

цівників необхідно забезпечити підтримку і стимулювати створення на базі цих підприємств мініцехів, мінівиробництв та інших малих форм за профілем своєї діяльності визначаючих структурне удосконалення економіки;

— збереження і створення робочих місць, у т. ч. за рахунок розвитку внутрішнього підприємництва.

В рамках даних заходів представляється важливим сприяння раціональному розповсюдженню часткової зайнятості на основі гнучких графіків.

**Висновки та перспективи подальших розробок.** Запропоновані заходи спрямовані на забезпечення безперервного, збалансованого управління трудовим потенціалом. Перспективи подальших розробок пов'язані з детальним обґрунтуванням, комплексним вивченням системи управління трудовим потенціалом на різних рівнях, формуванням методології оцінки соціально-економічної ефективності даної системи та окремих її складових.

### **Література**

1. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік. Державний комітет статистики [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 13.07.2010 р.

УДК 331.101.262: 331.107.266

**Н. М. Гвоздик**, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці,  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ З ЕКОНОМІЧНИМИ ТА СОЦІАЛЬНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА**

*АНОТАЦІЯ.* У статті розглядається доцільність інвестицій у людський капітал підприємства для підвищення економічних та соціальних результатів роботи підприємства; розроблена програма формування та використання людського капіталу на підприємстві.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Інвестиції людський капітал, конкурентоспроможність підприємства, програма формування та використання людського капіталу

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается целесообразность инвестиций в человеческий капитал предприятия для повышения экономических и социальных результатов работы предприятия; разработана программа формирования и использования человеческого капитала на предприятии.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Инвестиции в человеческий капитал, конкурентоспособность предприятия, программа формирования и использования человеческого капитала.

**ABSTRACT.** In the article the feasibility of investment in human capital businesses to increase economic and social value of the company, developed a program of formation and use of human capital in the enterprise.

**KEY WORDS.** Investment in the human capital, the competitiveness of enterprises, generating program and use of human capital.

**Постановка проблеми.** Основною умовою переходу вітчизняної економіки до постіндустріального розвитку є усвідомлення і визнання суспільством визначної ролі людського капіталу, що стає ключовим фактором успіху як підприємства, так і країни в цілому. Економічна ефективність підприємства буде визначатися, в першу чергу, використанням людського капіталу — висококваліфікованих кадрів, нових знань та навичок, технологій та методів управління. Очевидно, що послідовне формування людського капіталу і підвищення ефективності його використання дозволить істотно посилити конкурентоздатність підприємства і є засобом запобіганню криз.

**Аналіз досліджень та публікацій.** В економічній літературі широко обговорюються питання пріоритетності інвестицій у людський капітал, впливу людського капіталу на стійкий і конкурентоспроможний розвиток підприємства. Актуальність цих питань у ринковій економіці обумовлена посиленням інтересу до творчих здібностей людини, інтелектуальної діяльності, що співпадає із загальною закономірністю розвитку сучасної науки.

Питання формування та розвитку людського капіталу широко розкриваються у наукових працях іноземних та українських економістів. У числі найбільш значимих робіт, присвячених загальнотеоретичним питанням формування і розвитку людського капіталу та інвестування в людський капітал, слід відзначити праці російських та українських учених: С. Аронової, А. Бутенко, О. Грішної, В. Денесюка, А. Добриніна, А. Докторовича, С. Дятлова, І. Каленюка, П. Крайнева, М. Критського, А. Корицького, Ю. Кулікова, І. Скоблякової, О. Циренової, П. Цибулева, А. Чухна та ін.

Разом з тим, залишаються дискусійними питання, пов'язані зі стимулюванням інвестицій у людський капітал на підприємствах

та підвищенням їх ефективності, що в сучасних умовах є ключовим фактором якісних і структурних змін в економіці.

**Мета статті.** Метою статті є розкриття взаємозв'язку між формуванням і використанням людського капіталу підприємства та досягненням максимального соціального та економічного результату від його використання при оптимізації витрат на нього; розробка програми формування та використання людського капіталу на підприємстві для підвищення конкурентоспроможності.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема вивчення внутрішніх нематеріальних ресурсів людини для економічної науки не нова. Уже робилися спроби довести, що доходи, які отримує людина, підприємство і держава в цілому, напряму пов'язані з обсягом і якістю ресурсів, накопичених індивідом і можливостями продуктивного використання цих ресурсів. Ще родоначальник класичної політекономії В. Петті писав про те, що велич і слава государя «покояться на чисельності, майстерності і працьовитості його народу» [1, с. 7].

