

14. Державні цільові програми та упорядкування програмного процесу у бюджетній сфері : монографія ; за ред. В. М. Геєця. — К. : Наукова думка, 2008. — 383 с.

15. Про схвалення Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі [Електронний ресурс] : Розпорядження КМУ від 14 вересня 2002 року № 538-р. — Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

16. Методичні рекомендації щодо порядку розроблення регіональних цільових програм, моніторингу та звітності про їх виконання : Наказ Міністерства економіки від 04 грудня 2006 року № 367. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.me.kmu.gov.ua>

17. Методичні рекомендації щодо проведення аудиту ефективності виконання бюджетної програми : Наказ Головки КРУ від 02.04.2003 № 75 . [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dkrs.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 07.05.2010 р.

УДК 331.101.26; 331.522.4

В. Ю. Лисак,

аспірант,

Національний університет харчових технологій

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Якщо в індустріальній економіці головною продуктивною силою був фізичний капітал, накопичений у засобах виробництва, то в постіндустріальній економіці головною продуктивною силою стають нагромаджені знання та інформація, виробником та носієм яких є людина.

Ключові слова: людський капітал, персонал, чинники формування, якісна характеристика, ринок праці, рівень освіти, рівень кваліфікації.

Если в индустриальной экономике главной производительной силой был физический капитал, накопленный в средствах производства, то в постиндустриальной экономике главной производительной силой становятся накопленные знания и информация, производителем и носителем которых является человек.

Ключевые слова: человеческий капитал, персонал, факторы формирования, качественная характеристика, рынок труда, уровень образования, уровень квалификации.

If the physical capital accumulated in capital goods was a main productive body in an industrial economy, the accumulated knowledges and information become a main productive body in a economy, a man is a producer and transmitter of which.

Keywords: human capital, personnel, factors of forming, high-quality description, labour-market, level of education, level of qualification.

Вступ. При оцінці людського капіталу підприємств доцільно розглянути науково-методичні підходи щодо виділення чинників людського капіталу серед вітчизняних учених-економістів, таких як: В. П. Антонюк, Д. П. Богиня, О. М. Бородіна, О. А. Грішнова, С. Г. Климко, А. В. Короковський, Л. І. Михайлова, В. М. Пригода.

Постановка проблеми. Метою проведення нашого дослідження є вивчення методичних підходів щодо характеристики чинників формування та використання людського капіталу, та їх групування на основі проведених досліджень.

Результати дослідження. На нашу думку для того, щоб комплексно дослідити природу людського капіталу та особливості його формування слід розглянути чинники впливу. В економі вважається, що найбільший вплив на розвиток економічних процесів мають макроекономічні чинники, так як вони не піддаються коригуванню з боку керівництва підприємства, тому їх роль не може бути знецінена в контексті управління персоналом підприємств харчової промисловості. Щодо чинників мікросередовища, то їх направленість і інтенсивність піддаються управлінню з боку керівників підприємства, що дає можливість більшого контролю над ними. Під «чинником» розуміють умову, рушійну силу, причину будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис [1, с. 21].

О. М. Бородіна вважає, що розгляд даної проблеми можливий лише при комплексному підході до її вирішення, лише через кількісні та якісні характеристики можливо оцінити сучасний стан людського капіталу підприємств харчової промисловості визначити тенденції і динаміку його розвитку. Кількість людей, частка тих, хто займається корисною працею, тривалість життя, вікова структура, природний рух населення, кількість відпрацьованих годин та інші подібні оцінки можуть дати кількісні відображення соціально-демографічного стану людського капіталу. Якісні характеристики — це рівень знань майстерності, професійні навички, підприємницькі здібності, творчий підхід до справи, вміння ухвалювати раціональні управлінські рішення та інші якості, що сприяють росту продуктивності людини і впливають

на її спроможності одержувати додатковий дохід. Опосередковано вони характеризуються рівнем освіти, динамікою змін зайнятості, рівнем безробіття, кількістю осіб, що підвищують свою кваліфікацію, структурою попиту на робочу силу, рівнем заробітної плати тощо [2, с. 62].

Однією з перших серед вітчизняних науковців, хто запропонував класифікацію чинників формування людського капіталу, була О. А. Грішнова.

На її думку, людський капітал формується і використовується під впливом множини чинників. Для ефективного управління цим процесом велике значення має наукова класифікація цих чинників за різними знаками нею пропонується така їх класифікація:

1. за фазами відтворення — чинники формування і чинники використання людського капіталу;

2. за характером впливу в процесі відтворення — інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів;

3. за рівнем впливу — макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні;

4. за характером впливу — прямі і непрямі (опосередковані);

5. за результатами впливу — позитивні і негативні.

