

УДК 330.14:331.101.262

Носик О. М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

Nosyk O. M.

*PhD. In Economics, Associate Professor,
Associate Professor
of the Department of Management and Administration
National University of Pharmacy*

ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: НАПРЯМИ ТА ЗАГРОЗИ

TRANSNATIONALIZATION OF HUMAN CAPITAL: DIRECTIONS AND DANGERS

Анотація. У роботі розкрито особливості формування людського капіталу транснаціональних корпорацій, визначено його види. Обґрунтовано головні характеристики, механізми та суперечності відтворення людського капіталу транснаціональних корпорацій. Розкрито загрози національній економіці та відтворенню національного людського капіталу, що породжуються монополізацією транснаціональними корпораціями людських ресурсів.

Ключові слова: транснаціональні корпорації, людський капітал транснаціональних корпорацій, транснаціоналізація та глобалізація людського капіталу, відтворення людського капіталу, загрози відтворенню національного людського капіталу.

Вступ та постановка проблеми. У сучасний період транснаціональні корпорації (ТНК) контролюють значну частку міжнародного руху товарів, послуг, капіталу, робочої сили. За даними ЮНКТАД, у 2010 р. додана вартість у межах світового виробництва ТНК складала приблизно 16 трлн. дол. – близько чверті глобального ВВП. На зарубіжні філії ТНК припадало більш ніж 10% глобального ВВП і третина світового експорту [1]. В умовах економічної глобалізації контроль ТНК усе більше поширюється на ресурси науково-технічної та інноваційної діяльності, серед яких провідним є знання. Слід підтримати точку

зору О. Рогач, що сучасні ТНК є інституціями створення та поширення знань [2, с. 12]. У зв'язку з цим людський капітал як запас знань, здібностей, навичок та вмінь людини набуває для ТНК значення пріоритетного фактору глобальної конкурентоспроможності, що обумовлює необхідність усебічного контролю його відтворення з боку корпорацій. Як підкреслює В. Саричев, «зростання людського капіталу транснаціональної компанії – одна із найважливіших умов реалізації її загального потенціалу» [3].

Транснаціоналізація людського капіталу обумовлена діяльністю та розвитком ТНК як наднаціональних органі-

зації, основу формування та функціонування яких складають процеси інтернаціоналізації виробництва, науково-технічної діяльності, капіталу та ін. У монографії «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» підкреслено, що в сучасних умовах ТНК є формою утворення людського капіталу, засобом використання і реалізації здібностей кожного індивіда [4, с. 50]. За розрахунками Ю. Уманціва, зайнятість у ста найбільших корпораціях світу складала: у 1993 р. – 5,1 млн. осіб, частка іноземних працівників – 47,7%, у 2010 р. – 8,7 млн. осіб і 56,1% відповідно [5, с. 248]. Наведені дані свідчать про значне зростання масштабу контролю ТНК світових трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людський капітал ТНК досліджують українські та зарубіжні вчені: О. Брацлавська, Н. Кара, О. Костюк, Я. Ларіна, В. Пісний, О. Рогач, В. Саричев, А. Сухов, Ю. Уманців, Л. Янковська. Але в сучасних наукових джерелах транснаціоналізація людського капіталу в умовах економічної глобалізації не отримала ще належного рівня теоретичного обґрунтування.

Метою даної роботи є обґрунтування змісту, форм та чинників формування людського капіталу ТНК, відмінностей його відтворення та розкриття головних наслідків транснаціоналізації людського капіталу для національної економіки.

Результати дослідження. У теперішній час визначенню людського капіталу ТНК притаманне його отождолення з персоналом [6], людським потенціалом [7], інтелектуальним капіталом транснаціональних корпорацій. За визначенням В. Сухова, людський капітал ТНК – це сукупна робоча сила, яка представляє всю масу працівників, які тією чи іншою мірою беруть участь у діяльності корпорації, забезпечують її функціонування в усіх формах і стадіях руху капіталу на основі організаційних та економічних зв'язків, національних за формою та інтернаціональних за змістом. Це міжнародний трудовий потенціал, залучений у сферу операцій транснаціональної корпорації, що надає їй динамізм, гнучкість, мобільність і незалежність від державних кордонів у світовому господарстві [7]. У монографії «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» людський капітал ТНК визначається як сукупність усіх її працівників з їх біофізичними, соціальними та інтелектуальними ресурсами, а також здобутки компанії у сфері продуктивної та дієвої організації праці, корпоративної культури, соціального забезпечення, інновацій, що сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на збільшення доходів та підвищення конкурентоспроможного статусу корпорації [4, с. 50]. На нашу думку, у цьому визначенні людський капітал ТНК отождолюється, по-перше, із трудовими ресурсами (трудовим потенціалом), по-друге, із організаційним капіталом як елементом структурного капіталу, який є складовою інтелектуального капіталу ТНК.

