

підприємства.

### Література

1. Горлево О. А. Менеджмент качества: анализ основных определений // Методы менеджмента качества. – 2004. – № 12. – С. 34–36.
2. Дмитриев И. Системе менеджмента качества нужен сертификат. Что делать? С чего начать? // Стандарты и качество. – 2005. – № 5. – С. 76–81.
3. Калиновська Л. Інтеграція системи управління якістю на торговельному підприємстві // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2004. – № 5. – С. 121–125.
4. Калита Т. Системи управління качеством: по стандарту ИСО 9001 или по предприятию // Стандарты и качество. – 2006. – № 2. – С. 70–72.
5. Лешко И., Заика И. Система менеджмента качества – новое мышление предприятия // Отдел кадров. – 2004. – № 3. – С. 26–27.
6. Полова Я. М. Методология побудови процесів у форматі міжнародних стандартів 150 серії 9000 // Вимірювальна та обчислювальна техніка в технологічних процесах. – 2004. – № 2. – С. 7–10.
7. Рахлин К. М. Система менеджмента качества: заблуждения и ошибки // Методы менеджмента качества. – 2005. – № 12. – С. 19–20.
8. Сімкова Т. Основи системи ефективного управління якістю в економіці України // Економіка та держава. – 2006. – № 1. – С. 54–56.
9. Харченко Т. Б. Методика впровадження системи управління якістю на підприємстві // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 12. – С. 152–156.
10. Шаповал М. І. Менеджмент якості: Підручник. – К.: Знання, 2003. – 475 с
11. Шевченко А. Впровадження систем управління якістю на українських підприємствах // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2003. – № 4. – С. 53–56.

Надійшла 2.06.2007 р.

УДК 330.32

В. В. КАВЕЦЬКИЙ

Вінницький національний технічний університет

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

*Подана загальна характеристика теорії людського капіталу як одного з напрямків управління трудовими ресурсами підприємства. Обґрунтовано переосмислення ролі та місця людини, її здібностей та можливостей в сфері виробництва як шляху підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Розглянуто поняття інвестицій в людський капітал та їх вплив на процеси функціонування підприємства в сучасних економічних умовах.*

Одним з головних факторів виробництва будь-якого виду товарів та послуг поряд з основними фондами і оборотними засобами є трудові ресурси. В сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш цінний капітал, що його має підприємство. Науково-технічний прогрес в промисловості та пов'язане з ним швидке підвищення частки наукоємких технологій зумовлює зростання вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника.

Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, що пов'язана з наймом працівників, їх навчанням, оцінюванням та оплатою їх праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування промислового підприємства. Однак наявний на ринку праці науково-технічний потенціал часто не знаходить свого застосування. На сучасному етапі розвитку економіки України необхідним є створення ефективного ринку висококваліфікованих спеціалістів. Недорозвиненість вітчизняного ринку праці, особливо з позицій наявності висококваліфікованих спеціалістів, часто обумовлена ігноруванням менеджерами підприємства важливості вкладень в підбір кадрів або їх утримання на підприємстві.

В сучасних умовах актуальною проблемою є дослідження конкурентних переваг підприємств, які напряму визначаються накопиченим та задіяним людським капіталом. Тому виникає необхідність в проведенні економічного дослідження всього комплексу елементів з управління персоналом і виявлення місця та ролі людини в умовах сучасного виробництва. Дана теза і визначає необхідність аналізу сутності та можливості застосування в економіці України основних засад теорії людського капіталу.

Розвиток людського капіталу (Human Capital Development) – це розвиток цінних для бізнесу якостей співробітників, вкладення в їх здібності та навички, які в майбутньому повинні повернутися відчутними для підприємства бізнес-результатами.

Ідея людського капіталу має досить давні історичні джерела. Ще в XVII сторіччі В. Петті головним багатством країни вважав живих людей, які володіють живими діючими силами [1]. Виходячи зі своїх

положень В. Петті розрізняв даремні заняття та заняття, що мають велике значення для суспільства і країни, вказуючи, що країна буде настільки багатшою, наскільки більше в ній проживає вмілих та працелюбних громадян.

