

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРНОГО КАПІТАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ

***Анотація.** У статті висвітлено роль людських ресурсів для сучасних транснаціональних корпорацій; розкрито важливість формування структурного капіталу із «вільно плинного інтелектуального ресурсу» для забезпечення ефективності функціонування ТНК; визначено основний засіб формування структурного капіталу корпорації – інформаційні технології.*

Ключові слова: транснаціональні корпорації, інвестиції в людський капітал, структурний капітал.

***Аннотация.** В статье рассмотрена роль человеческих ресурсов для современных транснациональных корпораций; раскрыта важность формирования структурного капитала из «свободно движимого интеллектуального ресурса», который является основным инструментом формирования структурного капитала – информационные технологии.*

Ключевые слова: транснациональные корпорации, инвестиции в человеческий капитал, структурный капитал.

***Annotation.** The article describes the role of human capital for the modern multinational companies; the focus is made on the importance of the structural capital formation out of «freely moving intellectual resources»; information technology is stated as the main instrument of structural capital formation.*

Key words: multinational companies, investment in human capital, structural capital.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку світової економіки стає зрозумілим, що ТНК формують основну частину світогосподарської системи, створюючи робочі місця для значної частини населення світу. Так, за офіційними даними, тільки американські транснаціональні корпорації небанківського сектору працевлаштовують близько 35 млн. осіб. [1] В основі успішної діяльності ТНК сьогодні лежить розуміння, яким чином працевлаштовані у ній робітники (людський капітал) формують інтелектуальний капітал, «знання, які можуть бути використані для отримання конкурентної переваги». [2, с. 108] Для успішного використання усіх переваг інтелектуального капіталу, важливого значення сьогодні набуває формування структурного капіталу, що дозволяє впорядковувати існуючі в корпорації знання, залишати їх в компанії навіть за умови, якщо носії цих знань змінюють місце роботи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вітчизняна та зарубіжна література налічує чимало праць, присвячених вивченню інтелектуального капіталу транснаціональних корпорацій. Особливу роль відіграє дослідження Т. Стюарта [2], який один з перших докладно описав та структурував інтелектуальний капітал, засоби його формування. Серед інших зарубіжних дослідників слід назвати К. Макконнелла, С. Брю [3], Д. Формана [5], серед вітчизняних – В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнову [6], С. Сіденко та ін.

Мета статті: аналіз формування структурного капіталу як основного засобу перетворення людського ресурсу організації на її конкурентну перевагу.

Основні результати дослідження. Теорія людського капіталу виникла на початку 60-х років минулого століття. В епоху постіндустріального інформаційного суспільства людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому. [6, с. 180]

За визначенням К. Макконнелла і С. Брю, «Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності, і, відповідно, продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що дані витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому» [3].

За словами Річарда Допрі, Президента Компанії «Procter&Gamble» у 1930-1948 роках, «Якби у нас забрали усі наші заводи і всі наші гроші, але залишили нам наших людей, ми відбудували б усю організацію за 10 років. Якби ж нам залишили усе, що ми маємо, забравши лише наших людей, ми були б повністю знищені». [4] Подібні висловлювання можна почути і від представників інших транснаціональних корпорацій, які часто декларують, що люди – найвища цінність компанії. Міжнародне дослідження «Talent Edge 2020», проведене компаніями «Deloitte» та «Forbes» в 2010 р., показало, що більша частина топ-менеджерів великих компаній різних сфер діяльності вважають висококваліфікований персонал ключовим предметом уваги, а як провідний тренд майбутнього десятиліття пророкують істотний або помірний дефіцит кадрів. [12]

Утримання талантів дійсно сьогодні є важливим завданням будь-якої компанії, що бажає залишатись конкурентоздатною, і особливо, для транснаціональних корпорацій, що працюють в умовах глобалізації та ринку працівників, що стають все більш мобільними як всередині країни, так і в рамках міжнародного глобалізова-

