

Прямі резерви трудового потенціалу підприємства – безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а побічні – виконують ту саму функцію опосередковано. Окрім цього, за мірою впливу на процес виробництва, резерви доцільно поділяти на інтенсивні й екстенсивні. Інтенсивні резерви трудового потенціалу підприємства пов'язані з підвищенням продуктивності технологічного устаткування, сукупності підвищення професійних, фізичних та духовних здібностей людини тощо.

Екстенсивні резерви трудового потенціалу підприємства – це можливості підвищення ефективності сукупної тривалості роботи працівників. Використання екстенсивних резервів пов'язане з розширенням кількісного складу виробничого персоналу, встановленням додаткового устаткування.

Інвестиційні резерви трудового потенціалу підприємства потребують істотних капіталовкладень і пов'язані із запровадженням таких дій, що приведуть до піднесення продуктивності роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці тощо. Безінвестиційні резерви трудового потенціалу підприємства закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

Дослідження ролі та місця стратегічного управління персоналом, стратегічних напрямів управління ним і ефективних сучасних форм кадрової роботи підприємства дали змогу зробити висновок про те, що результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, управління яким потрібно здійснювати на основі стратегічного підходу [5].

Під стратегічним управлінням персоналом підприємства ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформуванню якісного і кількісного складу кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні заходи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме [6]:

- заходи спрямовані на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом на підприємстві з матеріальними та соціальними заходами стимулювання праці;
- застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;
- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу;
- покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме: використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури.

Висновки. Таким чином, оцінка, стан та рівень трудового потенціалу є одними з важливих аспектів функціонування підприємства. Тому необхід-

ним є підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства. Значну увагу варто приділити формуванню якісного складу персоналу підприємства, його стабілізації та розвитку, ефективній мотивації і формуванню у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : навч. посібн. / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 349 с.
2. Масленников О.Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання / О.Ю. Масленников // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241-245.
3. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. – Сер.: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116.
4. Фастовець А.А. Економіка підприємства : навч. посібн. / А.А. Фастовець. – К. : Вид-во НМЦ, 2000. – С. 143.
5. Бортник В.А. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – "Економіка та управління підприємствами" / В.А. Бортник. – К. : Вид-во КНУТД, 2010. – 21 с.
6. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.nbuv.gov.ua>.

Дуда С.Т., Попивняк С.В. Трудовой потенциал предприятия: оценка и средства повышения эффективности использования

Рассмотрены особенности оценки трудового потенциала предприятия, а также предложены пути оценки трудового потенциала предприятия, определены факторы, влияющие на состояние трудового потенциала предприятия и которые необходимо учитывать при проведении его оценки, а также способы эффективного использования трудового потенциала предприятия.

Ключевые слова: оценка, трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, эффективность.

Duda S.T., Popivniak S.V. The labour potential of the enterprise: evaluation and means for increased efficiency

The features and ways of the evaluation the labour potential of the company are considered. The factors are determined which affect on a state of the labour potential of the company. We should take into account them during the evaluation and also how use the effective of the labour potential of the company.

Keywords: an evaluation, labour potential, an evaluation of labour potential, an effectiveness.

УДК 331.101.262

Ст. викл. С.Г. Шевченко, канд. екон. наук –
НЛТУ України, м. Львів

ДЖЕРЕЛА ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Множина факторів і інструментів, що дають змогу впливати на ринок і ринкові відносини, містить як позитивний потенціал, так і певні труднощі. Одним із формуючих і визначальних аспектів успішного розвитку ринку праці є формування людського капіталу. Важливо визначити реальний стан системи розвитку трудового потенціалу і окреслити перспективи. Україна, як країна із проєвропейським вектором розвитку, може скористатися існуючим досвідом економічно розвинених країн щодо цього питання.

Ключові слова: соціальна політика, людський капітал, інвестування, природні ресурси, економічна політика.

Ідея про те, що людина є не тільки творцем матеріальних і духовних цінностей, а й сама є найвищою цінністю сучасного суспільства, є базовою для більшості галузей національної економіки. В багатьох країнах світу, незалежно від соціально-економічної системи, формується новий підхід до соціальної політики держави. Спроби теоретичного обґрунтування стратегічного підходу до нової моделі людини були, як відомо, здійснені ще у 50-60 роки ХХ століття концепціями "людського капіталу", і потреба в таких дослідженнях залишається нагальною.

У перші роки ринкових реформ в Україні проблема людського капіталу не набула актуальності в економічних і соціальних програмах уряду, оскільки потребувала певних реальних умов своєї реалізації. Надшвидкі темпи розвитку приватного сектору не сприяли довготерміновому інвестуванню у персонал. Актуальність проблеми формування і нагромадження людського капіталу в умовах переходу вітчизняної економіки до ринкової моделі посилюється недосконалістю механізму інвестування у людський капітал, прогалинами інституційної бази розвитку людського капіталу, невизначеністю його стану та динаміки у найближчі роки.

