

- 2 Gribincea A., Negruță A. Problemele actuale ale migrației. Republica Moldova – provocările migrației. Academia de Științe a Moldovei. (culegere de lucrări științifice). Chișinău: IEP Știința, 2010, 148p. 5-9
- 3 Kozak I. Miedzynarodowe stosunki economiczne: teoria i politica. Wydanie drugie? Poprawione i uzupelnione. Rijow-Katowice: Centrum literatury naukowej, 2013, 360p.
- 4 The 2015 Ageing Report European Economy 8/2014 Economic and Financial Affairs. Underlying Assumptions and Projection Methodologies. Brussels: UE, 2014
- 5 Tony Barber. Ageing Europe needs the new blood immigration brings
- 6 Грибинча А. Миграция: глобальная экономическая проблема. Трудовая миграция и защита прав гастербайтеров. Практика посткоммунистических стран / А. Грибинча. – Кишинев: USM, 2003, С. 230-232
- 7 Dadush U. The Effect of Low-Skilled Labor Migration on the Host Economy. – 2014. – <http://carnegieendowment.org/2014/04/30/effect-of-low-skilled-labor-migration-on-host-economy>

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Скрипник Н.А.
Пархоменко К.О.

Одеський національний політехнічний університет

Розвиток кожного суспільства передбачає взаємодію таких видів ресурсів, як природні ресурси, людські ресурси, капітал і підприємництво (у розумінні управлінських та організаційних навичок, необхідних усім суб'єктам господарської діяльності у процесі виробництва) та інформаційні потоки. Відносно підприємництва можна дискутувати, бо, з одного боку, це можна розглядати як справді ресурс, а з іншого – це похідна від людських ресурсів, це результат накопичення і застосування досвіду праці, як своєї, так і інших людей. Але головним серед усіх ресурсів є праця людини, бо тільки завдяки праці як усвідомленій і доцільній діяльності людини предмети праці та засоби праці, тобто речові фактори, «оживають» і відбувається процес виробництва життєвих благ як для кожної людини, так і для суспільства загалом.

Слід відзначити, що людському капіталу належить центральне місце у вирішенні проблем сталого розвитку: він є одночасно передумовою такого розвитку, його способом і кінцевою метою [1].

У матеріалах «Векіпедії» людський капітал визначається як сукупність знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства в цілому. [2].

Спочатку Т.Шульц давав визначення людського капіталу лише як сукупності інвестицій в людину, які підвищують здатність до праці – освіту і професійні навички.

Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося и людський капітал в широкому сенсі стали формулювати як інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуального і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування ЧК як продуктивного чинника розвитку. [2].

Система поглядів, виражається в концепції «людського капіталу», знаходиться і на сьогоднішній день на стадії пошуку і розвитку. Спочатку питаннями теорії людського капіталу почали цікавитися такі вчені як: В. Петті, Сміт, Д. Рікардо. Визначення людини як особливого виду капіталу в ХХ ст. пов'язані з іменами Т.Шульц, Г.Беккера, Л.Туроу, М.Блауг.

Розвитком теорії людського капіталу займалися зарубіжні та українські вчені такі, як Ю.Голіпін, Ф.Волков, М.Солодов, С.Струмлілн, О.Грїшнова, І.Каленюк, А.Чухно, О. Бородїна, Н.Голїкова, В. Мандибурa та інші.

Дослідження свідчать, що активізація творчого потенціалу людини, формування висококваліфікованої робочої сили в країні є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал є одним із найцінніших ресурсів, поряд із природними ресурсами або накопиченим капіталом, які забезпечують конкурентоспроможність, економічне зростання й ефективність господарської діяльності.

Людський капітал в умовах переходу до постіндустріального суспільства виступає одним із найважливіших чинників відтворення національного багатства і його необхідним елементом. Таким чином, важливою проблемою формування передумов сталого розвитку є ефективність інвестицій в людський капітал, які визначають економічне зростання, рівень і якість життя населення.

У теорії людського капіталу, на відміну від концепції людського розвитку, людина розглядається як фактор формування ресурсів для економічної діяльності [1]. Однак, у сучасних соціально-економічних умовах розвиток людини є однією з основних цілей суспільно-економічного прогресу. Відповідно зазначеного, дослідження людського капіталу повинно проводитись саме у контексті людського розвитку.

В сучасній економічній системі людський капітал відіграє визначальну роль у забезпеченні якісних факторів економічного зростання та досягненні конкурентних переваг

Теорія людського капіталу науковими методами доводить ефективність та економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Вона є поворотним пунктом у мотивації людського розвитку та більш пильному ставленні до галузей соціальної сфери.

Теорія людського капіталу розглядає підприємство як інститут, який сприяє розвитку здібностей людини на мікрорівні, де людський потенціал перетворюється на реалізований капітал. Л. Туроу зазначає, що підприємство є найефективнішим виробником людського капіталу [3].

