання вивчення впливу динаміки інституційного середовища на вимоги до розвитку персоналу підприємств у контексті забезпечення конкурентоздатності економіки в умовах глобалізації потребують подальшого вивчення. **Метою статті** є аналіз на базі нової інституційної теорії впливу на вимоги до розвитку персоналу підприємства європейської інтеграції як фактора зовнішнього середовища підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Домінуючий у країні соціально-технологічний уклад як система суспільних відносин, яка виникає на базі сукупності технологій, характерних для певного рівня розвитку виробництва й визначає конкурентоздатність економіки країни. Перехід між цими укладами китайський вчений Хе Чуаньци називає модернізацією. Модернізація являє собою одночасно і глибоку зміну людської цивілізації починаючи з XVIII століття і міжнародне змагання в прагненні досягти і утримати високий за світовими мірками рівень розвитку [10, с. 15]. У процесі модернізації виділяються дві стадії: первинну і вторинну. Кожна стадія пов'язана з відповідною епохою цивілізаційного процесу: первинна модернізація – з індустріальною ерою, вторинна – з інформаційною епохою, або ерою знань [10, с. 8].

Китайські економісти запропонували систему оцінки, яка дозволяє визначити індекс стадій модернізації, і використали її для всіх країн світу [11]. Відповідно, для України соціально-економічна обстановка така: первинну модернізацію в країні загалом завершено. Переважна більшість показників мають значення не нижче 95%, тобто в Україні розквіт первинної модернізації, яка триватиме приблизно до 2020 р. [11]. У групі середньо розвинених країн Україна далеко відстала від лідерів: за індексом первинної модернізації –

41-е місце (на одному рівні з Росією і трохи вище за Білорусь та Болгарію), вторинної – 37-е місце (на рівні з Польщею, знову Білоруссю та Хорватією) і, найголовніше – відставання від країн Європейського Союзу залишається значним [11]. Найбільша небезпека зі зволіканням з оновленням економіки країни полягає в тому, що потенціал первинної модернізації буде повністю вичерпано, і тоді розпочнеться стагнація, а потім – де модернізація [11]. Тому ситуація, що склалась вимагає негайного переходу до вторинної модернізації. Розглянемо фактори, які можуть вплинути на динаміку суспільних процесів, зокрема, модернізації.

Динаміка модернізації, напрям розвитку спільнот, стверджують американські вчені Д. Асеємоглу та Дж. Робінсон [12], визначається типом політичних та економічних інститутів як відносин між акторами, систем створення, збереження та відтворення цих відносин та засобів їх інтерпретації і оцінки, які формують стимули і мотивацію поведінки людей та створюються чи трансформуються в моменти, коли з тих або інших причин відкривається «вікно можливостей» для їх зміни [13]. Як показано Д. Асеємоглу та Дж. Робінсоном [12], ефективними є інклюзивні (inclusive) економічні інститути, що залучають широкі верстви населення, забезпечують недискримінаційний контроль над доступом і розподілом ресурсів, дозволяють чесну конкуренцію і забезпечують збереження приватної власності [13]. Українські інститути тяжіють до характеру екстрактивних (extractive) – вилучаючих інститутів, що не залучають широкі верстви населення до активної участі та контролю економічних процесів при одночасній зосередженості влади в руках еліти, яка перерозподіляє багатство на свою користь і обмежує вплив інших громадян.

Модернізація супроводжується зміною інституційної системи на користь більш ефективної [14]. Найпоширенішим шляхом переходу до інклюзивних інститутів є зовнішній вплив [12] у вигляді військових або економічних загроз чи приєднання до міждержавного об'єднання, яке стимулює перехід до більш ефективних інститутів. На сьогодні одна з реальних можливостей запровадження в Україні інклюзивних інститутів – це інтеграція в Європейський Союз, який є спільнотою з відкритими інститутами, у рамках яких цінується та стимулюється розвиток ділових компетенцій працівників, забезпечується як інституційна мобільність, так і фізична мобільність на найбільшому ринку у світі [13]. Європейська спільнота поставила перед собою