ного ринку праці. Існує багато шляхів мотивації персоналу для утримання талантів. Зокрема, не останню роль у вирішенні завдання утримання найкращих працівників та підвищення свого рейтингу роботодавця грає створення транснаціональною корпорацією привабливого соціального пакету. Так, у компанії «The Coca-Cola Company» до соціального пакету працівника входить повне медичне забезпечення для працівника, його чоловіка/дружини, компенсація занять спортом, забезпечення напоями (продукцією компанії), необхідними для роботи сучасним офісним обладнанням, мобільним зв'язком та ін.. У компанії «Google», що лідирує у рейтингах компаній мрії серед молоді, до соціального пакету, окрім вищезазначеного, входить ще компенсація харчування, транспорту, дозвілля та інші «приємні дрібнички». Дуже дієвим шляхом «прив'язати» працівника до свого місця роботи є також включення до соціального пакету кредиту на житло, що змушує не залишати місце роботи протягом тривалого часу виплати кредиту.

Серед інших засобів утримання працівників слід назвати: перспективи кар'єрного зростання; розуміння цінності для компанії; зв'язок між результатами роботи та оплатою праці; підтримка неформальних соціальних зв'язків у колективі, атмосфери взаємоповаги та розуміння у відносинах з колегами та, особливо, з керівником та ін. [5, с. 133-152]

Проте, варто пам'ятати, що навіть за умов застосування усіх найсучасніших методів мотивації працівника і створення найпривабливішого соціального пакету, він залишається живою людиною, яка у будь-який момент може перейти до іншої компанії, разом із набутими знаннями, уміннями, напрацьованими зв'язками. За словами Томаса Стюарта, «людей можна наймати, але не володіти ними.» [2, с. 155]

Більше того, навіть за умов успішного утримання талановитих людей, самі по собі вони, просто зібрані в одному місці, ще не являють собою розумну і успішну організацію. За словами Бетті Цукера, «Університет – зібрання блискучих талантів, але не блиск колективного розуму, через слабкий рух знань. І навпаки – люди, що працюють в «McDonald's» мають невисокий рівень інтелекту, але компанія - дуже «розумна» організація, яка стандартизувала свої знання та надала їм зручну модульну форму, що дозволяє існувати у країнах з різною культурою». [2, с. 121]

Саме тому важливим викликом перед транснаціональними корпораціями сьогодні постає завдання не лише утримати талановитого працівника, а і перетворити «вільноплинний інтелектуальний ресурс» в справжній інтелектуальний капітал, що за визначенням Клейна і Прусака, є «інтелектуальним матеріалом, зафіксованим та формалізованим, що використовується для виробництва більш цінного активу». [2, с. 109] Для того, щоб здійснити таке перетворення, необхідно побудувати певну систему, що здатна фіксувати та упорядковувати усі корисні для корпорації знання, навички та уміння, що мають її працівники, будь-які нововведення, які вони здійснюють. Томас Стюарт назвав таку систему «структурним капіталом», визначив його як «все те, що організовує людський капітал таким чином, щоб його можна було знову і знову використовувати для створення цінностей» [2, с. 122] і привів такі доводи на користь структурного капіталу, як швидкий обмін знаннями, їх колективне накопичення, скорочення часу на оволодіння новими знаннями, підвищення продуктивності. [2, с. 168]

Сьогодні основним засобом формування структурного капіталу, і, як наслідок, перетворення розрізаних людей та ідей в систему інтелектуального капіталу виступають інформаційні технології. Від того, наскільки ефективно у корпорації функціонують інформаційні системи, залежить, наскільки швидко здійснюється обмін знаннями та ідеями, наскільки продуктивно працює кожен окремих член мультинаціонального колективу. Все більшого значення набувають внутрішньокорпоративні засоби спілкування, що вже давно виходять за межі формальної корпоративної пошти. ТНК інвестують значні кошти у створення корпоративних порталів для спілкування, аналогічних популярним соціальним мережам, порталів для обміну новинами, різних типів інтерактивних комунікаторів. Обмін інформацією є надзвичайно простим для користувачів цих систем, і ТНК всіляко заохочують користування ними, а також роботу на спільних ресурсах, відкритих одночасно для різних членів робочих груп. Крім того, всіляко заохочується користування глобальними базами даних, де кожен працівник із будь-якої країни світу може знайти необхідну для вирішення своїх завдань інформацію. Для того, щоб популяризувати активне наповнення баз даних, важливим є забезпечення зручності їх використання, а також адміністративний нагляд за дотриманням формальних процедур роботи з інформаційними системами, часових рамок їх заповнення (це необхідно для забезпечення актуальності поданої інформації).