Використовуючи запропоновану класифікацію чинників формування людського капіталу, можна дати детальну характеристику їхніх окремих груп, виділивши найсуттєвіші з них. У зв'язку з тим, що формування і реалізація людського капіталу відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природних систем, всі чинники, які впливають на людський капітал, за змістом можна згрупувати також відповідно до цих систем [3, с. 57].

За змістом О. А. Грішнова виділяє: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні. Слід зазначити, що на її думку групу економічних чинників формування й використання людського капіталу слід поділити на дві підгрупи:

— чинники, які впливають на формування, підтримку та розвиток людського капіталу. До них належать: реальні доходи населення (в тому числі оплата праці, трансферні платежі), розподіл їх за групами населення, доступність товарів та послуг, рівень інфляції та економічної стабільності тощо;

— чинники, які впливають на ефективність використання людського капіталу. До них передусім належать кількісні та якіс-

ні характеристики попиту на ринку праці (або пропозиція робочих місць), які, у свою чергу, визначаються рівнем техніко-економічного розвитку, загальною економічною кон'єктурою та ефективністю управління на всіх рівнях [3, с. 58].

Подана автором класифікація дає змогу виявити вплив різноманітних чинників на формування людського капіталу, що значно підвищує науково-практичну цінність дослідження.

На думку В. П. Антонюк, розширене відтворення людського капіталу забезпечується низкою економічних, соціальних, інституціональних, екологічних чинників. Важливе значення має: загальний рівень економічного розвитку країни; рівень життя населення; фінансування освіти, охорони здоров'я, культури та якісний стан закладів, які працюють у цих галузях; розвиток соціального законодавства; потреба виробництва у працівниках з високим рівнем людського капіталу та інші чинники.

Усі чинники, які обумовлюють формування, розвиток і використання людського капіталу, можна об'єднати у такі групи, як демографічні, соціально-економічні, виробничі, інституціональні, соціально-ментальні.

До демографічних чинників, що впливають на формування людського капіталу В. П. Антонюк відносить: рівень народжуваності та смертності, статево-вікову структуру, міграцію населення.

Групу соціально-економічних чинників у В. П. Антонюк становлять: економічна активність населення, рівень ВВП на душу населення, доходи населення, споживання, рівень якості та спосіб життя, рівень захворюваності, розвиток соціальної інфраструктури.

Окремо в класифікації чинників автор пропонує розглянути виробничі чинники до них входять: ринок праці попит на робочу силу, стан матеріально-технічної бази виробництва, умови використання робочої сили, організація праці, можливості підвищення кваліфікації, соціальний розвиток персоналу.

Також В.П. Антонюк виокремлює інституціональні чинники, до них належать: закони і законодавчі акти, які регулюють права людини, людський розвиток і соціально-трудова сфера, державна політика щодо людського та соціального розвитку, забезпеченість рівних прав і можливостей, усунення дискримінації.

Також окремою групою чинників виступають соціально-ментальні до яких автор пропонує віднести: домінуючі соціальні цінності та норми поведінки, соціальну цінність знань, спрямованість до самореалізації та визнання [4, с. 41—42].

В. П. Антонюк вважає, що більш глибоке та комплексне дослідження здійснюване шляхом: визначення впливу демографічних, соціально-економічних, виробничих, законодавчих, соціально-правових, соціально-ментальних, чинників на становлення та функціонування людського капіталу, дослідження основних стадій процесу відтворення людського капіталу, дасть можливість отримання зисків від функціонування людського капіталу для всіх суб'єктів економічної діяльності та покращить соціально-економічне становище країни або регіону [4, с. 45].

На нашу думку, в контексті дослідження поряд з переліченими чинниками було б доцільно виділити екологічний чинник, так як він безпосередньо впливає на формування людського капіталу, від екологічного чинника залежить здоров'я людини, (якість продуктів харчування, питної води тощо), його прагнення до виконання поставленої задачі.

Беручи до уваги вищесказане, доцільною є думка вчених [1, 3, 4] щодо впливу чинників на формування та використання людського капіталу, тому нами запропоновано такі групи чинників: демографічні, соціально-демографічні, соціально-економічні, економічні, виробничі, інституціональні (правові), екологічні, соціально-ментальні, інтеграційні рис. 1.

До **демографічних** чинників формування і використання людського капіталу відносять чисельність населення, його статевовікову структуру, темпи природного приросту населення, середню тривалість життя, міграцію населення та ін.

Міграційні процеси формуються під впливом багатьох факторів, обставин та ситуацій, але головними чинниками посилення трудової міграції сьогодні виступають незадовільний попит на робочу силу в Україні, низький рівень оплати праці, приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності та зростання попиту на працю іноземців за кордоном [5, с. 32]. Отже, міграції є складником демографічної ситуації, впливають на характер демографічного розвитку, взаємопов'язані з процесом формування та розвитку людського капіталу [1, с. 33].