завдання шляхом здійснення спільної політики чи діяльності сприяти: гармонійному, збалансованому розвитку економічної діяльності; стійкому зростанню поваги до навколишнього середовища; високій економічній продуктивності; підвищенню рівня зайнятості і соціального захисту; підвищенню рівня життя і якості життя; економічній, соціальній згуртованості та солідарності між державами-членами, а пріоритетними напрямками діяльності Європейського Союзу стали: спільна економічна політика; спільна зовнішня політика та політика безпеки (зміцнення єдності та незалежності Європи); співпраця в сфері юстиції та внутрішніх справ [15]. Інструментом реалізації зближення України та ЄС є Угода про асоціацію, яка має на меті оновити спільні інституційні рамки співпраці України та Європейського Союзу, сприяти поглибленню партнерства у всіх сферах, посилити політичну асоціацію й економічну інтеграцію на основі взаємних прав та обов'язків. Створення всебічної та поглибленої зони вільної торгівлі з масштабним наближенням регуляторного законодавства України до стандартів Європейського Союзу сприятиме поступовій інтеграції України до Європейського Союзу. Важливою складовою частиною нової Угоди з Європейським Союзом є створення зони вільної торгівлі між Україною та Європейським Союзом як складової частини Угоди про асоціацію й визначатиме правову базу для вільного переміщення товарів, послуг, капіталів, частково робочої сили між Україною та Європейським Союзом, а також регуляторного наближення, спрямованого на поступове входження економіки України до спільного ринку Європейського Союзу [16]. Приєднання до Зони вільної торгівлі надає можливість зміцнити інституційну структуру бізнес-середовища внаслідок того, що Україна зобов'язується привести значну частину свого торгового законодавства до відповідності з нормами і правилами Європейського Союзу, забезпечити прозорість змін до законодавства і встановити чіткі процедури врегулювання суперечок [17].

Приєднання України до поглибленої і всеохоплюючої зони вільної торгівлі з Європейським Союзом потребує чималих фінансових і людських ресурсів, а також інституційних і законодавчих змін: пристосування до нових стандартів і правил гри вимагатиме від українських виробників збільшення витрат у короткостроковій перспективі. При цьому європейські виробники будуть мати певні переваги, у тому числі й на українському ринку, що певною мірою може розглядатись як погіршення ситуації щодо

економічного розвитку, проте в довгостроковій перспективі повинно сприяти підвищенню рівня конкурентоспроможності національної продукції та, як наслідок, збільшенню її експорту, крім того, поліпшення якості продукції зміцнить позиції вітчизняних виробників на внутрішньому ринку [18].

Висновки. Реформування економічних інститутів в Україні в рамках євроінтеграції за підтримки Європейського Союзу може забезпечити функціонування ефективної економіки на базі вторинної модернізації – переходу до постіндустріального соціально-технологічного укладу.

Відповідно, розвиток персоналу підприємства в цих умовах має відповідати умовам постіндустріального соціально-технологічного укладу:

- акцент на інвестиції в людський та соціальний капітал у порівнянні з фізичним;
- широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій;
- постійне оновлення знань, вмінь та навичок й розвиток здатностей до спілкування та колективної роботи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Вплив євроінтеграційних процесів у сфері освітніх послуг на формування персоналу підприємств. Монографія / І.Р. Бузько, Т.В. Шаповалова, В.Л. Гайрапетян, Ю.Ю. Д'яченко. – Луганськ: ЛІПСТ, 2008. – 300 с.
2. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 1998. – 453 с.
3. Бузько І.Р. Оцінювання людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу / І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко, О.А. Немашкало // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2. – С. 117-124.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
5. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
6. Савченко В.А. Развитие персонала. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
7. Swanson R.A., Holton E.F. Foundations of Human Resource Development. 2nd Edition. – San Francisco: Berrett-Koehler, 2009. – 538 p.
8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 408 с.
9. Форсиф П. Развитие и обучение пер-

сонала. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2004. – 192 с.

10. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001-2010) / Пер. с англ. под общей редакцией Н.И. Лапина / Предисл. Н.И. Лапин, Г.А. Тосунян. – М.: Издательство «Весь Мир», 2011. – 256 с.

11. Шибалов Є., Котов Є., Ляшенко А. Майбутнє України через китайську призму // Дзеркало тижня. – 2013. – № 32.

12. Acemoglu D., Robinson J. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. – NY.: Crown Business, 2012. – 544 p.

13. Філіпчук В. Яке майбутнє чекає Україну // Дзеркало тижня. – 2013. – № 32.

14. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

15. The Maastricht treaty [Електронний ресурс]: provisions amending the treaty establishing The European Economic Community with a view to establishing The European Community. – Maastricht, 1992. – 59 p. – Режим доступу: <http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>.

