

Список літератури:

1. Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию: ЗАО «Олимп – бизнес», М.: 2003.
2. Головки Т. В., Сагова С. В. Стратегічний аналіз: навч. метод. посібник. – К.: КНЕУ, 2002.
3. Чебанова Н. В., Ивакина И. Л., Андреева М. В. Стратегическое планирование: аспекты анализа и учета: опорный конспект лекций. – Х.: Укр ГАЖТ, 2004.
4. Томпсон – Мл. А., Стрикленд А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа: Пер. с англ. – 12 – е изд. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002 .

В статье рассматривается методика разработки сбалансированной системы показателей и предложения относительно внедрения ее по следующим составляющим: финансовая, клиентская и показателей внутренних бизнес-процессов и обучение и развития производственного персонала.

In the article the method of development of the balanced system of indexes and suggestion in relation to introduction of her on the following constituents is considered: financial, client and indexes of internal business-processes and teaching and development of manufacturing staff.

УДК 331.101.26

Д.С. Насипайко, асистент

Кіровоградський національний технічний університет

Методологічні аспекти відтворення людського капіталу

В статті розглянуто три фази відтворення людського капіталу, їх взаємодію між собою, а також наведено методологічну схему цього процесу.

відтворення людського капіталу, менеджмент людських ресурсів

Постановка проблеми у загальному вигляді. Економіка буде плідно розвиватися тільки за умови ефективного менеджменту людських ресурсів, що вплине і на відтворення людського капіталу підприємств. Особливе місце при цьому належить методології дослідження процесу відтворення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню аспектів методології відтворення людського капіталу приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як Н.В. Голікова, О.А. Грішнова, Г.О. Зелінська, С.Г. Климко, А.В. Кудлай, Д.В. Маляр, Н.С. Маркова, Н.В. Перепелиця, О.С. Соколова, Л.І. Тертична та інші.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Сучасні особливості розвитку людського капіталу актуалізують вирішення питань відтворення людського капіталу. Зокрема, мова йде про аналіз складових методології процесу відтворення людського капіталу.

Формулювання цілей статті. Автор ставить за мету висвітлити методологічні аспекти відтворення людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до логіки і послідовності стадій відтворювального процесу визначальним напрямком діяльності кожного підприємства за умов ринкових відносин є дослідження напрямів розвитку і вдосконалення виробництва. Представник цього наукового напрямку П. Роумер висунув теоретичну модель економічного зростання, згідно з якою зростаючий ефект масштабу,

що діє відносно виробничих технологій, розвинені країни не тільки зберігають, а ще і більше підвищують свій економічний рівень над нерозвинутими країнами, тобто різниця в рівнях економічного розвитку має вектор збільшення [3, С.58].

Людина є основним фактором розвитку економіки, яку може вивести з кризи відтворення людського капіталу. А.В. Коровський стверджує, якщо максимально розширити межі витрат на відтворення людини, то складається відношення, у якому те, що створив людський фактор (продукт, блага, послуги), дорівнює тим благам і послугам, що власне формують відтворення цього людського фактора. Показники ефективності затрат праці на локальному рівні мають фрагментарний характер і право на існування, оскільки ціле складається із фрагментів. Але повної характеристики використання людського фактора вони не дають [2, С.68].

Сучасна управлінська діяльність повинна відповідати за відносини між працівниками і менеджерами та сприяти проявам ініціативи з обох сторін. Велике значення повинно надаватися людині, її праці, підготовці, професії, навчанню. Адже саме працівники найбільше впливають на основні виробничі процеси. Більшість працівників пов'язує розвиток професіоналізму з соціально-економічним розвитком країни, впевненістю у майбутньому. Непересічне значення для відтворення людського капіталу має соціальна діяльність, оскільки вона істотно впливає на його ефективність, яка безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки й компетентності всіх категорій працівників.