Наступною групою чинників являються **соціально-демографічні** чинники формування та використання людського капіталу, до них належать чисельність економічно активного населення і його розподіл за галузями та секторами економіки, чисельність зайнятого та безробітного населення і його регіональний розподіл, тривалість трудоактивного періоду життя тощо. Демографічні та соціально-демографічні чинники мають екстенсивний характер впливу на людський капітал і виявляються на всіх рівнях управління [3, с. 57].

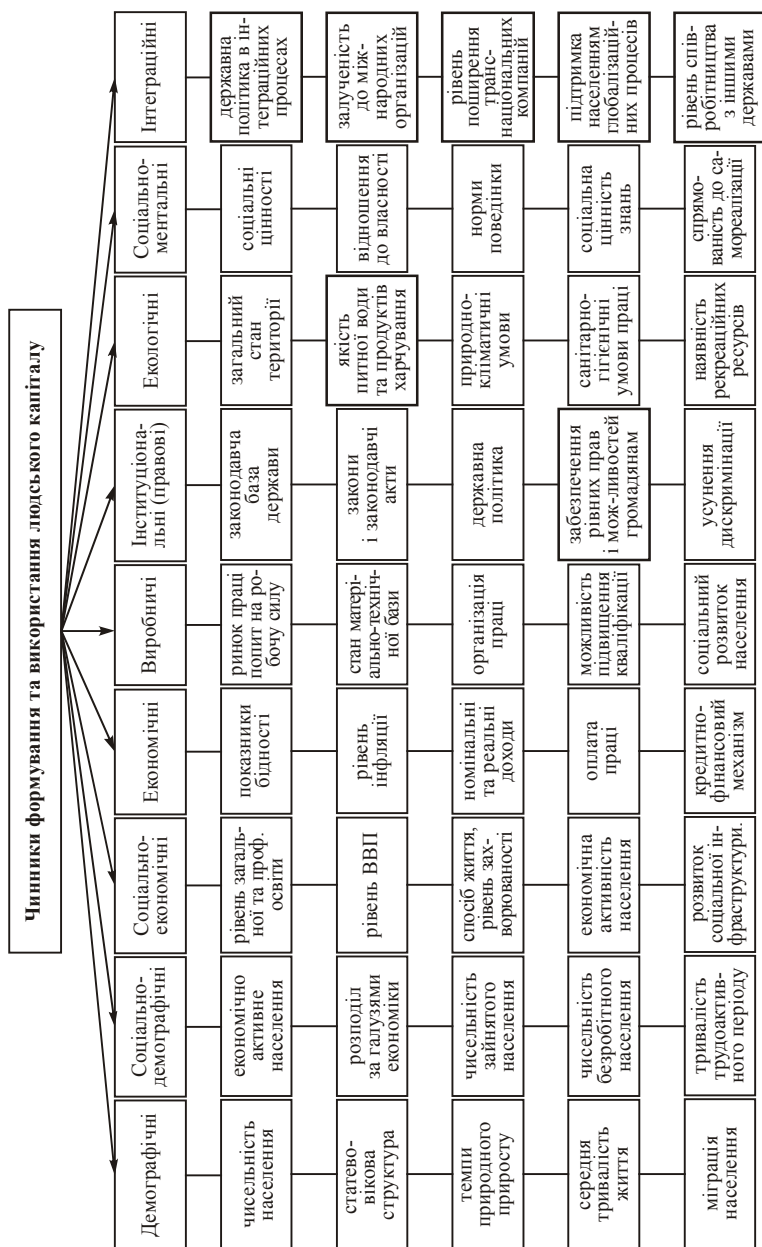


Рис. 1. Чинники формування та використання людського капіталу

На нашу думку, розмежування демографічних та соціально-демографічних чинників носить умовний характер, так як вони мають між собою тісний зв'язок і взаємодію.

Отже, серед найважливіших чинників, які визначають величину людського капіталу одним з найголовніших є рівень загальної та професійної освіти. Цієї думки притримуються багато вітчизняних науковців [1—5].

Як зазначає у своїй роботі Л. І. Михайлова, якісна освіта — головний фактор формування та розвитку людського капіталу та фінансової захищеності [6, с. 41].

Від використання позитивних чинників розвитку освіти, в тому числі раціональної системи її фінансового забезпечення, залежить рівень розвиненості людського капіталу, його здатності до творчої праці та прагнення невпинно її удосконалювати, відкриваючи нові можливості в природі виробництві та суспільних відносинах щодо піднесення національної економіки [7, с. 28].

Світова економічна криза, яка не оминула й Україну, вплинула не лише на погіршення кількісних, але і якісних характеристик населення, і перш за все на здоров'я населення, яке виступає індикатором демографічного і соціально-економічного добробуту населення. Стан здоров'я населення значно погіршився за останні 10 років. Здоров'я населення — це стан комплексного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не лише відсутність хвороб та фізичних вад. Показники здоров'я не просто є однією з найважливіших складових людського капіталу, вони ще й детермінують ефективність формування та використання інших його складових [1, с. 28].