16. Угода про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content/19151.htm>.

17. Зарембо К. Зона вільної торгівлі між Україною та ЄС: що думають олігархи? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eu-http://iwp.org.ua/img/Policy_brief_01_12pravka.pdf.

18. Юхименко В.В. Сучасна геополітична ситуація та українські національні економічні пріоритети В.В. Юхименко // Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: монографія. Ч. 1 / за ред.: В.М. Гейця, А.А. Мазаракі. – К.: КНТЕУ, 2008. – 389 с.

REFERENCES:

1. Vplyv yevrointehratsiynykh protsesiv u sferi osvity posluh na formuvannya personalu pidpryyemstv. Monohrafiya / I.R. Buz'ko, T.V. Shapovalova, V.L. Hayrapetyan, Yu.Yu. D'yachenko. – Luhans'k: LIPST, 2008. – 300 s.

2. Upravlyenye personalom: Entsiklopedychesky slovar' / Pod red. A.Ya. Kybanova. – M.: Ynfra-M, 1998. – 453 s.

3. Buz'ko I.R. Otsyniyuvannya lyuds'koho kapitalu yak instrument upravlinnya navchanniam personalu / I.R. Buz'ko, Yu.Yu. D'yachenko, O.A. Nemashkalo // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2011. – No 2. – S. 117-124.

4. Hrishnova O.A. Lyuds'ky kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky / O.A. Hrishnova. – K.: Znannya, 2001. – 254 s.

5. Dzhoy-Mett'yuz D. Razvytye chelovecheskykh resursov / D. Dzhoy-Mett'yuz, D. Mehynson, M. Syurte. – M.: Eksmo, 2006. – 432 s.

6. Savchenko V.A. Rozvytok personalu. – K.: KNEU, 2008. – 512 s.

7. Swanson R.A., Holton E.F. Foundations of Human Resource Development. 2nd Edition. – San Francisco: Berrett-Koehler, 2009. – 538 p.

8. Senhe P. Pyataya dystsyplina: yskusstvo y praktyka samoobuchayushcheyasya orhanyzatsyy. – M.: Olymp-Byznes, 1999. – 408 s.

9. Forsyf P. Razvytye y obuchenye personala. – SPb.: Yzdatel'sky Dom «Neva», 2004. – 192 s.

10. Obzornyy doklad o modernyzatsyy v myre y Kytae (2001-2010) / Per. s anhl. pod obshchey redaktsyey N.Y. Lapyna / Predysl. N.Y. Lapyn, H.A. Tosunyan. – M.: Yzdatel'stvo «Ves' Myr», 2011. – 256 s.

11. Shybalov Ye., Kotov Ye., Lyashenko A. Maybutnye Ukrayiny cherez kytays'ku pryzmu // Dzerkalo tyzhnya. – 2013. – No 32.

12. Acemoglu D., Robinson J. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. – NY.: Crown Business, 2012. – 544 p.

13. Filipchuk V. Yake maybutnye chekaye Ukrayinu // Dzerkalo tyzhnya. – 2013. – No 32.

14. Bell D. Hryadushchee postyudustrial'noe obshchestvo. Опыт sotsyal'nogo prohnozrovannya / D. Bell. – M.: Academia, 1999. – 956 s.

15. The Maastricht treaty [Elektronny resurs]: provisions amending the treaty establishing The European Economic Community with a view to establishing The European Community. – Maastricht, 1992. – 59 p. – Rezhym dostupu: <http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>.

16. Uhoda pro asotsiatsiyu mizh Ukrayinoyu ta YeS [Elektronny resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content/19151.htm>.

17. Zarembo K. mizh Ukrayinoyu ta YeS: shcho dumayut oliharkhy? [Elektronny resurs]. – Rezhym dostupu: http://eu-http://iwp.org.ua/img/Policy_brief_01_12pravka.pdf.

18. Yukhymenko V.V. Suchasna heopolitychna sytuatsiya ta ukrayins'ki natsional'ni ekonomichni priorytety V.V. Yukhymenko // Priorytety natsional'nogo ekonomichnoho rozvytku v konteksti hlobalizatsiynykh vyklykiv: monohrafiya. Ch. 1 / za red.: V.M. Heytsya, A.A. Mazaraki. – K.: KNEU, 2008. – 389 s.