А. Сміт в XVIII сторіччі довів, що вирішальна роль у виробництві багатства належить робітнику, його навикам і здібностям. Витрати які пов'язані з продуктивними вкладеннями в людину, сприяють зростанню його продуктивності праці і відшкодовуються разом з прибутком. Загалом теорія А. Сміта максимально наближена до сучасної теорії людського капіталу.

Роль освіти громадян пов'язував з економічною відсталістю країни і Д.Рікардо, який одним з перших розглянув поняття «робоча сила», «витрати поновлення робочої сили», «витрати на освіту» народних мас. Ідея людського капіталу знайшла своє відображення в працях А. Маршалла та багатьох інших вчених [2]. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу оформилась лише на межі 50-60 років XX сторіччя. Заслуга її висування належить американському економісту, лауреату Нобелівської премії 1979 року Т. Шульцу, а базова модель була розроблена лауреатом Нобелівської премії 1992 року Г. Беккером в книзі «Людський капітал».

Питання розвитку і важливості людського капіталу для розвитку економіки активно розглядалися і розглядаються науковцями. Найбільш відомими в даному напрямку є роботи Дж. Мінцера, Б. Вейсброда, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порета, Ф. Уелча, Б. Чізвіка, Р. Капелюшнікова, О. Коріцкого, С. Дятлова, А. Добриніна, М. Крітського, О. Грішної, В. Денесюк.

Таким чином, в другій половині XX сторіччя в економічній науці практично всі визнавали, що національне багатство створюється як уречевленою, так і неречовою формою капіталу, а «людський капітал» отримав офіційний статус. Поняття людського капіталу, на сучасному етапі, базується на трьох постулатах:

- вартість виховання та освіти людини формують реальні затрати;
- праця освіченої людини продуктивніша порівняно з працею малоосвіченої;
- витрати на освіту і професійне навчання сприяють, завдяки зростанню продуктивності праці, збільшенню національного багатства.

Метою даного дослідження є розгляд основних положень та принципів розвитку і використання людського капіталу і можливості застосування даної теорії на промисловому підприємстві для забезпечення ефективного процесу управління трудовими ресурсами і підвищення їх активності на вітчизняних підприємствах та в організаціях.

В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак в своїй сукупності вони можуть бути зведені до такого: людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений конкретною людиною визначений запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва. Всі перераховані складові сприяють зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і впливають на зростання доходів конкретної людини [3].

Таким чином виходячи з постулатів та визначення теорії людського капіталу можна відмітити, що:

- розглянута сукупність стає людським капіталом в момент купівлі-продажу робочої сили;
- зростання людського капіталу повинно сприяти зростанню продуктивності праці та виробництва;
- доцільне використання людського капіталу повинно вести до зростання доходів працівника;
- зростання доходів стимулює працівника робити вкладення в здоров'я, освіту тощо, з метою підвищення запасу знань, навичок, здібностей і мотивацій, що в подальшому його знову ефективно застосовувати.

Для розвитку людського капіталу необхідні значні затрати та різноманітні види ресурсів як зі сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства. Загалом, ці витрати, що збільшують продуктивні якості і характеристики людини, можна розглядати як інвестиції, бо вони здійснюються з таким розрахунком, що потім будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів. Дані витрати визнають як виробничі, бо такі вкладення підприємства в працівника приносять суттєвий та довготривалий економічний ефект, хоча інвестиційний період досить тривалий і складає 15 ... 20 років.

К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників» [4]. Аналогічного підходу до поняття інвестиції дотримувалися Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц.

Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. На формування людського капіталу на підприємстві впливає організаційна культура; корпоративність; мотиваційний механізм, що забезпечує умови для реалізації здібностей людини; створення відповідного психологічного клімату і можливості професійного та посадового зростання; система розвитку особистих якостей, що впливають на взаємовідносини між членами трудового колективу і їх відношення до праці.