На наше переконання, людський капітал ТНК – це корпоративний специфічний людський капітал як сукупний запас знань, здібностей, навичок та вмінь працівників, контрольований, сконцентрований та монополізований ТНК, який є ресурсом її ефективної діяльності в глобальному економічному просторі та міжнародної конкурентоспроможності. Людський капітал ТНК є складовою її інтелектуального капіталу, його носіями є: а) сукупний персонал філій та підрозділів корпорації; б) працівники підприємств, які залучені в орбіту ТНК через різні моделі організації міжнародного співробітництва. Насамперед це фахівці та адміністратори знань – висококваліфіковані робітники, професіонали, управлінці.

Порівняно з національним людським капіталом його відтворенню притаманні певні особливості:

1) джерелом людського капіталу ТНК є національні, регіональні, міжнародні, а також внутрішньокорпоративні ринки праці;

2) формування запасу знань, здібностей, навичок та вмінь працівників ТНК здійснювалось за моделями освіти і професійного навчання різних країн, а подальший розвиток і накопичення – за принципами і стандартами ТНК. Отже, людський капітал працівників ТНК є диверсифікованим унаслідок відмінностей національних освітніх моделей і одночасно уніфікованим, сформованим відповідно до вимог і стандартів корпорації;

3) інвестиції в людський капітал ТНК на стадії його формування є переважно національними, а на стадії продуктивного використання в ТНК – корпоративними;

4) вартість людського капіталу ТНК формується на базі витрат на його формування і розвиток індивіда, родини, національного бізнесу, різних держав і витрат корпорації на персонал. Слід відзначити, що у структурі останніх унаслідок залучення іноземних працівників значна питома вага належить витратам ТНК на їх адаптацію до корпоративної технології та культури.

Формування людського капіталу ТНК здійснюється як його контролювання, концентрація і монополізація через механізми:

– міжнародної міграції його власників, насамперед трудової та освітньої;

– міжнародного виробничого, науково-технічного, інноваційного співробітництва;

– міжнародного руху прямих інвестицій;

– міжнародного співробітництва, організація якого не пов'язана із участю в капіталі (СНУК), таких як підрядне промислове виробництво і сільське господарство, аутсорсинг послуг, франшизинг, ліцензування, управлінські контракти та ін., за допомогою яких ТНК координують діяльність компаній приймаючих країн без участі в їхньому капіталі [1]. У 2010 р. контроль зайнятості з боку ТНК через механізм СНУК охоплював від 16,21 до 18,2 млн. осіб [1].

Виходячи із особливостей механізмів формування, накопичення та використання людського капіталу ТНК можна визначити такі його види, як: концентрований – людський капітал філій та дочірніх підприємств ТНК у різних країнах; контрольований – людський капітал, що функціонує поза підприємствами ТНК, але є залученим до її глобальної виробничо-збутової системи (ГВЗС). Як підкреслено в «Доповіді про людський розвиток-2015», «глобалізація поєднує окремих робітників і підприємства в єдині глобальні мережі завдяки аутсорсингу і глобальним виробничо-збутовим ланцюжкам» [8].

Наприклад, це людський капітал підприємств, відносини між якими і ТНК мають форму підрядного виробництва, аутсорсингу та інших видів СНУК. Слід зауважити, що концентрований людський капітал також є контрольованим, але це прямий контроль персоналу ТНК: «ТНК розглядає людський капітал як кадровий, тобто такий, що реалізує свій потенціал у системному взаємозв'язку з іншими видами ресурсів у процесі функціонування компанії на різних рівнях» [4, с. 50]. Кадровий потенціал ТНК складає основу її концентрованого людського капіталу. Так, у 2011 р. тільки зарубіжні філії ТНК забезпечили зайнятість приблизно 69 млн. осіб, які генерували обсяг продажів у розмірі 28 трлн. дол. і додану вартість у 7 трлн. дол., що було на 9% вище, ніж у 2010 р. [9]. У 2012 р. у зарубіжних філіях ТНК було зайнято 72 млн. осіб – на 5,7% більше, ніж у 2011 р., доданої вартості було створено на суму 6,6 трлн. дол. [10].

Людський капітал системи СНУК контролюється ТНК опосередковано, через певні договірні відносини з ними.

Концентрація і контроль людського капіталу складають основу його монополізації як ресурсу ГВЗС ТНК. У Доповіді ЮНКТАД про світові інвестиції 2013 р. визначено: глобальні виробничі системи ТНК – це послідовні або складні ланцюжки, сфера охоплення яких може бути глобальною і регіональною. ГВЗС, контрольовані ТНК, складають 80% світової торгівлі. ТНК координує ГВЗС через складні мережі взаємодії: від прямої власності на зарубіжні філії до договірних відносин і до комерційних правочинів [10].