Сьогодні основний акцент ставиться на такому питанні, як інвестиції в освіту індивідів і віддача від них, залишаючи поза увагою механізм ціноутворення на індивідуальний людський капітал, який впливає на підвищення добробуту населення, залежність формування людського капіталу від збільшення державного фінансування науки і використання його як основного активу економічного зростання. Очевидним є і те, що в процесі інвестування зацікавлені і державний, і приватний сектори економіки, оскільки вигоди від капіталовкладення індивід і суспільство отримують лише у тому випадку, коли наявний людський потенціал реалізується у процесах виробництва товарів і послуг, або розвитку людини. Відтак, перетворення людського потенціалу у людський капітал повинне забезпечити його носію вищий дохід, який він зможе реінвестувати у власний розвиток.

Структурно у людському капіталі потрібно виокремлювати здібності, талант, здоров'я, знання людини, досвід, навички, мобільність працівника, а також мотивацію праці. Окрім цього, не варто нехтувати такими його функціями, як: відтворювальна, соціально – культурна, економічна, нагромаджувальна, стимулювальна [1].

Особливо важливим для аналізу динаміки людського капіталу в Україні є дослідження етапів формування, використання і нагромадження людського капіталу через природні, економічні, інституційні та соціальні чинники; ціноутворення на ринку праці; оптимальний розподіл інвестицій між фізичним, природним і людським капіталами.

Ціноутворення на ринку праці може істотно впливати на величину сукупного людського капіталу. Якщо ціна людського капіталу відповідає його вартості, тоді індивідуальний людський капітал формує сукупний людський капітал, який затребуваний національною економікою, і чинить позитивний

вплив на економічне зростання країни, добробут її громадян та людський розвиток. Пам'ятаємо, що на процес формування ціни на ринку праці мають вплив як ринкові фактори, так і держава, за допомогою прямих та опосередкованих методів. У разі невідповідності зазначених складових людський капітал може деградувати або мігрувати за кордон, де працюватиме на розвиток іноземних економік. Відтак підвищення добробуту забезпечує реінвестування у людський капітал, тобто сприяє його нагромадженню.

Водночас, економічне зростання визначається також оптимальним розподілом інвестицій у фізичний, людський і природний капітали. Зважаючи на недосконалий розвиток ринку капіталу і обмежені природні ресурси в Україні, пріоритетним напрямом економічної політики повинно стати формування та нагромадження людського капіталу нового типу. Наявні нормативно-правові документи не забезпечують формування єдиних загальнонаціональних цілей щодо розвитку людського капіталу.

Аналіз державних видатків у соціальну сферу свідчить про значне недоінвестування людського капіталу України. Відтак результативність інвестицій у людський капітал визначається тим, наскільки використовуються здобуті індивідом знання в економічній діяльності. На жаль, за останні роки відбувся значний відтік кваліфікованої робочої сили за межі країни. Вітчизняний людський капітал неефективно використовується в економіці України з таких причин:

- виробництво нині експлуатує людський капітал, створений за часів командно-адміністративної системи;
- спостерігається відсутність соціальної відповідальності бізнесу;
- наявна неузгодженість між підготовкою навчальними закладами фахівців певних спеціальностей і потребою в них національної економіки;
- низькі ціни на людський капітал не стимулюють застосування досліджень, розробок та інновацій на підприємствах.

Останніми роками в Україні відстежується стійка тенденція до зменшення частки людського капіталу у структурі національного багатства [2]. Прогнозні дані показують, що за незмінних умов частка людського капіталу у національному багатстві стабільно зменшуватиметься, а запобігти зменшенню людського капіталу може лише державне стимулювання його розвитку.

Основними формами прояву активного державного втручання у процеси відновлення і нагромадження людського капіталу повинні стати такі заходи, як реформування системи охорони здоров'я, диверсифікація джерел фінансування освіти, підвищення якості освітніх послуг, розвиток науки, удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу, активна державна політика на ринку праці, протидія нелегальній трудовій міграції і "відпливу інтелекту". Відтак запорукою сталого економічного розвитку України мають стати інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, мобільність працівників, мотивацію праці, тобто у ті пріоритетні сфери життєдіяльності суспільства, де формується людський капітал.

Одночасно подальший розвиток і ефективність використання людського капіталу суспільства є однією з найскладніших соціально-економічних проблем України. Характерну картину використання людського капіталу Ук-

раїни дає відображення залучення населення із середньою і вищою освітою у національне господарство (рис.). Причому рівень оплати працівників, які мають вищу освіту приблизно вдвічі більший.