У економічній літературі сьогодні виділяють інформаційний ресурс як окремих структурний елемент у системі ресурсів транснаціональної корпорації, наряду з такими ресурсами, як інтелектуально-кадровий, фінансовий, матеріально-виробничий та інноваційний. [7, с. 373] З точки зору такого погляду на інформаційну систему корпорації її можна визначити як «систему, що містить деталізовану формалізовану інформацію, необхідну для пошуку і прийняття управлінського рішення керівництву всіх рівнів.» [7, с. 431]

В умовах суцільної глобалізації саме інформаційний ресурс виходить на «передній край» соціально-економічного розвитку. Існує думка, що він повинен мати пріоритетний, стратегічний статус, оскільки сьогодні він – єдиний та вирішальний засіб забезпечення розв'язання проблем конкурентоспроможності корпорацій. [7, с. 427]

Американський дослідник Деніел Белл ще у 80-х роках минулого століття визначав важливість інформаційних технологій для структурування знань в організації та суспільстві в цілому. За його словами, «коли знання у своїй систематичній формі втягуються в практичну переробку ресурсів (у вигляді винаходу та організаційного удосконалення), можна сказати, що саме знання, а не праця, виступає джерелом вартості.» Д.Белл запропонував поняття «телекомунікаційна революція» і відзначав, що телекомунікації, інформаційні технології на-

бувають сьогодні першочергового значення, що «інтелектуальні технології» перетворюються в ключовий інструмент для прийняття рішень [8, с. 128].

Одним з прикладів успішного використання інформаційного ресурсу є глобальна система «Clarity», що функціонує у рамках «The Coca-Cola Company». У цій системі міститься інформація про всі нові продукти компанії, що колись створювались чи плануються бути створеними у будь-якій країні світу. Основними перевагами цієї системи є те, що, по-перше, при виникненні потреби запуску нового напою на конкретному ринку, можна уникнути значної частини ризиків, завдяки аналізу успішності запуску такого напою на іншому ринку, а по-друге, всі різногалузеві спеціалісти, задіяні у процесі запуску нового продукту (маркетологи, технічні спеціалісти, фінансисти, юристи та ін.) мають одночасний доступ до необхідної інформації, зручну систему, що дозволяє забезпечити швидку кооперацію та високу ефективність проекту, навіть якщо вони фізично знаходяться у різних кінцях світу.

Як відомо, володіння інформацією сьогодні фактично означає володіння світом. Проте інформації у світі стає дедалі більше. Про це свідчить, зокрема, той факт, що з 1991 року загальний обсяг знань у світі щороку подвоюється. [9] В умовах інформаційного суспільства інформація перетворюється на загальнодоступний глобальний ресурс. Обсяг даних, що містяться в мережі Інтернет подвоюється кожні півтора роки. [10] Сучасні потоки інформації необмежені, на відміну від можливостей людського розуму. Саме тому основним завданням, що постає сьогодні перед ТНК, стає не тільки збір та накопичення інформації, збереження усіх відомостей про напрацювання кожного робітника, а й забезпечення надання інформації зручної форми, яка дозволить, щоб необхідна інформація максимально швидко опинялась у потрібному місці у потрібний час та у потрібного адресата. Розуміючи важливість побудови таких систем, транснаціональні корпорації готові інвестувати у них. Так, наприклад, одна з найбільших ТНК, «Nestle», збільшила свої невідчутні активи у 2011 році до 9 356 млн. швейцарських франків порівняно з 7 728 млн. швейцарських франків у 2010 році, тобто на 21%. Обсяг цих активів у 2011 році перевищив інвестиції у персонал, що склали 8 629 млн. швейцарських франків. [11, с. 7] Ці інвестиції швидко окупаються, за рахунок зменшення втраченої вигоди від швидшої адаптації робітників до нового робочого місця, підвищення ефективності та мобільності кожного працівника, і, як наслідок, організації в цілому.