Можна відтворювати людський капітал шляхом покращення технічної оснащеності виробництва. Адже за умов ринку від ефективної діяльності підприємства залежить його подальший розвиток. Так, стан машин, обладнання, рівень ефективності технологій визначають результати виробництва. Потрібно відзначити, що існує взаємозалежність між людським капіталом і виробництвом. По-перше, людський капітал не може існувати без продуктів виробництва, наприклад, знання без книг, і, по-друге, засоби виробництва реалізують своє призначення лише через людський капітал. Повний знос і ліквідація основних засобів виробництва призводять до звільнення працівників і тим самим збільшують чисельність незайнятої робочої сили. Разом з тим, підвищення ефективності виробництва вимагає зростання продуктивності праці, узгодження діяльності відділів, цехів і ставить нові завдання організації виробництва.

На розвиток технології виробництва, ефективне використання робочої сили впливає подальше вдосконалення форм організації виробництва, праці. Слід зазначити, що впорядкованість структури виробництва, узгодженість взаємодії структурних підрозділів підприємства є шляхом до структурних змін в економіці.

Відтворення людського капіталу – це складна проблема, вирішення якої залежить від багатьох умов. На практиці людина підвищує продуктивність праці завдяки накопиченню розумової сили, розвитку науки і техніки. Людський капітал підприємства буде ефективніше відтворюватися у тому разі, коли правильно організована діяльність і весь персонал культурно-побутово забезпечений. Цей соціально-трудова фактор передбачає комплекс дослідження рівня забезпеченості працівників житлом, підприємств – будинками відпочинку, санаторіями, медичними і дошкільними установами, спортивно-оздоровчими комплексами, а також загальної структури підприємств, методів управління робітниками, зовнішнього і внутрішнього середовища.

Результати вивчення зайнятості працівників служать вихідною базою для обґрунтування конкретних шляхів удосконалення і розвитку людського капіталу підприємств на перспективний період. Даний фактор передбачає визначення плинності кадрів, кількості вакансій, обсягу виконання робіт. Найбільш складним за обсягом і вирішенням організаційно-економічних завдань напрямком є відносини в колективі

підприємства, проблеми оплати праці та соціального захисту робітників, творча активність. У ХХІ ст. є потреба в робочій силі, що постійно підвищує свій рівень знань, кваліфікації, загальної культури. Особлива увага приділяється трудовій мобільності працівників, що передбачає здатність змінювати професійну орієнтацію, місце роботи, проживання. Мобільність залежить від цілого ряду факторів – суспільних відносин, форм господарювання, попиту і пропозиції робочої сили, прибутку.

За результатами багатьох досліджень у різних країнах важливе значення для відтворення людського капіталу мають економічні фактори. Так, більш висока заробітна плата приваблює працівників і спонукає їх до більш ефективного використання своїх знань і виконання обов'язків. В більшості країн нерівність у доходах намагаються компенсувати за рахунок фондів споживання. Відмітимо, що прибутку працівника повинно вистачити не лише на забезпечення його продуктами харчування, одягом, взуттям, гідними умовами життя взагалі, а й на подальше відтворення його людського капіталу. Адже робітнику потрібні кошти на отримання нових знань або вдосконалення існуючих, на утримання своєї сім'ї, її оздоровлення, що в подальшому сприятиме накопиченню людського капіталу. Роботодавці з метою відтворення людських ресурсів повинні розуміти, що оплата праці не може бути на мінімальному рівні, а, навпаки, повинна задовольняти якомога більше потреб.

Людський капітал включає як природні, так і економічні компоненти. Зростають природні здібності людини, тобто ті, які вона мала від народження, - зростає і показник людського капіталу. Адже природа взагалі є джерелом прибутку, життя. Економічна компонента передбачає грошовий вираз використання людського капіталу, оплати результатів праці працівників. Практика свідчить, що під впливом науково-технічного прогресу змінюється роль людини у трудовому процесі. Насамперед, це характерно для тих сфер діяльності, які визначають рівень конкурентоспроможності країни на світовому ринку [3, С.59]. Таким чином, слід очікувати, що в майбутньому роль людського капіталу України, як фактора розвитку економіки, зростатиме.

В економічній літературі досі не існує єдиної класифікації фаз відтворення людського капіталу. Зокрема, Т.А. Заяць пропонує досліджувати процес економічного руху національної робочої сили в чотирьох його фазах – формування, розподілу, перерозподілу та використання [1, С.53].