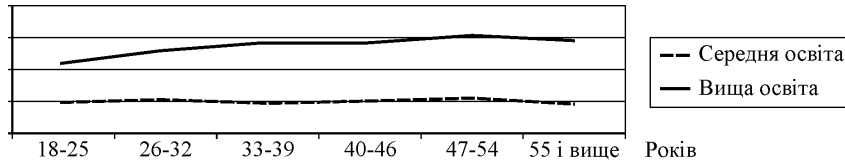


Рис. Вікове співвідношення економічно активного населення в національному господарстві

Спад виробництва, вимушена неповна зайнятість і високий рівень безробіття зумовили деградацію і істотне недовикористання існуючого людського капіталу. Проте нова модель розвитку національної економіки повинна бути забезпечена якісно новим людським капіталом. За таких умов особливо актуальним і необхідним є дослідження проблеми формування і нагромадження людського капіталу нового типу та способів ефективного його використання у ринковому середовищі.

Шляхи державного стимулювання розвитку людського капіталу повинні включати послідовні етапи чітко визначеної програми реформ:

- по-перше, доцільним є реформування системи охорони здоров'я. А саме – вдосконалення системи фінансування охорони здоров'я, впровадження медичного страхування, підготовку спеціалістів оздоровчої медицини та фізичної реабілітації, розвиток некомерційного сектора медичної галузі, встановлення бар'єрів для проникнення на вітчизняний ринок дорогої та неякісної продукції світових фармацевтичних фірм, запровадження спеціальних медичних програм;
- по-друге, повинна проводитись активна державна політика на рику праці щодо підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості, яка включатиме удосконалення системи перенавчання і підвищення кваліфікації працівників, запровадження нових форм зайнятості, стимулювання безробітних до економічної діяльності, розвиток малого і середнього бізнесу, сприяння молодіжній зайнятості;
- по-третє, потрібно вживати заходів щодо нелегальної трудової міграції та впливу інтелекту з країни, проведення періодичного статистичного і соціологічного обліку міграційних процесів, стимулювання повернення вчених на Батьківщину, підвищення мотивації праці, реформування системи оплати праці, використання соціального пакету;
- по-четверте, державний контроль, щодо покращення якості освітніх послуг, який включатиме запровадження в освітньому процесі нових форм навчання, використання моніторингу діяльності освітніх закладів, проведення загальнодержавного рейтингу навчальних закладів, збільшення державних асигнувань на науку, активізацію науково-технічної діяльності, застосування сучасних механізмів фінансування освіти, надання ширших прав навчальним закладам для вишукування позабюджетних коштів, підтримка освітніх закладів бізнесовими структурами;
- по-п'яте, вдосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу у вигляді вироблення національної стратегії розвитку людсько-

го капіталу, контролю органів влади за дотриманням господарюючими суб'єктами норм чинного законодавства, гармонізацію вітчизняного законодавства щодо розвитку людського капіталу з міжнародними нормами, створення умов для узгодженої діяльності власників людського капіталу, учасників освітнього ринку і ринку праці, забезпечення чесної конкуренції закладів, що продукують людський капітал [2].

В підсумку можна констатувати, що негативні впливи трансформаційних процесів в Україні зумовили зменшення кількості і якості вітчизняного людського капіталу. Тому необхідно використовувати світовий досвід інтенсифікації нагромадження людського капіталу для пришвидшення розвитку національної економіки. Прогноз показує, що і надалі спостерігатиметься стійка тенденція до зменшення частки людського капіталу у складі національного багатства. Тому державне стимулювання розвитку вітчизняного людського капіталу має охоплювати одразу кілька ключових напрямків у галузях реформування системи охорони здоров'я, підвищення якості освітніх послуг, розвитку науки, удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу, активна державна політика на ринку праці, протидії нелегальній трудовій міграції і "відпливу інтелекту".

Література

1. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. – Донецьк : Вид-во "Юго-восток", 2006. – 144 с.
2. Прошак Г.В. Формування людського капіталу у системі освіти України / Г.В. Прошак // Молодь і ринок. – 2004. – № 1 (7). – С. 129-131.
3. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк : Вид-во Ін-ту економіки промисловості, 2005. – 502 с.

Шевченко С.Г. Источники и перспективы реорганизации системы формирования человеческого капитала в Украине

Большенство факторов и инструментов, которые дают возможность влиять на рынок и рыночные отношения, содержат как позитивный потенциал, так и определенные трудности. Одним из формирующих и определяющих аспектов успешного развития рынка труда является формирование человеческого капитала. Важно определить реальное состояние системы развития трудового потенциала и обозначить перспективы. Украина, как страна с проевропейским вектором развития, может воспользоваться существующим опытом экономически развитых стран касательно данного вопроса.

Ключевые слова: социальная политика, человеческий капитал, инвестирование, природные ресурсы, экономическая политика.

Shevchenko S.G. Sources and prospects of reorganization of system of forming of human capital in Ukraine

Factors and instruments, which can influence the market and market relations, contain, like positive potential, such as certain difficulties. One of forming and determining aspects of successful labour market development is forming of human capital. It is important to define the real state of the system of development of labour potential and outline prospects. Ukraine, as a country with the European vector of development, can take advantage of existent experience of the economic developed countries considering this question.

Keywords: social policy, human capital, investing, natural resources, economic policy.