

прийнятними цінами з урахуванням національних умов. Також країни-члени ВПС повинні забезпечувати надійну основу для надання поштових послуг, гарантуючи в такий спосіб сталий розвиток національної пошти [4]. Тобто, світова спільнота дотримується стратегії сталого розвитку пошти. Ураховуючи євроінтеграційний вектор розвитку, Україна також повинна докладати зусиль для прийняття в якості базової стратегії сталого розвитку пошти задля задоволення потреб суспільства та дотримання міжнародних тенденцій розвитку.

Перелічені аспекти призводять до висновку щодо необхідності формування такої стратегії розвитку сучасної пошти, яка адекватна національним особливостям і реаліям та міжнародним вимогам. На наш погляд, доцільно удаватися до стратегії забезпечення сталого (такого, який сприяє зміцнення існуючого й майбутнього потенціалу та здатен протистояти кризам) розвитку національної пошти, яка одночасно корелює із основними положеннями Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» [5], де основною метою є забезпечення виходу України на провідні позиції у світі через реалізацію низки програм та реформ, спрямованих саме на забезпечення сталого розвитку усіх сфер економічного та соціального простору держави.

#### Список літератури

1. Економічна статистика / Економічна діяльність / Інформаційне суспільство. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Основні показники фінансової діяльності УДППЗ «Укрпошта». Офіційний сайт УДППЗ «Укрпошта». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrposhta.ua/pro-pidpriyemstvo/richni-zviti>.
3. Соціально-економічний розвиток України. Річні звіти за 2008-2015 рр. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Doha Postal Strategy 2013–2016. Sait Universal Postal Union / <http://news.upu.int/insight/world-postal-strategy/doha-postal-strategy/>
5. Указ президента України «Про стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»», №5/2015 від 12.01.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>.

*Князева О.А., Шамін М.В.  
ОНАЗ ім. О.С. Попова*

### СКЛАДОВІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Розглянуто існуючі підходи та власне бачення терміну «людський капітал». Доведена необхідність уведення до переліку складових людського капіталу емоційного чиннику, запропоновано його змістовне наповнення.*

У сучасному соціально-економічному середовищі людський капітал набуває першорядного значення та стає одним з головних джерел розвитку підприємств, сфер економічної діяльності та суспільства в цілому. Саме людський капітал в період побудови інформаційного суспільства (яке ще має назву «суспільство знань») є визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності та виробничої ефективності підприємств. У Стратегії державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки [1] визначено, що основними цілями реалізації державної кадрової політики, серед іншого, є державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу. Тобто розвиток людського капіталу та потенціалу є пріоритетної державною задачею.

Проблемою людського капіталу на протязі останніх років займалися низка вчених, які здійснили вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу. Особливої уваги потребують праці Дж. Беккера, М. Гроссмана, О. Нордхауга [2-4] та інших. Ці вчені навели теоретичні основи сучасного погляду на людський капітал, який, на відміну від тих, що

існували у ХІХ сторіччі та базувалися переважно на визнанні першості фізичних здібностей людини до праці, довели, що у сучасному світі на перший план виходять інтелектуальні здібності людини. Втім, багато проблем розвитку людського капіталу та його ролі в діяльності сучасних підприємств до тепер залишаються невирішеними. Зокрема, дискусійним залишається поняття та складові людського капіталу, роль психофізичних та емоційних аспектів в його розвитку.

Сучасні визначення людського капіталу можна поділити на два принципово різних напрямки, які стосуються джерел та форми виникнення цього капіталу, а саме:

– визначення, які базуються на природному походженні людського капіталу, тобто розглядаються як сукупність наданих природою людині запасів здібностей і якостей, які він може застосовувати в процесі життя та праці;

– визначення, які віддають перевагу процесу зовнішнього інвестування (фінансового, освітнього, інтелектуального тощо) як джерелу формування та накопичення людського капіталу.

На підставі доопрацювання існуючих доробок, автори дійшли до висновку, що обидва напрямки у сучасних умовах мають право на існування. Інвестицій в розвиток людського капіталу будуть малоефективними, якщо у людини немає здібностей до певного виду праці. Тому вважаємо, що людський капітал – це своєрідний фонд здібностей, наданих природою, а також знань, навичок, досвіду та здатності завдяки їм отримувати дохід, якість та шляхи використання якого впливають як на життя самої людини, так і суспільства у цілому, а також розвиваються завдяки різноспрямованим інвестиціям в нього.

