

повышения производительности и интенсивности труда персонала предприятия, а также финансирование новых технологических и экспериментальных баз, интеграцию образования, науки, практики.

Литература

1. Валув Б. И., Гулинский Я. П., Мелешкина Ф. С. Внутрипроизводственный хозрасчет (опыт и пути совершенствования). — М.: Экономика, 1978. — 183 с.

2. Социально-экономический потенциал устойчивого развития: Учебник / Под. ред. Л. Г. Мельника (Украина) и Л. Хенса (Бельгия). — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2001. — 1120 с.

УДК 330.3:336.5

olievskamg@ukr.net

Олієвська М. Г.,

к.е.н., доцент, докторант
Науково-дослідного фінансового
інституту Академії фінансового
управління Міністерства
фінансів України, Україна,

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Обґрунтовано напрями оптимізації видатків на розвиток людського капіталу, що дасть змогу розширити обсяги фінансування з боку корпоративного сектору та домогосподарств.

Ключові слова: людський капітал, фінансові ресурси корпоративного сектору.

Olievska myroslava,

PhD (Economics), Associate
Professor, Research, Financial
Institute of Academy of
Financial Management of
Ministry of Finance of Ukraine,
Ukraine

INNOVATIVE MECHANISMS OF THE FINANCIAL PROVIDING OF RECREATION OF HUMAN

Summary. Optimization of financing to development of human capital grounded; in particular, activate financing of human capital due to the resources of enterprises and people.

Keywords: human capital; financial resources of corporate sector.

Зарубіжний досвід відтворення людського капіталу свідчить про взаємозалежність конкурентоспроможності світових економік і людського розвитку, що є передумовою розширення можливостей для суспільства отримувати освіту, медичні послуги, мати гідний рівень життя, відчувати себе в безпеці, а також вагомим чинником фінансування сфер, які забезпечують відтворення людського капіталу (освіти, медицини).

На мікрорівні підвищення ефективності використання людського капіталу сприяє зростанню прибутку; і навпаки, низькі обсяги людського капіталу є стратегічною загрозою для суб'єктів господарювання.

В Україні корпоративні програми відтворення людського капіталу найчастіше зводяться до поліпшення умов праці персоналу; розвитку і навчання працівників; благодійної допомоги тощо. Разом з тим, є потреба активізації діяльності щодо залучення вітчизняних підприємців у зрозумілі та прозорі проекти (програми медичного страхування, комерціалізація вузівських інновацій) і тим самим впровадження інноваційних механізмів фінансового забезпечення відтворення людського капіталу.

На наш погляд, для корпоративного сектору людський капітал — це фактор виробництва, який приносить додану вартість і формується за рахунок витрат на освіту, оновлення знань, медичне страхування та інших соціально відповідальних витрат. Людський капітал підприємства формується з людського капіталу всіх його працівників, які беруть безпосередню участь у господарській діяльності. Проте приріст людського капіталу підприємства і його віддача буде різний, залежно від здібностей кожного працівника. Відтак, нагромадження людського капіталу можна вважати однією з умов, що забезпечує досягнення стійких темпів економічного розвитку підприємства, а покращення використання людських ресурсів має розглядається як основний резерв підвищення економічної ефективності його діяльності.

На наш погляд, економічний і соціальних ефект можуть мати такі оперативні заходи як регулювання заробітної плати. Тактичними заходами є планування кар'єрного росту працівників і фінансування підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу.

Стратегічні заходи потребують ретельного планування і полягають у такому: рання профорієнтація, матеріальна підтримка обдарованих студентів вузів; фінансування довузівської, вузівської підготовки; інвестування коштів у матеріальну базу навчальних закладів.

Більше того, управління людським капіталом варто розглядати у двох аспектах: управління формуванням і використанням. При реалізації кожного з напрямів, орієнтиром є збільшення вартості підприємства. Якість рішень, що стосуються управління людським капіталом, можна підвищити, чітко слідуючи трьом принципам: завжди розглядати альтернативи, встановити чіткі правила ухвалення рішень і слідувати їм, створювати умови для відкритого обговорення, куди і як інвестувати. Як правило, рішення суб'єкта господарювання обумовлене інвестиційною привабливістю об'єкта інвестування (в нашому випадку працівника).

У нашому розумінні, інвестиційна привабливість працівника — це справедлива кількісна та якісна інтегральна оцінка внутрішніх і зовнішніх можливостей працівника як об'єкта потенційного інвестування, на основі якої (тобто оцінки) інвестор приймає рішення щодо здійснення інвестування.

Інвестиційно-привабливими є працівники, які знаходяться на початкових стадіях свого розвитку. Критерієм визначення стадій життєвого циклу розвитку працівника є вік, стан здоров'я, рівень освіти.

Підсумовуючи, зазначимо, що усвідомлення місця та ролі вітчизняних підприємств у процесах відтворення людського капіталу є передумовою активізації фінансування освіти, науки, медицини та інших факторів, які беруть участь у відтворенні людського капіталу на усіх рівнях.

Література

1. Грیشнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грیشнова. — Донецьк: Вісник Донецького університету економіки і права, 2011. — С. 10.

2. *Becker G. S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G. S. Becker. — 2d ed. — New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975. — 101 p.*

3. *Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. — 1961. — No 1 (March). — P. 1—17.*

УДК 338.24.01

stotatiana@mail.ru

Степаненко Тетяна Олегівна, аспірантка кафедри економіки підприємств, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Україна

Stepanenko Tetiana, graduate student, SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Ukraine

**МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ
ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ
РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

**METHODICAL ASPECTS OF
ASSESSING THE EFFECTIVENESS
OF THE MANAGEMENT OF
MATERIAL RESOURCES OF THE
ENTERPRISE**

Анотація. Розроблено методичний підхід до оцінювання ефективності управління мате-

Summary. A methodical approach to evaluating the effectiveness of the management of