Ми ж розглянемо три фази відтворення людського капіталу: формування, розподіл і використання. В методологічному плані дослідження процесів відтворення людського капіталу здійснюється з позицій економічної теорії, наукових знань та концептуального апарату з питань людського капіталу, а також нормативних документів, що регулюють різні аспекти його відтворення (рис. 1).

Фаза формування людського капіталу передбачає набуття та збереження знань і розвиток нових здібностей. В нинішніх умовах проблемою є питання кваліфікації робочих, а саме вміння оцінювати свої здібності і здатність виконувати професійні сучасні функції виробництва. Цьому повинні сприяти навички людини, адже одним із шляхів до підвищення професіоналізму, кваліфікації є постійне повторення певних дій, вдосконалення існуючих здібностей.

Кваліфікація робочої сили є важливим фактором, що відображає взаємозалежність економіки і працездатного населення. Адже люди при виборі професії залежать від потреб ринку, і навпаки, національна економіка потребує високоосвічених фахівців, що вдосконалюють свою кваліфікацію. На наш погляд, освіта дає можливість формувати людський капітал. Завдяки навчанню людина має великі шанси забезпечити свою кар'єру, майбутнє, ефективно використовувати свій інтелект. На сьогодні людський капітал збільшується також за рахунок здібностей людей змінюватися внутрішньо, постійно вдосконалюватися, а також змінювати місце роботи,

просуватися. Саме завдяки готовності розвиватися професійно, оволодівати новими знаннями у різних сферах, переїжджати з міста до міста зростає ймовірність досягнення успіху в житті.



Рисунок 1 – Методологічна схема дослідження процесу відтворення людського капіталу

Отже, розвиток людського капіталу за умов недостатнього обсягу інвестицій в промисловий капітал вимагає приділення належної уваги.

Протягом останнього десятиріччя відбулося збільшення умов для формування людського капіталу, особистості працівників, їх саморозвитку, постійного навчання. Директори підприємств почали цінувати працівників, з'явилися нові методи і підходи в управлінні виробництвом. Сьогодні спостерігається новий погляд на працівників, перше місце серед якостей яких відводиться інноваційності. Керівництву потрібні розвинуті, талановиті, активні люди, які орієнтуються на результати діяльності, розвивають свій людський капітал. Нині є потреба в лідерах. Отже, виникає питання формування сучасної української еліти. Трудова діяльність працівників, раціональне використання часу роботи, рівень кваліфікації, відношення до праці визначають поряд з іншими характеристиками якості виробничого процесу.

Підвищення розумового рівня людського капіталу відкриває можливості для відповідного розвитку знань, оволодіння інформацією, збільшення духовних цінностей. За умов ринкової економіки при розгляді працівника оцінюють його рівень освіти, загальні, економічні, технологічні знання, знання з інформатики, професійний розвиток, саморозвиток, а також суму потрібних інвестицій у розвиток його людського капіталу. Якщо розглянути розвиток освіти в останні роки, підвищення її рівня та

суттєвий вплив на неї досягнень науково-технічного прогресу, широкого запровадження комп'ютерних технологій, що невинно оновлюються, вдосконалюються, то можна відмітити посилення інформаційного аспекту в життєдіяльності людей.

Все більшого розповсюдження набувають нові знання, передові технології. Значний вклад в такий розвиток інформації внесла людина зі своєю освітою і здібностями. Існує величезна категорія інформаційних елементів: отримання освіти, наукова діяльність, публікації, винаходи, генерація нових ідей, раціоналізаторська діяльність. Інформаційна компонента реалізується у всіх видах діяльності, формах господарювання. В результаті, накопичення творчого потенціалу людини, її здібностей і знань, розвиток яких здійснюється за необхідної участі самої людини, можна визначити як формування людського капіталу. На думку деяких науковців, воно пов'язане з інвестиціями в людину та обумовлене здійсненням зусиль всіма зацікавленими сторонами.

Людський капітал формується завдяки функціонуванню ланок соціальної сфери, спрямованих на забезпечення сприятливих умов життєдіяльності людей, їх вдосконалення.