Інвестиції в людський капітал допомагають покращенню сприйняття нових наукових ідей, техніко-

технологічних новацій, підвищенню адаптивного потенціалу економічної системи, її можливості розвиватися, пристосовуючись до постійних змін.

Більшість економістів поділяють інвестиції в людський капітал на три основні групи, виділяючи три основних активи людського капіталу:

- витрати на освіту – в тому числі загальну та спеціальну, формальну і неформальну, а також підготовку на робочому місці;
- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким, працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долаючи безробіття.

Основними видами інвестицій в людський капітал підприємства вважають інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Необхідно також відмітити, що процес інвестування в людський капітал в окремих галузях економіки можуть мати свої особливості. Для промислових підприємств найбільш капіталомісткими будуть затрати на підготовку кадрів і на підвищення кваліфікації персоналу.

При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або шляхом збільшення продуктивності праці, або працівник отримує знання, які роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої представляють велику цінність. Професійна підготовка виступає як механізм, завдяки якому людина, яка приходить на підприємство, може краще опанувати свою роботу, більше взяти про підприємство. Курси перепідготовки дають можливість працівникам придбати знання за новими перспективними напрямками в рамках наявної спеціальності.

Необхідно також відмітити ряд особливостей, які формують відмінність інвестицій в людський капітал від інших видів інвестицій [5]:

- при накопиченні людського капіталу його доходність підвищується до моменту закінчення активної трудової діяльності;
- зношування людського капіталу визначається ступенем природного зношування людського організму, а також, ступенем його морального зношування внаслідок старіння знань та зміни вартості отриманої освіти;
- високий ступінь ризику таких інвестицій – неможливість в достатній мірі гарантувати очікуваний результат.

Адаптація та застосування елементів теорії людського капіталу у вітчизняній практиці управління повинне призвести до перегляду та розширення концепції управління підприємствами та до зміни критеріїв в аналізі ефективності системи управління людськими ресурсами. Сутність організації управління підприємством полягає в умілому поєднанні різноманітних ресурсів для досягнення поставленої мети. Однак матеріальні, фінансові та інформаційні потоки виникають в результаті діяльності людей, і ефективність їх діяльності визначає результати всіх інших процесів на підприємстві.

В ринкових умовах складною є проблема прийняття рішення про інвестування. Інвестори будуть вкладати кошти тільки у випадку впевненості мінімального ризику від проекту і достатньо високого рівня окупності. На сьогодні відсутній єдиний підхід до оцінки ефективності системи інвестування персоналу. Це пов'язано як з тим, що саме поняття інвестицій в людський капітал з'явилося недавно, так і зі складністю та різноплановістю проблеми.

Для визначення ефективності людського капіталу економісти звертають увагу на техніку аналізу «затрати-вигода». Даний аналіз поділяється на три етапи:

- визначення вигоди та її вартісна оцінка з врахуванням фактору часу;
- визначення затрат та їх вартісна оцінка з врахуванням фактору часу;
- порівняння приведених до одного моменту часу величин затрат та вигоди.

При інвестиційному підході до управління персоналом підприємства управління інвестиціями в персонал необхідно здійснювати з врахуванням ризику можливих втрат. Ризик втрат від вкладень в висококваліфікованих працівників часто пов'язують з тим що вони можуть змінити місце роботи.

Можна виділити деякі безпечні, з погляду роботодавця, правила інвестування в людський капітал:

- необхідно будувати східці із знань і умінь, а не тільки з посад;
- необхідно зробити верхню сходинку кар'єрного росту важкодоступною;
- не потрібно шкодувати часу на регулярне оцінювання зростання;
- необхідно поєднувати підвищення в статусі і заробітку не тільки з результатом, але і з зростанням майстерності;
- не потрібно економити на розробці внутрішніх моделей діяльності;
- потрібно надати працівнику можливість бути не тільки професіоналом, але й лідером;
- потрібно залишати місце для творчості працівника;
- необхідно постійно контролювати процес розвитку працівника.

