

Література

1. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року» від 17 липня 2013 року, № 603-р.
2. *Игнатюк А. И.* Методология исследования функционирования отраслевых рынков // Экономическая теория. — 2009. — № 3. — С. 60—74.
3. *Азоев Г. Л., Челенков А. П.* Конкурентные преимущества фирмы. — М.: ОАО «Типография «Новости», 200. — 256 с.
4. *Аналоуи Ф., Карамі А.* Стратегический менеджмент малых и средних предприятий: Учебник для студентов ВУЗов, пер. с англ. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 400 с.

Л. О. Птащенко, д.е.н., доцент,
професор кафедри фінансів і банківської справи ПолтНТУ,
e-mail: lianaptaschenko@rambler.ru

ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Птащенко Лиана
Качество человеческого
капитала: стратегические
направления социальной
политики предприятия

Ptashchenko Liana
The quality of human capital:
strategic directions of enterprise's
social policy

Активізація інтеграційних процесів національних економік і формування нової парадигми гуманізації суспільства потребують зосередження уваги України на проблемах збереження, поступового нарощування і використання її людського потенціалу. Це слугує підґрунтям виваженої державної політики та виступає головною умовою інтелектуального, економічного, соціального та духовного прогресу як національного господарства в цілому, так і підприємств зокрема, важливим ресурсом яких є можливості людського капіталу, його потенціал [1].

Не дивлячись на низку підстав і реальних ознак, що містяться в окремих законодавчо-нормативних актах і державних програмах, українські реалії свідчать про віддаленість національної соціально-економічної системи від досягнутого рівня моделей суспільства гуманістичної демократії країнами розвинутої економіки. Соціальна політика перебуває на периферії державної дія-

льності. За рахунок соціальної сфери особи, наближені до влади, здійснюють нагромадження капіталу, з цього ж джерела забезпечується перерозподіл власності. Уряд має привести у відповідність національну соціально-економічну політику з тими основними принципами, на яких ґрунтується діяльність соціальної держави.

Слід звернути увагу і бізнесовим структурам на необхідність активізації власної соціальної політики. В умовах сучасної економічної конкуренції успішна реалізація продукції й послуг стає вирішальним фактором функціонування й розвитку підприємств, у зв'язку з чим їх виробнича й збутова політики мають реалізовуватися через політику управління людським капіталом.

Адже серед показників оцінки конкурентоспроможності різних країн світового господарства якість людського капіталу випереджає такі показники, як якість продукції, якість технології, ринкова орієнтація і конкуренція. В умовах науково-технічної революції людський капітал є головним рушієм ВВП і національного багатства країни [2]. Тому є вкрай важливою актуалізація проблеми управління людським капіталом у системі соціальної політики українських підприємств.

Соціальна політика, збільшення добробуту населення знижують трансакційні витрати на ведення бізнесу. Зокрема, зменшуються витрати на охорону здоров'я та непрацездатність зайнятих, охорону праці, підвищується продуктивність тощо. Соціальна політика, як складова загальної стратегії підприємства, передбачає наявність системи заходів, взаємин і дій, направлених на оптимізацію соціальних чинників виробництва, сприяння розширенню і посиленню їхнього впливу на загальну економічну ефективність операційної діяльності підприємства.

При цьому цілі соціальної політики підприємства полягають у такому:

- постійне соціально-економічне зростання;
- якісний розвиток людського капіталу;
- досягнення збалансованості інтересів підприємства, працівників і суспільства в цілому;
- забезпечення добробуту працівників і власників підприємства в майбутньому шляхом максимізації прибутковості й ринкової вартості підприємства.

У розвитку людського капіталу вагома роль належить підприємствам, які безпосередньо є джерелами його накопичення, оскільки зацікавлені в цьому і володіють інформацією про найперспективніші напрями вкладення коштів у навчання й підготовку

працівників. Адже від рівня кваліфікації кадрів у значній мірі залежать економічні й фінансові результати діяльності підприємства. В цьому контексті удосконалення системи управління підприємством передбачає творчий процес навчання, який ґрунтується на стратегічному баченні, нових цінностях та нормах.

Варто зазначити, що висування проблеми якості людського капіталу розглядаються у багатьох наукових концепціях. Це, зокрема, концепція Хьюберта К. Рамперсада, яка дістала назву «Універсальна система показників діяльності» (TPS), концепція загального менеджменту на основі якості (TQM), яка трактується як стиль життя всієї організації, де провідне місце посідає безперервне удосконалення.

Як свідчать дослідження, впровадження в практику господарювання українських підприємств вказаних концепцій стримується низкою проблем. Це, перш за все, недостатність фінансових ресурсів на підприємстві для реалізації соціальних програм, низький професійний і кваліфікаційний рівень топ-менеджерів, їх нерозуміння імперативів ведення сучасного бізнесу на засадах світових стандартів менеджменту, гуманістичної демократії та інтелектуалізації економічних процесів, що впливає на відсутність корпоративної культури всередині підприємства та соціальної політики як такої.

Проте, в період глобалізації та досить швидких змін умов ведення підприємницької діяльності економічні процеси та відносини стали не тільки динамічними, турбулентними, але й глобальними, що вимагає принципово іншого погляду на соціальну політику як основу управління соціально-економічними процесами та відносинами на підприємстві, побудованими на принципах постійного вдосконалення й навчання.

Література

1. *Мачеринскене И.* Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Инкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социологические исследования. — 2006. — № 3. — С. 29—39.

2. Соціальна політика підприємства як інструмент реалізації корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.big-lib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki

3. *Рамперсад Х.* Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов сохраняя целостность / Хьюберт Рамперсад. — М.: Альпина, Бизнес Букс., 2005. — 352 с.