В. Матур у статті «Стратегія регіонального економічного розвитку, заснована на людському капіталі» [3, с. 207] стверджує, що успішна довгострокова стратегія економічного розвитку повинна ґрунтуватися на накопиченні людського капіталу. Саме людський капітал стимулює ріст об'єму знань, що дуже важливо в сучасну інформаційну епоху. Ріст знань працівників у свою чергу сприяє зростанню випуску продукції, а підприємства розвиваються, застосовуючи на практиці інноваційні знання. При більш ефективному використанні працівників і капіталу залишається надлишок коштів на інвестування в людський капітал, що знову ж таки приводить до росту ті розвитку, а отже, запобігає виникненню криз на підприємстві.

Необхідність формування дієвих інвестицій у людський капітал підприємств як однієї з головних умов підвищення ефективності виробництва давно зрозуміли власники капіталів у країнах з ринковою економікою. Багаточисленними групами дослідників отримані різноманітні емпіричні дані, що підтверджують взаємозв'язок між людським капіталом і економічним ростом. Одним із таких підтверджень за останні роки може слугувати методика, що була розроблена і апробована компанією Watson Wyatt для оцінки зв'язку між людським капіталом і вартістю акціонерного капіталу компанії [2]. Такі дослідження проводилися Watson Wyatt у 500 компаніях з квітня 1996 року по квітень 2001 року і продемонстрували, що у підприємств з низьким рівнем індексу людського капіталу (0—25) ріст вартості акцій

склав 21 %, з середнім рівнем (26—75) — 39 % і з високим рівнем (76—100) — 64 %.

Отже, значення мікрорівня економічної діяльності у процесах інвестування людського капіталу та забезпечення їх ефективності важко переоцінити, адже саме на підприємствах здійснюється безпосереднє використання нагромадженого людського капіталу, досягається економічний та соціальний ефект, формуються передумови та вимоги щодо подальшого розвитку. Тобто підприємство є тією ланкою, що об'єднує процеси формування, розвитку та використання людського капіталу і реалізує ефективність раніше здійснених інвестицій у людський капітал.

Взаємозв'язок інвестицій у людський капітал з економічними та соціальними результатами роботи підприємства демонструє розроблена узагальнена модель (рис. 1), яка відображає нескінченний процес формування та використання людського капіталу на мікрорівні.

Людський капітал, сформований і нагромаджений у результаті раніше здійснених інвестицій, використовується у діяльності підприємства, реалізується у трудовій діяльності персоналу та створює економічний та соціальний ефекти. Ефективне підприємство формує цілі подальшого розвитку, визначає стан та потреби у розвитку людського капіталу та здійснює інвестиції. Цей процес є неперервним, оскільки визначається прагненням до розвитку, до досягнення стратегічних економічних та соціальних цілей підприємства.

Важливим інструментом забезпечення ефективності використання людського капіталу є стратегічні корпоративні цілі, що являють собою ефективний системоутворюючий фактор трудової активності персоналу. Стратегічні корпоративні цілі економічного розвитку (і, зокрема, досягнення високого рівня прибутковості діяльності) підприємства безпосередньо пов'язані з необхідністю управління розвитком людського капіталу. Тобто вартісне завдання отримання прибутку перетворюється на управлінське завдання ефективного використання людського капіталу підприємства.

Відсутність ефективної системи цілепокладання на підприємстві на всіх рівнях управління може призвести до нездатності керівників чітко формулювати вимоги та потреби щодо якості та кількості людського капіталу, визначати які знання, вміння, навички найкорисніші для розвитку їх підприємства на даний час, а які будуть потрібні в майбутньому. Внаслідок цього вони виявляються неспроможними зробити обґрунтований вибір напрямів формування та розвитку людського капіталу, вибору програм підвищення кваліфікації працівників, форм і методів навчання.

