

необхідні для успішної праці на більш високих посадах, але особливо корисні для керівників низових рівнів ієрархії.

Професійне навчання підготовляє працівника до виконання різних виробничих функцій, що традиційно асоціюються з визначеною посадою. Протягом свого професійного життя людина, як правило, займає не одну, а кілька посад. Така послідовність посад називається професійною кар'єрою.

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи.-2006.-№ 5. С.45-47
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». – 2003. №3 – С. 296.
4. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». – //www. Mamba.ru.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

Нісфоян С.С., аспірант, Лук'яненко С.В., ст. гр. БП-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В БУДІВНИЦТВІ

У ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємців [1].

Інвестиції в персонал відіграють важливу роль у розробленні виробничих та соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Питома вага витрат підприємств на персонал у собівартості продукції та послуг має виражену тенденцію до зростання. Цю тенденцію обумовлюють такі фактори:

- упровадження нової техніки і технології, які ставлять більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, збільшують витрати на розвиток персоналу;
- зміни законодавства у сфері трудового права, загальнообов'язкового державного соціального страхування, законодавства про зайнятість населення обумовлюють появу нових тарифів на соціальне страхування;
- реформування оплати праці спрямоване на підвищення рівня

номінальної та реальної заробітної плати.

У цьому зв'язку великого значення набувають економічні аспекти розвитку персоналу організації, заходи щодо забезпечення більш раціонального використання коштів роботодавця на зазначені цілі. Економічні аспекти розвитку персоналу безпосередньо також пов'язані з підвищенням ефективності інвестування працівником свого розвитку.

Проблеми інвестування у розвиток людини, працівника знайшли своє відображення в концепції людського капіталу. З позиції теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим власний (приватний) людський капітал [2].

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.



Рис. 1. Класифікація прямих матеріальних витрат на розвиток персоналу

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал [3].

Прямі матеріальні витрати на розвиток персоналу багатогранні і складні. Тому класифікація цих витрат може сприяти розгляду їх конкретних напрямів з різних точок зору і на цій основі забезпечувати більш цілеспрямований характер управління розвитком персоналу організації.

Класифікаційними ознаками прямих витрат на розвиток персоналу є: фази відтворення робочої сили, рівень інвестора, цільове призначення витрат, джерела фінансування, характер витрат, час відшкодування витрат, обов'язковість витрат, доцільність збільшення чи скорочення витрат. Класифікація прямих матеріальних витрат на розвиток персоналу наведена на рис. 1.

Основні витрати організацій на розвиток персоналу припадають на фазу використання робочої сили. Планування й організація розвитку персоналу й контроль за цим процесом розглядаються як опорна підсистема стратегічного управління організації, засіб досягнення її перспективних та поточних цілей через формування освіченого, висококваліфікованого, а отже конкурентоспроможного на ринку праці робітника, фахівця з вищою освітою та керівника, відповідальних за свою справу. [2]

Література

1. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Орлова А.А., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ І ПРИОРИТЕТІВ

В сучасних умовах розвитку економіки, орієнтованої на новітні досягнення науки і техніки, відповідність потребам національної економіки, завданням її інноваційного розвитку та постійної модернізації, висококваліфіковані робітничі кадри стають першочерговою потребою виробництва. Проте сучасний стан