

assets in Ukraine that had been admitted to the Ukrainian exchange in February, 2015. We hope that expansion of dual listing procedure in Ukraine will in turn launch the domestic IPO market and accelerate the process of Ukraine's integration into the EU financial space.

Key words: dual listing, securities market, IPO, stock, depository receipt, issuer, eurointegration.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2015

УДК 336.14

Скібіцький Олександр Миколайович*

АКТУАЛЬНІСТЬ ІНВЕСТИВАННЯ В ЕКОНОМІЧНУ ОСВІТУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ І ПРОФІЛАКТИКИ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Визначено проблеми невідповідності системи науки та освіти сучасним вимогам, що, зокрема, призвело до таких негативних явищ, як: відірваність освіти від практичних реалій; падіння престижу освіти з деяких спеціальностей; довгі періоди втілення наукових розробок у виробництво; непристосованість освіти та науки до існування у ринковому середовищі.

Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій у навчання є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідне і державі для запобігання структурного безробіття.

Ключові слова: інвестування, людський потенціал, людський капітал, інтелектуальна економіка, якість освіти, економіка знань, інформаційне суспільство, управління знаннями.

Постановка проблеми. Проблеми менеджменту і маркетингу сучасного вітчизняного бізнес-середовища вимагають певних змін у підготовці персоналу — основного капіталу підприємства.

Людський потенціал — це здатності до одержання і використання інформації та знань. Людський капітал, як функціональна складова інноваційного потенціалу, — це знання, звички, практичний досвід, одухотворені інтелектуальною активністю, що є формою реалізації інтелектуальних, морально і культурно орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, яке забезпечує одержання інтелектуальної ренти і певних переваг перед конкурентами.

Наразі людський потенціал стає головним фактором виробництва товарів і послуг у контексті переходу до інформаційного суспільства і розвитку інтелектуальної економіки [3].

Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформувати необхідний найманому робітнику й роботодавцю спектр професійних компетенцій, який ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази й доповнення прикладного інструментарію економіки праці [4].

* Скібіцький Олександр Миколайович — канд. екон. наук, доцент, Національний авіаційний університет, skibo@ukr.net

Усі недоліки в українській економічній освіті мають першопричину — відсутність сучасної теорії управління формуванням навчального середовища в первинних елементах і підсистемах фактичної системи освіти — навчальних групах вузів і дидактичній підсистемі теорії управління надання освітянських послуг.

Одним із способів нагромадження людського капіталу є інвестування в людину, у її здоров'я й освіту. Згідно з дослідженнями, найефективніші інвестиції, які приносять найвищі дивіденди — це інвестиції в підвищення професійного рівня і розвиток персоналу [1].

Ефективне використання можливостей людини як найвищої цінності і людського потенціалу — це важлива складова в здійсненні модернізації українського суспільства, сутнісний фактор для реалізації ефективного й якісного функціонування економіки інноваційно-інтелектуального типу.

Наразі набуває все більшої актуальності аналіз якості управління людьми, їхньої економіко-підприємницької підготовки і впровадження міжнародного еталону менеджменту «*InvestorsinPeople*» як формули взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою більш ефективного досягнення цілей і завдань підприємства в сучасних кризових умовах України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наразі не переривається дискусія щодо необхідності і доцільності трактування людини і її здатностей як своєрідного основного капіталу. Багато відомих науковців включали розвинені корисні здібності людини в поняття основного капіталу. Одним із способів нагромадження людського капіталу є інвестування в людину, у її здоров'я й освіту.

Сучасні тенденції розвитку інтелектуальних ресурсів, їх формування і використання як фактора економічного росту країни на інноваційній основі є предметом постійного дослідження науковців. Так, економічному й соціальному питанням регулювання людського розвитку і розвитку людського потенціалу приділялася увага в роботах таких вітчизняних фахівців, як: І. Бондар, Н. Верхоглядова, О. Грішнова, Т. Кір'ян, В. Приймака, В. Трощинський, А. Чухно, Л. Шаульська, К. Якуба тощо.

Не переривалася дискусія про необхідність і доцільність трактування людини і її здатностей як своєрідного основного капіталу. Також питання державного регулювання виявилися недостатньо розробленими.

Останні дослідження західних учених свідчать про різкий ріст цінності інтелектуальних фондів компанії порівняно з її матеріальними ресурсами і фінансовим капіталом. Наразі їх співвідношення коливається між 5:1 і 6:1. Підраховане також, що долар, витрачений на дослідження і розробки, приносить у вісім раз більше прибутку, ніж долар, вкладений у техніку [6].

Метою дослідження є визначення шляхів вдосконалення управління якістю економічної освіти підприємців і менеджерів, а також вивчення проблеми інвестування в людський капітал і висвітлення принципів стандарту «*InvestorsinPeople*» як моделі досягнення високого рівня професійного забезпечення людського потенціалу.