Сучасна ситуація на вітчизняних підприємствах характеризується тим, що, маючи у своєму розпорядженні різноманітні ресурси для забезпечення своєї діяльності, керівники підприємств більшою мірою приділяють увагу питанням управління фінансовими ресурсами. При цьому питанням підвищення рівня людського капіталу підприємства та мінімізації негативного впливу на екологічну ситуацію не приділяється належної уваги.

Для вирішення завдань сталого розвитку, і зокрема розвитку людини, на рівні окремого підприємства необхідним є формування системи управління за принципами корпоративної соціальної відповідальності.

Корпоративна соціальна відповідальність – це концепція, відповідно якої організації враховують інтереси суспільства, беруть на себе відповідальність за вплив їхньої діяльності на суспільство та навколишнє природне середовище. Це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах.

Соціальна відповідальність на сьогоднішній день не входить до кола інтересів основної частини керівників українських підприємств. В результаті на підприємствах промисловості спостерігається знеособлене та бюрократичне ставлення до персоналу. Працівники розглядаються лише як дешевий ресурс, який потрібно використовувати, а не розвивати.

Сучасне ринкове середовище орієнтоване на отримання ефекту від використання людського капіталу у вигляді підвищення продуктивності праці, лояльності працівників і, в результаті, прибутку. Однак соціально-економічна оцінка людських ресурсів, людського капіталу як головного активного фактора розвитку і забезпечення конкурентоспроможності підприємства не входить до складу управлінського інструментарію багатьох керівників. В системі оцінки діяльності підприємства оцінці людського капіталу та інтелектуальної власності не приділяється належної уваги, і подальша розробка системи управління людським капіталом підприємства потребує особливої уваги.

Категорія «людський капітал» потребує більш глибокого дослідження, оскільки на сучасному етапі саме вона найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства [4].

Розглянуте дозволяє зробити висновок, що сучасні світові тенденції суспільно економічного розвитку вимагають дотримання принципів сталого і, зокрема, людського розвитку на глобальному, макро-, мікроекономічному та особистісному рівнях. В цьому контексті на рівні підприємства до першочергових завдань необхідно віднести такі: розробка методики оцінки людського капіталу підприємства із врахуванням особливостей розвитку відповідного виду економічної діяльності; обґрунтування збалансованої системи показників

оцінювання людського капіталу, яка б забезпечувала реалізацію стратегії підприємства; інтеграція системи управління людським капіталом підприємства у загальну систему менеджменту; розробка механізмів визначення заходів, необхідних для підвищення рівня людського капіталу підприємства та, відповідно, пріоритетних напрямів інвестування.

Література

- 1 Вильямс Р. Управление деятельностью служащих. – СПб.: Питер-Юг, 2006. – 272 с.
- 2 Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала / Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. – М.: Феникс, 2007. – 222 с.
- 3 Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.
- 4 5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.-К.: Знання-Прес,2000.-313с.
- 5 6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.-К:Знання,2001.-254с.
- 6 7.. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку //Економіка і прогнозування.-2005.-№2.-с.64-74

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Чернишова Л.І., к.е.н., доц.
Бевз Н.С.,
Дженкова А.С.

Одеський національний політехнічний університет

В даний час ефективне функціонування, успішний розвиток та перемога організації в конкурентній боротьбі визначаються наявністю у неї унікальних, тих, що важко піддаються імітації конкурентних переваг, однією з них є власні кадри підприємства. У зв'язку з цим, грамотне використання і розвиток інтелектуального, професійного, творчого потенціалу власних працівників організації є однією з головних цілей кадрового управління. Надання зазначеній меті стратегічної спрямованості, її взаємозв'язок з основними векторами розвитку бізнесу дозволяють сформулювати основу для побудови конкурентної переваги організації в області персоналу.

Сучасні науковці приділяють значну увагу кадровому управлінню. Ця тематика найшла своє відображення у працях В.Р. Весніна, В.М. Гончарова, А.П. Егоршина, П.В. Журавльова, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, А.В. Крушельницької, В.М. Колпакова, Г.А. Дмитренка, Е.В. Маслова, Д.Р. Мельничука, Т.А. Родкіна, А.В. Сардак та ін. Проте деякі стратегічні аспекти кадрового управління розглянуті поверхово та вимагають додаткового дослідження.

Метою нашої роботи є формування ключових завдань процесу стратегічного управління кадрами підприємства.

Стратегічне управління кадрами організації – це управління формуванням конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням поточних і майбутніх змін у її зовнішньому і внутрішньому середовищі, які дозволяють організації виживати, розвиватися і досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі [1].

Потреба у стратегічному кадровому управлінні обумовлена наступними причинами. По-перше, оточення, в якому працюють вітчизняні підприємства, значно змінилося останнім часом і багато керівників не усвідомлюють необхідність адаптації організацій до мінливих реалій зовнішнього оточення. По-друге, широке впровадження ринкових реформ вимагають розвитку у персоналу навичок прогнозування, створення стратегії, уточнення переваг і усунення стратегічних ризиків і небезпек, тобто застосування всього набору інструментів і способів стратегічного регулювання. По-третє, використання принципів і концепцій стратегічного