Загалом у світі за останні роки значно виросли інвестиції в інформаційні технології. За прогнозами аналітичної компанії Gartner, загальносвітові витрати на інформаційні технології у 2012 році складуть більш ніж 3,6 трлн. дол., що на 3,5% більше за показник 2011 року. [13] Подібні витрати склали близько 3 трлн. дол. у 2010 році та близько 2,8 трлн. дол. у 2009 році. [14] Аналітики також відмічають, що прогнозована нова світова економічна криза поки що не стосується ІТ сектору, і, більше того, протягом наступних років цей сектор буде розвиватись усе активніше, інвестиції у нього зростатимуть.

Висновки. В результаті проведеного дослідження, стає зрозумілим, що сьогоднішні реалії ставлять перед транснаціональними корпораціями амбіційні завдання – не лише знайти та утримати таланти, а і побудувати систему структурного капіталу, який забезпечує формалізацію та правильну структурованість усіх знань, якими володіє «розумна» організація. Побудова такої системи здійснюється шляхом правильного застосування інформаційних технологій. Транснаціональні корпорації готові інвестувати в розвиток своїх інформаційних систем, розуміючи швидку окупність таких інвестицій та важливість формування структурного капіталу для успішної діяльності сучасної корпорації.

Список використаних джерел

1. U.S. Bureau of Economic Analysis, Survey of Current Business, August 2010. Internet release date: 9/30/2011. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.bea.gov/international/index.htm#omc>.
2. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной / Т. А. Стюарт – М.: Новое поколение, 2007. – 368 с.
3. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т.: Пер. с англ. – М.: Республика, 1992. – Т. 1. – 400 с.
4. Веб-сайт компанії «Проктер енд Гембл Україна», розділ, присвячений кар'єрі. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.pg.com.ua/joinpg/index.htm>
5. Forman D. C. Principles of Human Capital Management / David Forman – Washington D.C., Human Capital Institute, 2005. – 208 pp.
6. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: Монографія: У 2 т. – Т. II / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, Л. Л. Антонюк та ін.; за заг. редакцією Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. – К.: КНЕУ, 2006. – 592 с.
8. Белл Д. Социальные рамки информационного общества (Новая технократическая волна на Западе) / Д. Белл; под ред. П. С. Гуревича. – М.: Прогресс, 1986. – 549 с.
9. Видео Интернет. // E-news. Деловые новости. Опубликовано 2012.07.12. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://e-news.com.ua/show/260036.html>.
10. Парамонов В. Объем интернет-контента удваивается каждые полтора года. // Компьюлента. Май 2009 г. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://net.compulenta.ru/427223/>

11. Consolidated Financial Statements of the Nestlé Group 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.nestle.com/Common/NestleDocuments/Documents/Library/Documents/Financial_Statements/2011-Financial-Statements-EN.pdf.

12. Talent Edge 2020: Blueprints for the new normal. Managing Talent in a Turbulent Economy // Deloitte Development LLC, 2010. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.deloitte.com/view/en_US/us/Services/additional-services/talent-human-capital-hr/Talent-Library/talent-edge-2020/index.htm.

13. Общемировые затраты на ИТ в этом году превысят 3,6 трлн долларов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cybersecurity.ru/hard/155001.html>.

14. 2010: расходы на ИТ в мире выросли на 8%. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.itsec.ru/newstext.php?news_id=74425.