ТНК, залучаючи у власну ГВЗС іноземних працівників, є, по-перше, користувачем індивідуального людського капіталу, сформованого і накопиченого на базі інвестицій національних інвесторів; по-друге, інвестором у накопичення специфічного людського капіталу ТНК; по-третє, одержувачем доходу від первісної інвестиції національних інвесторів і доходу від власних додаткових інвестицій у працівників. Отже, транснаціоналізація людського капіталу призводить до перерозподілу доходів від первісної і додаткових національних інвестицій у людський капітал на користь ТНК. Можливою є й інша ситуація, якщо працівник зарубіжної філії ТНК переходить до національної фірми, яка отримує сформований на базі інвестицій ТНК людський капітал та привласнює дохід від використання його як ресурсу власного виробництва.

Вплив транснаціоналізації людського капіталу шляхом включення його власників у глобальні виробничо-збутові мережі ТНК на його якість та віддачу є суперечливим: з одного боку, робітник отримує доступ до нових знань та технологій, оволодіння якими підвищують якість і вартість його людського капіталу, з іншого боку, по-перше, результат використання людського капіталу, сформованого та накопиченого на основі інвестицій національних інвесторів і самоінвестицій людини, перерозподіляється на користь ТНК; по-друге, головну частку доходу, створеного власником людського капіталу, привласнює ТНК, яка застосовує різноманітні методи обмеження витрат у персонал та підвищення віддачі трудового потенціалу робітників. Ця суперечливість підкреслена у «Доповіді про людський розвиток 2015»: «Є дані про те, що продуктивність праці, орієнтованої на виробничо-збутові ланцюжки, вище, але заробітна плата працівників усередині ланцюжків і поза їх однакова, у зв'язку з чим виникають питання про те, як розподіляється приріст продуктивності між трудящими і капіталом. Тиск ринку, що передається через виробничо-збутові ланцюжки, безпосередньо відчувається працівниками – за допомогою заробітної плати, яка тяжіє до зниження під дією глобальної конкуренції, посилення неформального характеру праці і зниження надійності контрактів (у рамках численних ланцюжків субпідрядників), а також підвищення сезонності праці» [8].

Негативними наслідками глобалізації людського капіталу є його монополізація наднаціональними господарськими організаціями – ТНК та регіональними інтеграційними утвореннями, що посилює:

– загрози, пов'язані з можливими кількісними, якісними і вартісними втратами та негативними структурними трансформаціями національного людського капіталу;

– загрози негативної віддачі національного людського капіталу, якщо стадія його продуктивного використання здійснюється поза національного економічного простору. Слід підтримати точку зору І. Помінової, що посилення глобалізаційних тенденцій в інтелектуальній сфері, що інтенсифікували рух знань та їх носіїв, обумовили можливість просторового відокремлення стадій формування та використання інтелектуального капіталу [11, с. 6]. Ця загроза стосується не тільки такої комплексної форми люд-

ського капіталу, як інтелектуальний капітал, а всіх його комплексних і базових форм. Під контроль ТНК підпадає не тільки інтелектуальний, а й трудовий капітал людини саме на стадії його продуктивного використання. Якщо, наприклад, освітній капітал, капітал професійної підготовки, сформовані в країні, знаходять свою реалізацію поза її межами, з'являється реальна загроза від'ємної віддачі національних інвестицій в їх формування. У цілому монополізація ТНК стадії продуктивного використання національного людського капіталу призводить до втрати ним вартості, та до його декомерціалізації і декапіталізації, оскільки для національної економіки він перестає бути фактором зростання вартості і доходу. І. Помінова розрізняє інтравертну, екстравертну, амбівертну моделі формування і використання інтелектуального капіталу [11, с. 6–7]. Спираючись на цей підхід, можна стверджувати, що в сучасний період в Україні формування національного людського капіталу здійснюється переважно за рахунок національних інвестицій і заходів, а використання все більше набуває рис екстравертної моделі, за якої національний людський капітал використовується за межами країни. Україна перетворюється в донора людського капіталу ТНК, інтеграційних утворень;

– загрози, що породжуються процесом соціалізації людини як носія людського капіталу в межах ТНК. Залучаючись у систему ТНК, носій людського капіталу втрачає соціальні зв'язки, сформовані раніше, та набуває нового соціального статусу, що призводить до певних трансформацій його соціального капіталу, які можуть мати і негативний характер, наприклад розрив родинних зв'язків, формування моделі транснаціональних родин та батьків, включення у соціальні групи, учасники яких займають опортуністичну позицію щодо країни, з якої вони виїхали чи в якій розташовано філії ТНК;

– загрози неспроможності державної інноваційної та соціальної політики забезпечити інноваційний і людський розвиток у країні внаслідок втрати контролю над рухом національного людського капіталу, що є перешкодою для досягнення запланованих результатів та посилює їх непрогнозованість.