Аналізуючи визначені дослідниками складові людського капіталу, можна виділити такі основні складові:

1. Капітал здоров'я. До нього відноситься фізична сила, витривалість, працездатність, імунітет до хвороб, становлення до шкідливих звичок, період активної трудової діяльності.

2. Трудовий капітал. До цього елемента слід віднести знання, компетенції, професійні та інші здібності, досвід роботи, здатність до навчання, швидкість оволодіння новими знаннями та здатність ефективно їх використовувати.

3. Інтелектуальний капітал. Це наявні нематеріальні активи, які можуть бути застосовані у трудовій діяльності, та визначаються рівнем та якістю освіти індивіда, рівнем інтелектуальних та творчих здібностей.

4. Організаційно-підприємницький капітал. Він трактується як здатність до інноваційно-творчої діяльності, формування плідних бізнес-ідей.

5. Культурно-моральний капітал. Цей капітал визначає загальний культурний розвиток суспільства та конкретного індивіду, його морально-етичні якості. Він узагальнює існуючу в суспільстві систему цінностей, рівень загальної культури, етичні норми тощо. У підсумку культурно-моральний сприяє духовному розвитку індивіду.

Усі перелічені складові людського капіталу є на сьогодні актуальними та значущими для розвитку суспільства та індивіда. Проте, у сучасних складних соціально-економічних умовах – з одного боку, та формуванні нового інформаційного суспільства – з іншого боку, виникає потреба в урахуванні не лише тих чинників, які прямо чи опосередковано сприяють підвищенню рівня доходу особистості. Превалювання нефізичної праці (яка потребує значних психо-емоціональних та інтелектуальних витрат) на фоні загального нестійкого середовища формують передумови для появи інших складових людського капіталу та вимагають урахування емоційних чинників, оскільки емоційний дискомфорт, у більшості випадків, призводить як до зниження активності розвитку більшості складових людського капіталу, так і до більш негативних наслідків.

Так, на сьогодні порушення психічного здоров'я та психоемоційного стану людини відноситься до числа серйозних проблем, що постають перед всіма країнами, оскільки в той або інший період життя такі проблеми виникають принаймні в кожній четвертій людини. За даними Всесвітньої організації з охороно здоров'я [5], показники кількості порушень психічного здоров'я в Європейському регіоні дуже високі: близько 100 млн. чол.

переживають стан тривоги та депресії, понад 21 млн. страждають від розладів, пов'язаних із уживанням алкоголю, понад 8 млн. – біполярними афективними чи панічними розладами.

Психічні розлади – друга (після серцево-судинних захворювань) по значущості причина появи хронічних захворювань та смертності. Зокрема, в Європі до 40 % хронічних захворювань – це саме психічні розлади, а 35-45% випадків невиходу на роботу пов'язані із проблемами психічного здоров'я чи депресіями. Також статистка свідчить, що у розвинених країнах серед людей у віковій групі 15-35 років самогубство у стані депресії посідає друге місце серед причин смертності після дорожньо-транспортних подій.

Як свідчить державна статистика України [6], за останні роки в нашій країні також спостерігається негативні тенденції щодо стану психологічного здоров'я населення (табл. 1), що пов'язано із низкою чинників.

Таблиця 1 – Деякі соціальні показники країни

Показники	2008 р.	2010 р.	2012 р.	2014 р.
Безробітне населення, % (від загальної кількості працездатного населення)	6,4	8,1	7,5	9,3
Індекс споживчих цін, %	+22,3	+9,1	-0,2	+24,9
Динаміка реальної заробітної плати, %	+6,3	+10,2	+14,4	-6,5
Частка населення із загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, %	7,5	8,6	9,0	8,6
Кількість злочинів на 100 чол., од	0,8	1,1	0,9	1,3
Кількість випадків психічних захворювань на 100 чол., од.	1,62	1,63	1,80	1,81

Дані таблиці 1 свідчать, що за останні роки спостерігається значене підвищення частки безробітного працездатного населення (майже вдвічі), що призводить до зростання кількості осіб, які знаходяться за межею бідності (на 14,6%). Ці тенденції, на фоні зростання індексу споживчих цін та скорочення реальної заробітної плати, опосередковано призводять до суттєвого зростання злочинності (більш, ніж на 60%). Ці та інші чинники (економічна криза, ризики загострення політичної нестабільності, суттєве зростання тарифів на комунальні послуги, наявність значної кількості переміщених осіб внаслідок геополітичних змін тощо) у підсумку сприяють проявам емоційної нестабільності багатьох людей. Про це свідчать дані щодо кількості захворювань, пов'язаних із емоційним станом людини, які за останні роки збільшуються. Суттєво зростає кількість звернень за психологічною допомогою та центрів надання цієї допомоги.

