

(страхування; соціальні путівки на відпочинок; харчування; оплата транспортних витрат; соціальне медичне обслуговування); моральні (нематеріальні, неекономічні), які також поділяються на соціальні стимули: перспективи просування по службових сходах; можливість займатися престижними видами праці; можливість брати участь в управлінні виробництвом.

Моральні стимули: визнання співробітника як працівника; публічне визнання; похвала; критика; високий ступінь самостійності та відповідальності.

Соціально-психологічні стимули: комфортний клімат у колективі; спілкування; кооперативи.

Творчі стимули: стажування; підвищення кваліфікації; цікавий зміст роботи. Вільний час: додаткова відпустка; гнучкий графік роботи, що є важливою складовою забезпечення ефективності діяльності підприємства. При стимулюванні праці спонукання відбувається у формі компенсації за трудові зусилля, таким чином, поділ стимулів на «матеріальні» і «моральні» умовні, оскільки вони взаємопов'язані. Однак, слід зазначити, що механізм стимулювання має бути адекватний механізму мотивації працівника.

Таким чином, варто відзначити, що між матеріальними і нематеріальними стимулами існує діалектичний зв'язок. Так, заробітна плата (матеріальний стимул) впливає на оцінку та самооцінку працівника, задовольняючи тим самим потреби у визнанні, повазі оточуючих, самоповазі, у самоствердженні, тобто матеріальний стимул виступає одночасно і як соціальний, моральний, психологічний. Але, якщо використовувати лише матеріальний стимул, не задіявши моральних, соціальних, творчих стимулів, то вся система стимулювання перестане виконувати притаманні їй функції повною мірою, що призведе до переважання економічних стимулів на шкоду соціальним, моральним і психологічним, що відбувається на більшості підприємств України. Представники системи менеджменту стикаються з тим, що підвищення заробітної плати вже не дає ефекту в підвищенні результативності та якості роботи працівників.

Список використаних джерел

1. Стефанюк, О.Д. Система нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві // Бізнес Інформ. – 2016. – №4. – С. 277-283.
2. Мескон, М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ./ М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М. : Дело, 2008. – 800 с.
3. Дімітрієва, С.Д. Шляхи підвищення мотивації персоналу // URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64920/14-Dmitrieva.pdf?sequence=1>

Насипайко Д.С., канд. екон. наук, доцент

Резніченко О.О., викладач

кафедри економіки та підприємництва

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ АНАЛІЗУ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В умовах переходу України до ринкової економіки підприємства перебувають у важкому фінансовому стані, в умовах системної кризи: плінність кадрів, нестача

якісного людського капіталу перешкоджають ефективній діяльності. Перехід економіки на інноваційний шлях розвитку неможливий без наявності відповідного людського капіталу. Пошук шляхів комплексного вивчення людського капіталу, людського потенціалу триває з кінця ХХ століття.

Велика увага приділяється даній проблематиці в працях українських авторів: О. Амоші, В. Антонюк, Н. Андрусевич, С. Бандура, Л. Безтелесної, В. Геєця, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, О. Макарової, Л. Михайлової, О. Левченка, І. Петрової, М. Семикіної, О. Стефанишина та ін. На увагу заслуговують праці О. В. Білецького [1], які містять науково-методичні засади оцінки якості формування та використання людського капіталу, а саме обґрунтування необхідності здійснення індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу тощо. Важливим та актуальним є питання практичної реалізації досягнень теорії людського капіталу.

Метою роботи є розвиток методичних підходів до аналізу ефективності відтворення людського капіталу.

Важливими критеріями виявлення кризових явищ та соціальних загроз щодо відтворення людського капіталу є:

- показник смертності населення (абсолютний та відносний);
- обсяги та сальдо міграції та коефіцієнт механічного приросту;
- рівень безробіття населення працездатного віку, обрахованого за методологією МОП, рівень зареєстрованого безробіття, % від працездатного населення в працездатному віці;
- питома вага безробітних осіб, звільнених у рамках групових звільнень;
- рівень прихованого безробіття у % до середньооблікової кількості штатних працівників;
- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, осіб;
- питома вага тривалого безробіття (за методологією МОП) у загальному;
- середня тривалість пошуку роботи безробітних, визначених за методологією МОП, міс.;
- питома вага тривалого зареєстрованого безробіття; середня тривалість зареєстрованого безробіття, міс.;
- рівень застійного і родинного безробіття;
- питома вага працівників, заробітна плата яких нижча від середньої по Україні, %;
- питома вага зайнятих у шкідливих та небезпечних умовах праці в загальній чисельності зайнятих;
- співвідношення грошових доходів і витрат населення; частка бідного населення в загальній чисельності працюючого населення.

Загально визначеними є два основних підходи до оцінки накопиченого людського капіталу: витратний і доходний.

Доцільно також зауважити, що методичний інструментарій має зосереджуватися на розв'язанні проблеми приведення у відповідність параметрів розвитку вітчизняного людського капіталу до стандартів людського капіталу високорозвинених країн. Відповідно прикладна реалізація цього підходу, на нашу думку, має бути забезпечена застосуванням компаративного аналізу стану розвитку людського капіталу та ефективності зростання національної економіки порівняно з динамікою та рівнем розвитку відповідних сегментів економіки високорозвинених країн з визначенням характеру структурних зрушень, а також рівня дотримання соціальних гарантій для економічно активного населення.