Величини доходів та інвестицій в різні категорії персоналу повинна прогнозуватися з врахуванням компенсації найбільш ймовірного ризику. Співставлення величини, терміну окупності і рівня рентабельності інвестицій в різні категорії персоналу дозволяє точніше визначати об'єкти пріоритетного інвестування.

Проаналізувавши основні положення теорії людського капіталу та підходи до процесу інвестування в людський капітал можна сформулювати загальні висновки таким чином:

1. Теорія людського капіталу пояснює такі закономірності як зростання заробітної плати працівника в залежності від терміну служби на підприємстві, зменшення плинності кадрів з вузькоспеціалізованою підготовкою, залежність інвестиційної політики від віку працівника.

2. Згідно з принципом економічної доцільності поведінки особа буде нарощувати свій людський капітал – робити інвестиції в освіту, якщо це принесе їй в майбутньому дохід, не менший величини інвестованих коштів.

3. Загальна підготовка може здійснюватись як особисто, так і за місцем роботи. В цьому випадку навчання підвищує кінцевий продукт працівника не тільки на конкретному підприємстві, але і в цілому на ринку праці.

4. Якщо підприємство здійснює підготовку працівника за місцем роботи, то витрати складаються з витраченого на навчання часу, зусиль особи, що навчається, діяльності з навчання, використаного обладнання та матеріалів. До того ж, до витрат підприємства відносяться і витрати на пошук та набір персоналу.

5. Всі наведені витрати є інвестиціями, бо замість того, щоб використовувати їх для випуску поточної продукції, вони скеровуються на збільшення майбутнього випуску, оскільки освіта працівників повинна збільшити їх продуктивність в майбутньому.

6. Зміни які відбуваються в економіці, технічний прогрес, конкуренція суттєво вплинули на господарську діяльність підприємств в виробничій, технічній і соціально-економічній сферах, та визначили необхідність суттєвих змін в теорії і практиці управління трудовими ресурсами. Персонал перетворюється в конкурентний капітал підприємства, який необхідно підбирати, розвивати і мотивувати для досягнення необхідних цілей підприємства.

На сьогоднішній день також актуальним є питання переходу від проблеми підбору персоналу до проблем його навчання і виховання на підприємстві. На сучасному інтелектуальному і високотехнологічному підприємстві лише невеликий відсоток працівників може працювати без подальшого навчання. Тому сам підбір персоналу можна розглядати лише як першу сходинку в підготовці і вихованні кадрів. При вирішенні питання навчання і підготовки працівників доцільним є проведення досліджень з застосуванням системного підходу. Також перспективним є проведення подальших досліджень в напрямку розробки методів та моделей визначення ефективності інвестицій в навчання і підготовку (як у фактор підвищення людського капіталу).

#### Література

1. Классика экономической мысли / Петти В., Смит А., Риккардо Д., Кейнс Дж., Фридмен М. Соч. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 582 с.
2. Капелюшников Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981. – 205 с.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – С. 309.
4. Макконел К., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Т. 2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
5. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. – М.: Советский спорт, 2001. – 110 с.

Надійшла 11.05.2007 р.

УДК 627

Н. В. КАТКОВА

Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова

### ОЦІНКА І УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

*Розглянуто багатofакторну систему показників ефективності, що відображають всі сторони діяльності підприємства і надають можливість управлінням зв'язати стратегію розвитку господарської діяльності з набором взаємозалежних індикаторів, індивідуально розроблених для різних рівнів управління і зв'язаних між собою.*

**Постановка проблеми.** В умовах бурного розвитку економіки в Україні, підприємствам і господарським відносинам все більше стають властиві ознаки розвинутих ринкових відносин: поряд з одержанням прибутку і підвищенням капіталізації сьогодні першорядне значення набувають цілі завоювання ринку й придбання конкурентних переваг. В процесі прийняття рішень керівники і власники підприємств відчують все більшу потребу в інформації не тільки фінансового характеру. В умовах ринків, що швидко