

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: РОЗВИТОК В СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНИХ УМОВАХ

Динаміка сучасних процесів світової економіки багато в чому визначається їх інноваційністю, присутністю фактора науки в виробництві, наукоємністю економічного прогресу. Процеси динамічного розвитку науки і техніки приводять до зміни місця і ролі людини та людського капіталу в суспільно-виробничому процесі. В сучасній економіці розвиток людського капіталу відіграє визначальну роль у економічному зростанні та досягненні конкурентних переваг. Для досягнення успіху в сформованих економічних умовах необхідно нарощувати знання, інтелект та творчий потенціал.

Проблемами розвитку і використання людського капіталу займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені як О.А. Гришнова, А.М. Колот, В.М. Петюх, В.М. Данюк, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, Т.І. Шпарага Я.М. Дуткевич, В.П. Антонюк, І.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженик, А.В. Кудлай, Г.С. Беккер, Дж. С. Мілль, В. Петті, А. Сміт.

Сучасний розвиток науки приділяє увагу дослідженню економіки, яка основана на новітніх технологіях, системі безперервного навчання та є визначальною у розвитку країни серед інших держав світу. В умовах процесу інтелектуалізації праці особливого значення набуває проблема збереження та примноження людського капіталу.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника. [2]

Інноваційний розвиток економіки пов'язаний з взаємодією науки, виробництва і підготовки кадрів. За рахунок цього здійснюється безперервний процес розробки новітніх технологій і просування нових видів продукції на ринки. Тому основним принципом удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів є узгодження із завданнями інноваційного промислового виробництва.

Важливим чинником формування і розвитку людського капіталу виступають інвестиції. Інвестиції у людський капітал можна розділити на такі, що відображені у національному обліку (охорона здоров'я, мотивація, освіта, міграція, екологія, здоровий спосіб життя, пошук інформації про ціни і доходи на людський капітал, підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту) і ті, які не обліковуються – втрачені заробітки і вільний час. [1]

При визначенні людського капіталу слід звертати увагу на сукупність здібностей, особисті риси характеру та мотивацію людини, що були сформовані і розвинуті внаслідок інвестицій, перебувають в особистій власності індивіда, використовуються ним в економічній діяльності та мають здатність впливати на збільшення власних заробітків, доходів фірм і збільшення національного доходу.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. З розвитком інноваційних технологій роль освіти та навчання була суттєво посилена. Одержання освіти та кваліфікації - це інвестування в інноваційний тип розвитку промисловості, що забезпечуватиме підвищення рівня прибутковості національних підприємств на довгострокову перспективу. Для цього необхідна гнучка чітко налагоджена система підготовки та перепідготовки кадрів, що є професіоналами у сфері інноваційної діяльності, спеціалістів високої кваліфікації, здатних до реалізації комплексних проектів, відтворення та розвитку на інноваційній основі вітчизняних підприємств. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців. Вища освіта є важливою для проведення і розвитку інноваційних досліджень, а також застосування їх результатів.

Разом з освітою найбільш важливими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини – це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша – придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. Протягом життя людини відбувається нос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити даний процес. [3,4]

Отже, перехід до інноваційної економіки вимагає змін і розвитку людського капіталу, зростання ролі науки та освіти для суспільного прогресу. Людський капітал відіграє особливу роль при проведенні інновацій, виступає необхідною умовою становлення економіки знань. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей виступають чинниками формування якісного людського капіталу. Саме тому, головним завданням стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

### Література

1. Горячук В.Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них//Економіка: реалії часу.–2012. –№1(2). –С. 34–39

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. -559 с.
3. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу // Економіка та держава.–2010.–№ 3. – С. 86–88.
4. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.lib.uauu.net/diss/cont/26987.html#introduction>.

Добровольська Ю.О., магістр. гр. ЕП-13м, Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет

### ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основою кадрової політики підприємства в сучасних ринкових умовах, не залежно відкрита вона чи навпаки закрита, є формування його кадрового потенціалу. Формування потенціалу є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпечення високої якості його реалізації.

Вітчизняні вчені приділяють увагу вирішенню питань формування кадрового потенціалу, зокрема, Г.А. Дмитренко, Й.С. Завадський тощо.

Метою публікації є дослідження питань формування кадрового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу: однією з першочергових умов формування кадрового потенціалу і покращення його використання є розробка і впровадження дієвих способів по підбору, просуванню і розташуванню, зокрема управлінського персоналу. Поряд з тим при формуванні кадрового потенціалу необхідно враховувати специфічні методологічні аспекти: визначальне місце керівника та їх незмінність в системі виробничих відносин; відповідальність керівників; компетентність; побудова відповідної кадрової вертикалі; вміння керівника формувати команду.

Вибір кадрової політики залежить від обраної стратегії (рис. 1), а отже і від багатьох чинників, таких як: умови і фактори зовнішнього середовища, сфера діяльності підприємства, номенклатура та асортимент її продукції, тривалість життєвого циклу товарів, можливість здійснювати моніторинг науково-технічної інформації щодо ринку новачій тощо.

Однією з методологічних передумов компетентності керівників є стратегічність мислення. Характер діяльності керівників потребує від нього далекоглядності в передбаченні процесів, ситуацій та явищ для майбутнього вирішення проблем, щоб спрямувати виробничі відносини на досягнення поставленої мети. Керівник повинен володіти передбаченням розвитку суб'єкта, яким управляє, і на цій основі завчасно відпрацьовувати напрями та механізми, які будуть регулювати даний процес.

Персонал	кадрова політика при слабкій ринковій позиції	кадрова політика при сприятливих інноваційних можливостях
Політика підбору персоналу	Заповнення наявних вакансій	Створення робочих місць для ключових працівників
Політика розвитку персоналу	Поглиблення знань згідно з існуючою спеціалізацією	Здобуток знань у суміжних сферах діяльності
Мобільність персоналу	Мінімальна, здебільшого за ієрархічною градацією	Можливість горизонтальних і вертикальних переміщень згідно з розв'язуваними завданнями
Мотивація бажаної поведінки	Заохочення виконавчої дисципліни, оплата на основі витрат часу	Заохочення ініціативності, оплата на основі досягнутих результатів
Організаційна культура	Переважають формальні, знеособлені стосунки	Розвинута організаційна культура, дух корпоративної єдності

Рис. 1. Матриця вибору моделі кадрової політики підприємства

Обов'язковим методологічним аспектом формування кадрового потенціалу є постійне навчання, спеціальна підготовка кадрів управління. Керівник повинен володіти науково-технічними знаннями, тим самим підтверджуючи свою кваліфікацію та компетентність у нових соціально-економічних умовах. Методологічний аспект формування кадрового потенціалу полягає в тому, що розвиток (динаміка) виробничих відносин повинні забезпечуватись випереджаючим динамізмом практичної підготовки керівника.

На підприємстві має бути відпрацьований дійовий механізм добору, розстановки і просування працівників по ієрархічних сходинках системи управління, формування кадрового резерву. Важливим організаційним моментом постає єдність заходів формування кадрового потенціалу на всіх рівнях