

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Економічна система окремої області України відрізняється від інших обсягом власного виробничого, ресурсного, людського капіталу, умовами адаптації до ринкової системи підприємств та пов'язаними з цим проблемами. Основною компонентою регіональної економіки, в якій відбувається реалізація людського капіталу, є підприємство. Отже, формування та розвиток людського капіталу багато в чому залежить від специфіки функціонування суб'єкту господарської діяльності, його політики щодо вимог до кваліфікаційного рівня працівників, створення умов для підвищення їх освітнього та культурного рівня, а також забезпечення охорони здоров'я та відпочинку. Все це зумовлює необхідність та актуальність досліджень у цьому напрямі.

Теоретичні і практичні аспекти формування і розвитку людського капіталу підприємств розкриваються у працях українських авторів – О. Амоші, С. Бандура, Д. Богині, І. Гнибіденка, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, Т. Заяць, В. Куценко, О. Левченка, О. Макарової, О. Новикової, М. Семикіної та інших. Велика увага приділяється даній проблематиці у теоріях Г. Беккера, П. Бурд'є, О. Нордхога, П. Друкера, Дж. Кендрика, Дж. Коулмена, К. Маркса, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Л. Туроу, Ф. Херцберга, Т. Шульца та інших вчених. Т. Лістван, польський економіст, у своїх дослідженнях характеризує саме людський капітал на рівні підприємства. Він визначає людський капітал як комбінацію інтелектуальної, особистої, мотиваційної складових, складової здоров'я, так само як і компетенцій, які допомагають працівникам розвивати себе, а також розвивати організацію і сприяти її функціонуванню.

Метою дослідження є з'ясування сучасного механізму стимулювання працівників підприємств до інтенсивного відтворення людського капіталу.

Основними компонентами людського капіталу промислового підприємства є загальна кваліфікація та професійні якості всіх працівників, їх здібності та досягнення. На даному рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом. Відтворення людського капіталу на промислових підприємствах відбувається шляхом постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик працівників.

Для підвищення рівня розвитку людського капіталу працівників відповідного підприємства мова має йти, насамперед, про підвищення рівня забезпечення їх потреб.

Рівень людського капіталу невід’ємно пов’язаний з особливостями діяльності конкретних підприємств, які для наочності проаналізуємо на прикладі промислових підприємств Кіровоградської області.

Наші дослідження засвідчили, що потреба у робочій силі не підкріплюється належною заробітною платою. Незважаючи на щорічне зростання заробітної плати, у регіоні традиційно вона на чверть нижче відповідного середньо українського показника. Лише в окремих районах області заробітна плата вище за середню по Україні (у квітні 2012 р. найвищий рівень заробітної плати в Кіровоградській обл. зафіксовано в м. Знам’янка – 3127 грн. Стосовно фінансового стану підприємств, спостерігається стабільна позитивна динаміка завдяки провадженню економічної політики, що орієнтується на підвищення життєвого рівня своїх працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата на окремих підприємствах
Кіровоградської області

Показник	2004	2011
ЗАТ "Гідросила"	595,46	2592,0
ВАТ "Червона зірка"	600,0	2793,0
ЗАТ НВП "Радій"	857,9	2800,0
Мінімальна заробітна плата в Україні	237,0	1004,0
Прожитковий мінімум	388,0	905,33
Середньомісячна заробітна плата в Кіровоградській обл.	455,17	2114,0
Середня заробітна плата по Україні	590,0	2633,0
Середньомісячна заробітна плата в машинобудівній галузі	640,0	2762,0

Важливим резервом розвитку регіону є наявний людський капітал, підвищення конкурентоспроможності продукції, посилення інноваційної активності шляхом впровадження систем управління якістю.

Однак, на сьогодні примусити працівників підвищувати власний професійно-освітній рівень за допомогою засобів „батога” неможливо. Широко відомо, що працівник, не побоюючись звільнення, може використовувати у процесі праці лише 20% свого трудового потенціалу. Це визначає необхідність здійснення ґрунтовного дослідження мотивації працівників до інтенсивного відтворення власного людського капіталу на промисловому підприємстві з метою не лише одержання роботодавцями

чи власниками підприємства додаткових прибутків, але й поліпшення матеріального стимулювання, виявлення різних видів стимулів з метою найповнішого задоволення потреб працівників.

Для виявлення факторів, що визначають мотиви працівників найбільших промислових підприємств Кіровоградщини до відтворення людського капіталу, нами було проведено соціологічне дослідження.

В опитуванні брали участь здебільшого представники чоловічої статі – 59,2%, а жінок було 40,8%. За віковими характеристиками респонденти розподілилися таким чином: віком 40-49 років - 35,6%, 30-39 років - 27,2%, 18-29 років - 21,6%, працівники іншого віку (50-74 років) склали 15,6%.

Виходячи з результатів проведеного соціологічного дослідження, можна зробити висновок, що важливим стимулом до праці залишається бажання працівників отримувати високу заробітну плату. Серед інших мотивів відзначилися наступні: можливість зростання професійної майстерності, робота відповідає здібностям працівника, робота дозволяє обмежитися наявним устаткуванням та інші. На такій їх ієрархії відбилися особливості трудового менталітету, які є однією із завад у пришвидшенні ринкових реформ. Однак слід зауважити, що зарубіжні теорії мотивації не мають абсолютно універсального поширення для усіх народів у зв'язку з відмінностями національного менталітету.

Орлова А.А., асистент
Кіровоградський національний технічний університет

ДІАГНОСТИКА ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Світовий досвід засвідчує, що конкурентні переваги у розвитку національної економіки досягають саме ті країни, де спільно заохочується державою та підприємцями якісна підготовка як висококваліфікованих фахівців, так і робітничих кадрів. Період ринкових перетворень в Україні, який супроводжувався радикальними змінами у державному управлінні, власності, структурі економіки, кризою в економічному й соціальному житті країни, демовідтворенні населення, зумовив послаблення дії державних важелів впливу на сферу підготовку робітничих кадрів в Україні.

Здійснена діагностика виявила відсутність цілеспрямованої державної стратегії розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників, слабкість регуляторного впливу держави на її реформування.