

навчальних закладів держава має стимулювати підприємства щодо забезпечення професійного розвитку своєї робочої сили з метою постійного підтримання високого рівня її конкурентоспроможності як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках праці.

При використуванні системи безперервного навчання персоналу економічний ефект досягається:

- за рахунок коротких термінів підготовки співробітників при мінімальному відриві від основної діяльності, оскільки навчання є безперервним процесом і немає необхідності виділяти час на “звикання” до нового виду діяльності (вчитися);

- шляхом збільшення практичної віддачі, тому що навчання на підприємстві максимально наближене до виробничої, організаційної практики, особливо якщо це безперервна система заходів щодо розвитку персоналу, що містить різні форми і методи;

- навчений персонал оперативно реагує і добре пристосовується до умов зовнішнього середовища, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Зростання ролі навчання, а особливо системи безперервного навчання, персоналу в процесах підвищення конкурентоспроможності підприємства і організаційного розвитку обумовлено наступними трьома чинниками: 1) навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічної мети організації; 2) навчання є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів організації; 3) без своєчасного навчання персоналу проведення організаційних змін стає неможливим.

Література

1. Желнина Е.В. Система непрерывного обучения персонала организации // Кадры предприятия. – 2006. – № 4. – С. 91-106.
2. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду [Текст] // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30-35.
3. Синенко Н. Об организации профессионального обучения в Нидерландах и Дании // Справочник кадровика. – 2007. – № 07. – С. 100-103.
4. Солошук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів// Справочник кадровика. – 2006. – №09. – С. 87.
5. Шоптенко В., Кайсин Д., Конанчук Д. Новые возможности бизнес-образования // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 28-34.

Пухальська О.С., студ. гр.ОА-08-2 (наук. керівн.: Коваленко Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах постіндустріального суспільства, що базується на інформаційних технологіях, темпи економічного зростання та рівень добробуту залежать усе більшою мірою від інтелектуальних ресурсів, головним носієм і творцем яких є персонал підприємства.

Ця обставина визначила те виняткове значення, якого набуло сьогодні ефективне управління людським капіталом, що забезпечує розвиток підприємства в цілому. Нова парадигма управління в постіндустріальній економіці, яка спрямована на управління людським капіталом, має недостатньо розвинуту теоретичну базу. Її формування є нагальною науковою проблемою, що потребує якнайскорішого розв'язання на основі удосконалення науково-теоретичного та методичного забезпечення.

Пошук підходів до формування ефективної системи збалансованого цілісного розвитку людського капіталу зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначає актуальність теми дисертаційної роботи.

Дослідженню проблем людського капіталу присвятили свої наукові праці такі відомі вчені минулого та сучасності як Г. Беккер, Г. Боуен, Б. Вейсборг, Е. Енгель, Дж. Маккулох, К. Маркс, Ф. Ліст, Дж. Мілль, Н. Сеніор, Г. Сиджвік, Д. Рікардо, А. Сміт, І. фон Тюнен, Т. Шульц та ін. Теоретичною базою для аналізу формування та розвитку людського капіталу є також праці російських вчених В. Гойло, А. Добриніна, С. Дятлова, І. Льїнського, З. Капелюшнікова, С. Клімова, В. Співака, Є. Старобінського, В. Тарнавського та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розв'язання проблеми управління людським капіталом зробили Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Долішній, М. Дороніна, Г. Євтушенко, М. Критський, В. Куценко, В. Пономаренко, О. Пушкар та ін.

Безсумнівними здобутками щодо подальшого становлення теорії людського капіталу відзначаються дослідження наукових колективів Інституту економіки НАН України, Інституту економіки промисловості НАН України, Науково-дослідного інституту праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України, Київського національного економічного університету, Міжрегіональної академії управління персоналом та інших науково-навчальних закладів України.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні засади управління людським капіталом, проте недостатньо вирішеним залишається питання побудови цілісної концепції його оцінювання на рівні підприємства, що потребує розроблення теоретично обґрунтованого та практично значущого методичного забезпечення. Незавершеність наукових досліджень у цьому напрямі визначає не обхідність розбудови, удосконалення цілісної системи управління людським капіталом підприємства та розроблення шляхів її подальшого розвитку, що підкреслює актуальність вибору теми дисертації, її мети і задач.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на

зростання доходів (заробітків) його власника.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці тощо [2].

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому. Виникнення поняття "людський капітал" та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо.

Трагування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу. Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище витікає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати

ступінь ефективності інвестицій у людський капітал. Аналіз ефективності інвестицій передбачає оцінку витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Зокрема, очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів [3]:

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника.

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість.

Людський капітал специфічний за своєю природою. Якщо у разі фізичного капіталу в кінці терміну використання він повністю може бути списаний на вартість створеного з його допомогою продукту, то у разі людського капіталу часто буває, що накопичений людський капітал використовується або неповністю, або втрачається і не впроваджується у виробництво. Останнє певним чином зумовлено умовами і часом використання працівника, його компетенцією, а також тим, що означений капітал не потребує прискореної окупності, він є власним капіталом людини і може бути використаний працівником лише за відповідних умов і у будь-який період часу.

Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А.Грішнова – К.: "Знання-Прес", 2000.- 313 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: підручник. / Грішнова О.А. - К.: Знання, 2004.-535 с.
3. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудова потенціал : теорія і практика. Ч. I.– К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.- Розділ I-II, с. 3-62.

Ражев О.О., студ. гр. ЕК-08
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Проблемам інноваційної активності підприємств існує в Україні на протязі всього її незалежного існування. Після розпаду СРСР, витрати