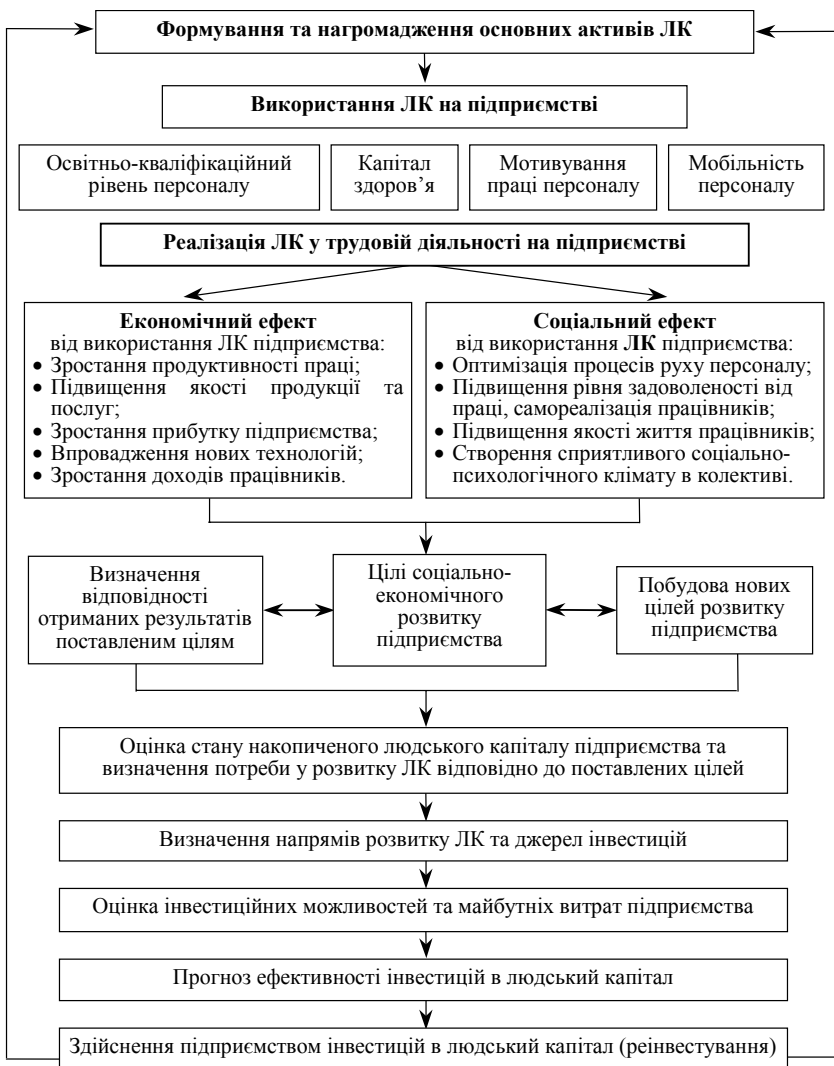


Рис. 1. Узагальнена модель взаємозв'язку інвестицій з формування та нагромадження людського капіталу (ЛК) з економічними та соціальними результатами роботи підприємства

Враховуючи першочергову важливість формування та використання людського капіталу для конкурентоспроможності підприємства, керівники і провідні фахівці всіх рівнів перспективних підприємств повинні розробляти і впроваджувати програми

формування та використання людського капіталу. Програми формування та використання людського капіталу на підприємстві мають включати в себе такі етапи:

1. оцінювання стану людського капіталу підприємства;
2. пошук і аналіз резервів формування і розвитку активів людського капіталу на основі інформації, одержаної в ході оцінювання;
3. розробка плану використання резервів формування і розвитку активів людського капіталу, який повинен включати конкретні заходи і терміни їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний та соціальний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців;
4. розробка систем мотивації працівників до праці;
5. контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;
6. вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання ефективності використання людського капіталу.

Реалізація розроблених у заходів та програм з формування, розвитку та використання людського капіталу дасть можливість створити підґрунтя для високої ефективності здійснених інвестицій у людський капітал та досягнення цілей соціально-економічного розвитку підприємств.

**Висновки.** Світовий досвід та практичні дослідження неодноразово доводили, що формування та розвиток людського капіталу підприємств є основним фактором економічного зростання та запорукою їх ефективної діяльності. Підприємство є саме тією ланкою, що об'єднує процеси формування, розвитку та використання людського капіталу і реалізує ефективність раніше здійснених на всіх рівнях інвестицій в людський капітал. Послідовне формування людського капіталу і підвищення ефективності його використання дозволить підприємствам суттєво підвищити конкурентоспроможність і може явитися засобом запобігання криз.

### **Література**

1. *Петти У.* Трактат о налогах и сборах // У Петти. — СПб.: Петраком, 1993. — 154 с.
2. *Шахбазов А.* Инвестиционная привлекательность компаний и человеческий фактор [Электронный ресурс] / 10.10.2006. // Режим доступа: <http://old.e-xecutive.ru/without/rubricator/newfolder6019/newfolder6028/>
3. *Mathur V. K.* Human Capital-Based Strategy for Regional Economic Development // Economic Development Quarterly. — Vol. 13. — No. 3. — August 1999. — pp. 203—216.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.