Висновки. Транснаціоналізація людського капіталу здійснюється як його контролювання, концентрація та монополізація ТНК на базі міжнародної міграції – трудової та освітньої; міжнародного виробничого, науково-технічного, інноваційного співробітництва; міжнародного руху прямих інвестицій; міжнародного співробітництва, організація якого не пов'язана з участю в капіталі. Результатом транснаціоналізації є формування людського капіталу ТНК, відтворення якого характеризується такими особливостями у порівнянні з національним людським капіталом, як: його джерелом є національні, регіональні, міжнародні, а також внутрішньокорпоративні ринки праці; він є диверсифікованим унаслідок відмінностей національних освітніх моделей і одночасно уніфікованим, сформованим відповідно вимогам і стандартам ТНК; інвестиції в людський капітал ТНК на стадії його формування є переважно національними, а на стадії продуктивного використання в ТНК – корпоративними; вартість людського капіталу ТНК формується на базі витрат індивіда, родини, національного бізнесу, різних держав і витрат корпорації на персонал на його формування і розвиток. Складовими людського капіталу ТНК є людський капітал філій та дочірніх підприємств ТНК у різних країнах; людський капітал, що функціонує поза підприємствами ТНК, але є залученим до її глобальної виробничо-збутової системи.

Таким чином, людський капітал транснаціональних корпорацій – це контрольовані, концентровані і монополі-

зовані ТНК знання, здібності, навички та вміння працівників, зайнятих у її глобальній виробничо-збутовій системі, що є ресурсом створення та зростання вартості, доходу та чинником міжнародної конкурентоспроможності. Монополізація транснаціональними корпораціями людського капіталу має суперечливі наслідки для національних еко-

номік. Транснаціоналізація людського капіталу є чинником його глобалізації. Складовими глобального людського капіталу, що формується під впливом постіндустріальних суспільних зрушень, є людський капітал ТНК, регіональних інтеграційних утворень, мережевих електронних спільнот, міжнародних і транснаціональних інноваційних кластерів.

Список використаних джерел:

1. Доклад о мировых инвестициях, 2011: Способы организации международного производства, не связанные с участием в капитале, и развитие / ЮНКТАД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/investments2011.pdf>.
2. Рогач О.І. Транснаціоналізація світової економіки: переосмислення парадигми / О.І. Рогач // Економіка і управління. – 2014. – № 1. – С. 5–12.
3. Саричев В.І. Транснаціоналізація світової економіки та напрями зростання людського капіталу ТНК як чинники людського розвитку / В.І. Саричев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1305>.
4. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: [монографія] / Я. Ларіна, О. Брацлавська. – К.: Академія, 2012. – 248 с.
5. Уманців Ю.М. Корпоративні структури в глобальному конкурентному просторі: [монографія] / Ю.М. Уманців. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 410 с.
6. Кара Н.І. Формування людського капіталу у транснаціональних корпораціях / Н.І. Кара [та ін.] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/2759/1/38.pdf>.
7. Сухов А.А. Человеческий капитал транснациональных корпораций / А.А. Сухов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.naukaru.ru/journal/article/view/5963>.
8. Доповідь про людський розвиток 2015. Праця в ім'я людського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf.
9. Доклад о мировых инвестициях, 2012: К инвестиционной политике нового поколения / ЮНКТАД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012overview_ru.pdf.
10. Доклад о мировых инвестициях, 2013: Глобальные производственные системы / ЮНКТАД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusbalkan.com/4593/2013>.
11. Помінова І.І. Вища освіта як інституційно-господарська платформа розвитку інтелектуального капіталу: автореф. дис. ... к. е. н. / І.І. Помінова. – Харків, 2015. – 20 с.

Аннотация. В работе раскрыты особенности формирования человеческого капитала транснациональных корпораций, определены его виды. Обоснованы основные характеристики, механизмы и противоречия воспроизводства человеческого капитала транснациональных корпораций. Раскрыты угрозы национальной экономике и воспроизводству национального человеческого капитала, порождаемые монополизацией транснациональными корпорациями человеческих ресурсов.

Ключевые слова: транснациональные корпорации, человеческий капитал транснациональных корпораций, транснационализация и глобализация человеческого капитала, воспроизводство человеческого капитала, угрозы воспроизводству национального человеческого капитала.

Summary. The peculiarities of formation of human capita of the transnational corporations and its species are determined. The basic characteristics, mechanisms and contradictions of reproduction of human capital of transnational corporations is justified. The threat of the monopolization by transnational corporations of human resources to the national economy and the reproduction of national human capital from are disclosed.

Key words: transnational corporations, human capital of the transnational corporations, transnationalization and globalization of the human capital, the reproduction of human capital, threats to the reproduction of the national human capital.