

слід обов'язково враховувати позитивні зміни в ефективності використання матеріально-технічних ресурсів. Розвиток науково-технічного прогресу сприяє як зростанню виробництва продукції, так і її здешевленню підвищенню якості, поліпшенню соціально-економічних умов працівників галузі (комфортність праці, поліпшення техніки безпеки і охорони здоров'я тощо) [4, с. 21]. А це, як відомо, вимагає додаткових матеріальних, розумових і фізичних витрат на виготовлення, монтування обладнання, устаткування, приладів та ін. і, в решті-решт, фінансових коштів, які також не можна не враховувати при формуванні ціни.

Список літератури

1. *Коробейников М. М.* Ценообразование в условиях формирования рыночного экономического механизма аграрного производства / М. М. Коробейников // Достижения науки и техники АПК. — 2002. — № 3. — С. 2 — 5.
2. *Ситник В. П.* Трансформація АПК України в ринкові умови. — К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002. — 518 с.
3. Ціни, витрати, прибутки агровиробництва та інфраструктура продовольчих ринків України. За ред. акад. Шпичака О. М. — К.: ІАЕ УААН, 2001. — 585 с.
4. *Валентинов В. В.* Нееквівалентність міжгалузевих відносин в АПК: методологічні проблеми емпіричного визначення / В. В. Валентинов // Економіка АПК. — 2008. — № 7. — С. 20 — 24.

УДК 331.5

Н. С. Данилевич,

к.т.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДНВЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

В умовах ринкової економіки стан економічного і соціального розвитку країни безпосередньо залежить від здатності суб'єктів економічної діяльності до якісних і ефективних змін. За будь яких обставин люди, їхні можливості та розвиток мають вирішальне значення в розбудові успішного та ефективного функціонування економіки країни.

О. А. Грішнова людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу [1, с. 17].

Л. Т. Шевчук, поняття «Людського капіталу» розкриває як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [2, с. 31].

Інвестиції в людський капітал може здійснювати не тільки сама людина, а й організація, в якій вона працює. Людський капітал індивіда як актив є власністю самого працівника, а сукупність працівників, які трудяться в організації, цілком можна розглядати як її людський капітал. Його масштаби залежать від комплексу факторів: здібностей співробітників, їх трудового та життєвого досвіду, рівня освіти та кваліфікації, стану здоров'я, мотивації, витрат, які фірма здійснює на навчання персоналу, підбору кадрів і т. д. Накопичений потенціал внутрішніх традицій і корпоративної культури, будучи своєрідним активом компанії, по суті, є одним з компонентів її людського капіталу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації протягом всього існування самої організації.

Нині досвід належної та ефективної організації робочих місць на підприємствах і організаціях можна розглядати як внесок в безпеку праці, що є часткою інвестицій у людський капітал. Актуальність в усьому світі даного питання визначена тим, що соціальні інновації в робочі місця — це тренд, принаймні, на найближче десятиліття. До того ж, забезпечення гідних умов праці □ це актуальна вимога часу, що несе для бізнесу економічно обґрунтовані вигоди, а для працівників — високі соціальні стандарти праці.

До показників забезпечення соціальної відповідальності бізнесу щодо гідних робочих місць слід відносити:

- абсолютну добровільність;
- взаємний зиск, який отримують від співпраці бізнес і суспільство;
- комплексність, що передбачає забезпечення належних умов праці в усіх підрозділах підприємства;
- системність, створення та впровадження на підприємствах відповідних систем менеджменту умов праці, відповідно до між-

народних стандартів ISO 9000, OHSAS 18000, ISO 14000, SA 8000 та ін.;

— орієнтацію на довгострокову перспективу, яка реалізується шляхом системної інтеграції принципів соціально-відповідального бізнесу у довгострокову стратегію;

— вагомість, що передбачає соціально спрямовану участь підприємства в довготривалих соціальних проектах щодо забезпечення гідних умов праці та отримання соціального ефекту;

— розвиток партнерства, що полягає у встановленні з працівниками взаємовигідних зв'язків, які базуються на довірі, обміні інформацією;

— відкритість і публічність, що передбачає прозорість діяльності підприємства щодо використання коштів на забезпечення гідних умов праці;

— різноманітність форм, методів і напрямів забезпечення належних умов праці на підприємстві.

Основні методи реалізації соціально-орієнтованої політики підприємства в галузі забезпечення гідних умов праці можуть бути такими:

— фінансові гранти — форма допомоги, яка виділяється підприємством на реалізацію соціальних програм у сфері забезпечення належних умов праці;

— менеджмент умов праці — частина загальної системи управління підприємством, що включає діяльність із планування та управління умовами праці на підприємстві;

— система аудиту якості умов праці — сукупність елементів організаційної структури підприємства та механізмів, які забезпечують контроль адміністрації за станом і умовами праці на підприємстві відповідно до чинного законодавства;

— делегування співробітників підприємства — добровільне залучення працівників до соціальних заходів у сфері контролю та управління умовами праці на підприємстві.

Можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, але потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро-, так і на мікрорівнях для того, щоб підвищити рівень конкурентоздатності вітчизняного людського капіталу. Для того, щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції мають бути збільшені в кілька разів. У першу чергу це стосується витрат підприємств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток повинна суттєво зрости. Інтеграція України до Європейської Спільноти створює підґрунтя до узо-

дження законодавства з умов праці, що дозволить Україні приєднатися до важливих міжнародних угод. Так наша економіка отримає додатковий стимул до інвестування у покращення умов праці і в людський капітал.

Список літератури

1. *Грیشнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. *Шевчук Л. Т.* Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення/ Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. — Львів: ІД НАН України. — 2007. — Вип. 3 (65). — С. 9—27.

УДК 336.225 (477)

Є. Ю. Данилюк,

к.е.н., старший викладач кафедри
банківської справи,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ФІСКАЛЬНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ В АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Комплекс податкових відносин є провідним при формуванні та забезпеченні фінансової стабільності, створенні умов для відновлення виробництва, поживленні економічних процесів в економіці держави, але він виявився слабкопрогнозованим та нестабільним. В країні тривають процеси тінізації економіки, грошові потоки є непрозорими, поза банківською сферою обертаються значні кошти.

Проблеми фіскальної сфери умовно поділяються на дві категорії:

- проблеми, які вирішуються покращенням внутрішнього менеджменту;
- проблеми, які потребують удосконалення прийомів, направлених на процеси оподаткування.

Саме в таких умовах виникло поняття «фіскальне адміністрування в Україні» та почало розповсюджуватись в контексті вирі-