Ми поділяємо думку авторів [1; 3], що рівень соціальної інфраструктури має безпосередній вплив на розвиток людського капіталу, що вимагає від підприємств приділяти значну увагу стану об'єктів які належать до соціальної інфраструктури.

До соціальної сфери відносять, перш за все, сферу послуг (освіту, культуру, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, фізичну культуру, громадське харчування, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок [6, с. 156].

Багато вчених вважають, що ефективність роботи персоналу в значній мірі, залежить від мотивації праці.

Важливу роль у формуванні та використанні персоналу, особливо управлінського, в ринкових умовах відіграє вплив стимулюючих чинників. Стимулювання в умовах ринку використовується як стабільний спонукальний мотив до праці. Виходячи з цього, на кожному підприємстві розробляється власна система

стимулювання залежно від його спеціалізації, рівня індивідуальної відповідальності, складності виконуваних робіт.

До *економічних* чинників формування та використання людського капіталу слід віднести такі: показники бідності, рівень інфляції, номінальні та реальні доходи населення, їх розподіл за групами населення, оплата праці, трансферні платежі, доступність товарів і послуг, чистий національний прибуток у розрахунку на душу населення, купівельну спроможність національної валюти, організаційний механізм функціонування економіки країни, зокрема податкова система, кредитно-фінансовий механізм, розміщення продуктивних сил за регіонами, рівень спеціалізації, концентрація та спеціалізація виробництва.

До *виробничих* чинників формування та використання людського капіталу належать: ринок праці попит на робочу силу, особливості ринку праці підприємств харчової промисловості, є недостатня кількість кваліфікованих працівників, що зумовлено їх плінністю і недостатнім закріпленням спеціалістів на виробництві, також він характеризується високим рівнем прихованого безробіття, яке пов'язано із сезонністю виробництва, негативний вплив на ринок праці спричиняє високий міграційний рух населення.

Інституціональний (правовий), чинник має опосередкований вплив більшою мірою на використання, а не на формування людського капіталу до них належать: законодавча база держави, закони і законодавчі акти, які регулюють права людини, людський розвиток і соціально-трудова сфера, державна політика щодо людського та соціального розвитку, забезпеченість рівних прав і можливостей, усунення дискримінації.

Ми вважаємо, що в умовах переходу економіки України до ринкових відносин законодавча база є недостатньо розвинутою та потребує глибокого комплексного доопрацювання, що сприятиме не тільки розвитку людського капіталу, а й підвищить інвестиційну привабливість з боку іноземних інвесторів.

На нашу думку, слід також окремо розглянути дію *екологічних* чинників, до них належать: загальний стан території, якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, санітарно гігієнічні умови праці, наявність рекреаційних ресурсів на певній території.

Важливу групу складають *соціально-ментальні*, чинники до них належать: домінуючі соціальні цінності та норми поведінки, соціальну цінність знань, спрямованість до самореалізації та визнання. При управлінні розвитком людського капіталу в Україні

загальною проблемою є врахування особливостей менталітету людського капіталу. [8, с. 51]

Окремо слід виділити *інтеграційний* чинник який включає наступні елементи: особливості державної політики в галузі підтримки інтеграційних процесів, рівень співробітництва країни з іншими державами світу, залученість країни до міжнародних співтовариств та організацій, рівень поширення транснаціональних компаній з головним офісом у даній країні, підтримка населенням країни глобалізаційних процесів тощо [1, с. 34].

Для прискорення цих процесів слід розробити й використовувати адаптаційні моделі господарських механізмів, принципи побудови яких в межах ефективного використання персоналу [9, с. 87].

Висновки. Отже, всі перелічені вище чинники в тій чи тій мірі впливають на формування та використання людського капіталу, але лише в єдності та тісній взаємодії вони взмозі визначити його стан та перспективи розвитку. На нашу думку, інтерес викликаний до дослідження проблеми формування та розвитку людського капіталу, пов'язаний з тим, що лише людині під силу генерувати нові знання та створювати нові види продукції.

Література

1. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 240 с.
2. Бородіна Олена Миколаївна Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: Монографія / О. М. Бородіна; Ін-т агр. економіки УААН. — К., 2003 — 274 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
4. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.
5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новикова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.
6. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах.: Монографія. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 388 с.

7. *Ареф'єва О. В., Харчук Т. В.* Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: Монографія. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. — 207 с.

8. *Климко С. Г., Пригода В. М., Сизоненко В. О.* Людський капітал: світовий досвід і Україна. — К.: Основа, 2006. — 224 с.

9. *Гавкалова Н. Л.* Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: Наукове видання. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції 05.04.2010 р.