Немає сумнівів, що знання людини, здібності, навички не мають меж, і в майбутньому ці елементи людського капіталу лише збільшуватимуться.

На фазі розподілу людського капіталу особливе місце належить системі зайнятості населення з певними територіально-галузевими пропорціями розподілу робочої сили, рівнем її мобільності та вибором альтернативних варіантів працевлаштування. При цьому велику увагу треба приділяти своєчасному розв'язанню проблем зростання продуктивності праці і капіталу. Територіальний розподіл людського капіталу безпосередньо залежить від зміцнення реального сектору економіки, зростання продуктивної зайнятості населення. Підвищення рівня зайнятості дасть змогу населенню отримувати належну зарплату, яка виконувала б свої відтворювальні функції. В залежності від рівня отриманої освіти визначається напрямок розподілу людського капіталу за видами діяльності, їх перепідготовка.

На жаль, система освіти України зараз не орієнтована на забезпечення зайнятості. Недофінансування освіти та професійної підготовки призводить до невідповідності людського капіталу потребам трансформованої економіки. Необхідно підвищувати ефективність освіти, адже йдеться не тільки про розширення кар'єрних можливостей, але й про позитивні структурні зміни в економіці, що здатні нормалізувати процеси розподілу людського капіталу. Споживання зайнятими послуг соціальної сфери спрямоване на покращення освітнього рівня, професійної підготовки та матеріального стану.

Фаза використання людського капіталу тісно пов'язана з попитом на ринку праці. На відміну від фази формування та розподілу на даній фазі людина особисто регулює ступінь використання людського капіталу в залежності від рівня задоволення своїх потреб. На цьому етапі слід неодмінно передбачити стимули до трудової мобільності. В основному використання людського капіталу впливає позитивно на фінансові можливості його власника. Зазначимо, що на даній фазі повинні оптимально поєднуватися всі фактори. Дана фаза тісно пов'язана з технологічною конкуренцією підприємств, регіонів, країн. Сьогодні, а тим паче в майбутньому, функціонування робітника на підприємстві, наявність вільних місць стануть одними з важливих показників можливостей підприємства. Цьому має сприяти створення системи підготовки і перепідготовки працівників, жорсткий контроль і гідна заробітна плата.

Як складову частину використання людського капіталу розглянемо організаційну компоненту, викликану тим, що виробництво намагається йти за

науково-технічним прогресом, вдосконалюється технічне оснащення, застосовуються нові матеріали, сировина. Різні поліпшення основних засобів викликають вдосконалення технології виробництва, продукції, і виникає потреба у нових працівниках, готових до нововведень. В процесі виробництва розробка нового продукту організується під впливом розвитку технологій. Отже, відтворення людського капіталу і засобів виробництва завжди має двобічний зв'язок. Розвиток нематеріального виробництва проявляється у використанні людського капіталу і його відтворенні і навпаки. По-перше, створюються робочі місця на ринку праці, а по-друге, нематеріальні фактори виробництва можуть сприяти тому, що відпаде необхідність пошуку роботи в різних підприємствах, містах.

Очевидно, що використання людського капіталу повинно розглядатися як один з кроків на шляху до формування соціальної стабільності в країні. Перспективи його використання визначатимуться здебільшого досягненнями в освіті, що розширює можливості для населення успішно реалізовувати власні знання, професійно-кваліфікаційні здібності, і тим самим забезпечити прийнятний життєвий рівень. Для відтворення людського капіталу головною прерогативою є підвищення вимог до професійних якостей працівників, створення умов для найкращого використання кожним працюючим власних здібностей, докладання зусиль працівника до вдосконалення своїх знань.

Недосконалість механізму зайнятості населення та інші фактори гальмують нормальний перебіг процесу використання людського капіталу. Формування засад його продуктивного використання відбувається не тільки через систему регулювання темпів зайнятості, але й високі кінцеві результати у вигляді соціально прийнятного рівня трудового доходу, задоволеного споживчого попиту населення та підвищення темпів економічного зростання. Використання людського капіталу залежить також від якості охорони здоров'я. Підвищення рівня народжуваності нормалізує процеси відтворення населення та поступово збільшить загальну кількість працівників. Мобілізація всіх факторів забезпечить розширення робочих місць і підвищення мобільності робочої сили.