Також доречно підкреслити, що індикатори відтворення людського капіталу країни повинні узгоджуватися із пороговими значеннями, які визначають, наскільки реальний стан його певного сегмента відхиляється від оптимального. У цьому плані слід погодитися з доцільністю застосування гранично допустимих показників відтворення людського капіталу в Україні, які свідчитимуть про їх відхилення від оптимальних [2; 3]. Так, до таких показників належать: питома вага заробітної плати у ВВП (60-80 %), частка населення, що живе на межі бідності (10,0%), співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати (1 : 3), рівень безробіття (7-10%), коефіцієнт старіння населення (7,0%), очікувана тривалість життя (70 років), відношення середньої зарплати до прожиткового мінімуму (4-5 разів) та ін.

Необхідно підкреслити, що найвища ступінь соціальної стабільності як чинника майбутнього відтворення людського капіталу досягається за умови, що зазначені показники знаходяться в діапазоні припустимих меж, а порогові значення одного показника дотримуються незалежно від інших. Практика свідчить, що поширення соціальних дефіцитів створює особливі загрози для відтворення людського капіталу та уможлиблює збільшення некерованості цих процесів.

Послідовність аналізу перебігу процесів відтворення вітчизняного людського капіталу також може бути забезпечена за допомогою ретроспективного аналізу динаміки відтворення людського капіталу та визначення необхідності його прискорення і розширення з обґрунтуванням на перспективу можливих варіантів та гіпотез розвитку національного людського капіталу в умовах інноваційної модернізації вітчизняної економіки.

Розраховані за певний період по окремих компонентах людського капіталу параметри характеристик та індекси їх щорічної зміни виявлятимуть рівень його відтворення.

Тобто методологічний аспект, який ґрунтується на застосуванні матрично-індексного інструменту аналізу ефективності відтворення людського капіталу, дасть змогу розробити і прийняти ефективні регуляторні заходи на всіх рівнях управління, пов'язані зі стимулюванням тих чи інших форм відтворення людського капіталу.

В основі обґрунтування методики порівняльного дослідження основних соціально-економічних процесів і явищ в контексті їх впливу на відтворення людського капіталу, лежить автономна екстрагована (партикулярна) оцінка явищ, які засвідчують позитивний вплив на людський капітал (презентовані показниками-стимуляторами) та протилежний, негативний вплив (презентовані показниками-дестимуляторами). З метою визначення особливостей їх впливу на рівень ефективності також доцільно розраховувати коефіцієнти рівня безпечності та сталості економічного середовища людського капіталу для забезпечення економічного піднесення на інноваційних засадах.

Ці показники, на наш погляд, комплексно відбивають стан усіх компонент людського капіталу і можуть бути застосовані до оцінки його відтворення на всіх рівнях.

Пріоритетним завданням удосконалення сучасної статистики є розробка агрегатного показника стану людського капіталу. Це припускає не тільки створення системи показників, що характеризують його формування, але й перегляд діючих концепцій врахування комплексу основних проблем статистичної оцінки людського капіталу:

- розробка класифікації елементів, що утворюють людський капітал;
- перегляд меж між споживанням і виробництвом валового продукту;
- охоплення всіх інституціональних одиниць;
- розробка показників ефективності людського капіталу.

Таким чином, на сучасному етапі людський капітал відіграє одну з провідних ролей у забезпеченні економічного зростання. Вартісне вимірювання людського капіталу вважається досить об'єктивним, оскільки його можна застосувати для відображення тенденцій на регіональних і світових ринках праці. Однак ці методи, на наш погляд, не дозволяють в достатній мірі виявляти якісні особливості відтворення людського капіталу. Перспективи досліджень в даному напрямку містяться в подальших емпіричних дослідженнях методичного забезпечення оцінки стану людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Білецький, О.В. Методологічні аспекти дослідження інноваційних чинників розвитку людського капіталу / О.В. Білецький // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Вип. 12/2015. – Ч. 1. – С. 142-145.
2. Соціальна економіка : [навч. посібник] / [Беляєв О.О., Діба М.І., Кириленко В.І. та ін.]. – К. : КНЕУ, 2005. – 196 с.
3. Сухоруков, А.І. Програмно-цільовий підхід до забезпечення економічної безпеки України / А.І. Сухоруков // Стратегія екон. розв. України : [наук. зб. / відп. ред. О.П. Степанов]. – К. : КНЕУ. – 2000. – Вип. 2-3 – С. 14-21.

*Новицький М.В., канд. екон. наук
Одеський національний економічний університет
м. Одеса*

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕНІ ДИСЦИПЛІН

Самостійна робота студента в сучасній дидактиці тісно пов'язана з організуючою роллю викладача, тому її організацією займається безпосередньо кафедра. Перелік завдань для СРС (обов'язкових для виконання та за вибором студента), форми її організації та звітності, терміни виконання кожного виду роботи визначаються робочою програмою навчальної дисципліни (розділи «Самостійна та індивідуальна робота студентів»). Випробуваною формою організації СРС є складання графіка усіх видів навчальних робіт, в якому зазначаються терміни усіх заходів, обсяг часу, відведеного на самостійну роботу, тематика занять, література з конкретизацією тем і сторінок. [1]

Чим активніші студенти, тим рівноправнішими учасниками навчального процесу у вищій школі вони себе вважають, тим кращі їх результати. Реалії сьогодення потребують, щоб навчання у ВНЗ було інтерактивним. Суть інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх студентів.

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання ситуації, спільне розв'язання проблем, вироблення спільної стратегії подолання складних ситуацій тощо. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, конструктивного творчого мислення; виробленню цінностей; створенню атмосфери співпраці, взаємодії; дає змогу розвивати свої здібності, оскільки є своєрідним «перерозподілом активності» від викладача до студента.

Новою формою здобуття освіти, новим видом взаємодії між викладачами і студентами є також дистанційне навчання.