Світові тенденції та національні умови обумовлюють потребу в урахуванні емоційного чиннику при аналізі людського капіталу та уведенні до переліку складових цього капіталу емоційного капіталу як окремого елементу. Визначимо, що, на нашу думку, емоційний капітал – це сукупність наявних від народження та отриманих в процесі життя якостей, які формують в людини:

- здатність до інтеграції в соціум;
- вміння правильно аналізувати особистісні проблеми та зовнішнє оточення;
- відповідно реагувати на стресові ситуації та керувати емоціями;
- приймати рішення, керуючись у необхідних обсягах і раціональними мисленням, і інтуїцією;
- будувати відносини з оточуючими на базі оптимального компромісу та толерантності, зводячи до мінімуму негативні емоції від чинників, які неможливо чи досить складно змінити.

Урахування цієї складової на сучасному етапі розвитку соціально-економічного середовища сприятиме більш адекватної оцінці працівників, загального потенціалу підприємств та сфер економічної діяльності.

Список літератури

1. Указ президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents>
2. Becker G. S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis / G. S. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – №5. – Р. 9–49.
3. Grossman M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health / M. Grossman // Journal of Political Economy. – 1972. – №2. – С. 223–255.
4. Nordhaug O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning / O. Nordhaug // Oslo: Scandinavian University Press. – 1993. – Р. 288.
5. Офіційний сайт Всесвітньої організації з охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.who.int/ru/>
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Кораблінова І.А., Кульбацька Н.М.  
ОНАЗ ім.О.С. Попова

### АНАЛІЗ ДОСВІДУ ЦИФРОВИХ КОМПАНІЙ У РОЗВИТКУ ДИНАМІЧНИХ ЗДІБНОСТЕЙ

*Анотація.* На основі аналізу досвіду провідних цифрових компаній висунуто гіпотезу про те, що динамічні здібності компанії залежать від створення в ній умов для розвитку динамічних здібностей її працівників. Розглядаються такі способи як інтрапренерство і встановлення перших точок контакту із носіями необхідних компетенцій.

Поява цифрових технологій та нових форм організації сумісної діяльності людей на основі інформаційно-мережевої взаємодії потребує нових підходів до управління сучасними компаніями. Для того щоб зрозуміти, в якому напрямку слід проводити трансформацію традиційних моделей управління, необхідно ознайомитись із практикою провідних компаній світу, які є активними учасниками процесу становлення інформаційно-мережевого суспільства.

Передусім мова йде про компанії цифрової сфери, в яку зараз інтегруються різні ринки інформаційних продуктів, послуг зв'язку, комп'ютерних технологій і т.ін. Аналіз [1] показує, що компанії з цієї сфери є найбільш чутливими до швидких змін у навколишньому середовищі, які характерні для цифрової епохи, а тому їх моделі управління перш за все передбачають розвиток динамічних здібностей.

Згідно Д. Тісу [2], динамічні здібності визначають потенціал фірми в інтегруванні, створенні й реконфігурації внутрішніх і зовнішніх компетенцій для відповідності мінливому середовищу. Вони відображають потенціал організації у досягненні нових та інноваційних переваг.

Проведений нами аналіз досвіду провідних цифрових компаній світу дозволяє сформулювати гіпотезу: динамічні здібності компанії залежать від створення в ній умов для розвитку динамічних здібностей її працівників.

На наш погляд, компетенція «готовність до змін» повинна зароджуватися у майбутніх фахівцях ще у школах та вчз. Адже, на сьогоднішній день, роботодавці цінують у своїх співробітниках вміння швидко адаптуватися до умов, що змінюються, і не боятись перенавчатись. Кожен роботодавець намагається знайти «ідеального кандидата» до своєї команди, і на сьогоднішній день ці вимоги дуже різноманітні. Серед знань та навиків, які сьогодні висувають компанії цифрової галузі, до потенційних своїх працівників, все частіше зустрічаються такі: здатності до аналізу, систематизації; організаторські здібності; навички ефективної комунікації; високий загальний інтелект; стресостійкість; здатність до самоосвіти