Нові умови господарювання вимагають проведення ефективної трудоворесурсної політики, розширення внутрішнього ринку, збільшення мобільної робочої сили. Сьогодні відбувається формування принципів «людинотворчого» етапу в соціальній політиці уряду, зумовленого необхідністю підвищення рівня продуктивного використання людського капіталу, що в змозі підвищити віддачу факторів виробництва.

Широкий вибір методів дослідження ускладнює процес побудови чіткої методики в тому сенсі, що за допомогою одного методу можна характеризувати людський капітал на всіх фазах його відтворення.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Отже, створення умов для реального підвищення життєвого рівня людей сприятиме відтворенню людського капіталу. Сьогодні науковці мають визначати ефективні методи оцінки людського капіталу, його рівня, раціонального використання, а також вирішувати проблеми погіршення умов життя людей, забезпечення витрат на перепідготовку і виховання трудових ресурсів. Все більш вагомими стають проблеми суті людського капіталу. Вони і потребують розвитку комплексного підходу до вивчення характеру відтворення людських ресурсів, зокрема, до системи знань, рівня культури, системи управління трудовими ресурсами, тощо. Зрозуміло, що ці проблеми не можуть бути вирішені в рамках тільки економіки, подальше зміцнення якої залежить від людини.

Список літератури

1. Заяць Т.А. Сучасні проблеми відтворення людських ресурсів України // Науковий збірник «Проблеми формування ринкової економіки». КНЕУ. – К.: 2001. – С. 52-60.
2. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування. – К.: 2004. – 165 с.
3. Мазурок П.П. Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання. Вчені записки КНЕУ. Випуск 7. – К.: 2005. – С. 57-64.

В статье рассмотрены три фазы воспроизводства человеческого капитала, их взаимодействие между собой, а также представлена методологическая схема этого процесса.

In the article three periods of the reproduction of the human capital, their interaction mutual influence, and also the methodological schema for this process are shown.

УДК 657

С.В. Прудченко, студ. 5-го курсу

Кіровоградський національний технічний університет

Особливості обліку продуктів харчування у закладах охорони здоров'я

У статті досліджено сучасний стан реформування обліку у бюджетній сфері. Проаналізовано особливості бухгалтерського обліку продуктів харчування у закладах охорони здоров'я, визначено основні проблеми. Надано характеристику чинників, що визначають сучасний рівень організації обліку у закладах охорони здоров'я. Запропоновано напрямки удосконалення обліку продуктів харчування у бюджетних установах.

реформування обліку, бюджетні установи, заклади харчування, продукти харчування, заклади охорони здоров'я, автоматизація обліку, математичні методи

Серед напрямків бюджетної реформи в Україні особливе місце займає вирішення питань комплексного характеру, зокрема забезпечення ефективного використання ресурсів. На сучасному етапі реформування нормативно-правової бази з питань обліку та контролю використання бюджетних коштів у центрі уваги перебувають органи державного сектора, вагому частку в структурі якого займають бюджетні установи та організації.

У структурі бюджетних установ є підрозділи, які виконують функції, що не безпосередньо пов'язані з бюджетною сферою. Є випадки, коли для здійснення своєї статутної діяльності бюджетним установам є необхідним організувати харчування, що зокрема стосується і закладів охорони здоров'я.

Продукти харчування є основним компонентом життєдіяльності людини, з особливо в період лікування чи оздоровлення. В умовах обмежених можливостей бюджетного фінансування лікувально-оздоровчих закладів виникає підвищена потреба у раціональному витрачанні продуктів харчування для хворих, які перебувають на стаціонарному лікуванні у лікарнях.

Проблемам обліку у бюджетній сфері присвячено значну кількість публікацій, зокрема ці питання досліджували Р.Т. Джого, С.Я. Зубілевич, Н.І. Іванов, М.З. Грапп, Л.С. Кауцький, В.А. Голощатов, І.Д. Фаріон, В. Якимов та інші. Автори, як правило, розглядають питання методології та організації обліку в бюджетній сфері. Проте, не