Результати. Наразі визначились проблеми невідповідності системи науки та освіти сучасним вимогам, що, зокрема, призвело до таких негативних явищ, як: відірваність освіти від практичних реалій; падіння престижу освіти з деяких спеціальностей; довгі періоди втілення наукових розробок у виробництво; непристосованість освіти та науки до існування у ринковому середовищі.

Найважливішим фактором конкуренції буде ефективність використання у діяльності доступних знань. Вважається, що загальна кількість знань подвоюється кожні 25 років — чи навіть швидше [2].

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і часових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин. Він відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення і можливостей функціонування та розвитку. У цьому плані поняття «потенціал»:

- по-перше, фактично набуває значення поняття «ресурс»;
- по-друге, характеризує сьогодення з погляду практичного застосування і використання наявних здатностей;
- по-третє, орієнтований на розвиток (майбутнє). Тобто, у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої наявні здатності, але й здобуває нові сили й здібності [9].

Т. І. Заславська [7] зводить структуру даного феномена до чотирьох взаємозалежних, але самостійних елементів: соціально-демографічного, соціально-економічного, соціокультурного й діяльнісного потенціалу суспільства.

Аналіз індексу глобальної конкурентоспроможності (*GCI*) показав, що із загальної кількості країн (131) за якістю початкової освіти Україна посідає 49-те місце, за витратами на початкову освіту — 52-е. За якістю освітньої системи в цілому — 47-е місце, якістю математичної освіти й освіти в сфері природничих наук — 44-е, за ступенем доступу до Інтернету в школах — 78-е місце [4].

Що стосується ефективності ринку роботи, то за рівнем відносин усередині трудового колективу Україна посідає 86-те місце, а за конкурентоспроможністю такої складової, як «відтік мізків» — 93-є місце.

За роки незалежності Україна втратила 466 докторів наук, переважно молодих. Це представляє приблизно п'яту частину сучасної кількості докторів наук до 50 років. Набирає силу розбіжність між досить високим освітнім і професійно-кваліфікаційним потенціалом населення і погіршенням умов і якості зайнятості. Поширення безробіття сприяє зниженню рівня життя населення — перехід працюючих до категорії безробітних із відповідним зменшенням рівня доходу і перебування в цьому стані досить тривалий час. Перераховані особливості соціально-економічного розвитку свідчать про неефективну державну політику, яка призводить до несприятливих умов розвитку людського потенціалу усередині країни.

Діяльний потенціал українського суспільства характеризується низькою продуктивністю роботи і низькою інноваційністю (38-е місце), що пов'язане з несприятливими умовами для його розвитку і реалізації. В Україні п'ять із семи найпроблемніших аспектів підприємництва, наведених у дослідженні Світового економічного форуму, стосується державних установ, а саме: податкового регулювання; політичної нестабільності; урядової корупції; нестабільності державних процедур; неефективності державних процедур.

У розвитку суспільства відзначається постійний ріст ролі знань як головного фактора фінансової стабільності. Наразі наукові розробки визначають економічний і соціальний стан суспільства, який актуалізує розвиток «менеджменту знань», застосування «інтелектуальних компаній», спрямованих на становлення суспільства постійного розвитку, оскільки на перший план виходять боротьба з масовою бідністю, економічною відсталістю, етнічними конфліктами, тероризмом і злочинністю, вирішення екологічних проблем.

Проте, наявна концепція інтелектуалізації економіки в Україні вкрай недосконала. Разом із тим у США, ЄС, Японії і Китаї частково переборені розбіжності інтелектуалізації економіки як інноваційного процесу, що дало цим країнам можливість стати лідерами в науково-технологічній сфері [5]. Для того, щоб інтелекту-

алізація економіки перетворилася на важіль розвитку, необхідно змінити відносини між учасниками цього процесу, розкрити їхній потенціал,

Актуальні проблеми, з якими стикаються сучасні українські менеджери і бізнесмени через недоліки в економічній і іншій фаховій освіті, — це:

- зневага освітою;
- скорочення, яке трапляється, коли організація навмисно стає меншою, скорочуючи кількість робітників, або навіть цілі підрозділи, чи закриваючи підприємства;
- недостатність і несвоєчасність забезпечення керівників якісною інформацією для ухвалення управлінських рішень;
- недостатність нематеріальної мотивації працівників на підприємствах;
- заміна в керівництві компанії засновників ефективними менеджерами, підвищення кваліфікації топ-менеджерів. Обумовлене це тим, що рівень освіти і знань керівників даної ланки сьогодні в середньому є нижчим від рівня знань їхніх підлеглих, які, в основному, мають професійну освіту;
- спонтанність добору кадрів, нестача професіоналізму, відсутність чітких посадових інструкцій (формалізованих зобов'язань для співробітників);
- недовірливе й упереджене ставлення до консалтингу і консалтингових фірм, які здійснюють об'єктивний аналіз ефективності роботи підприємств і зовнішній аудит;
- недосконалість організаційних структур: відсутність чіткої структури управління компанією, формалізованої ієрархії; відсутність положень про структурні підрозділи (інструкцій щодо формалізації функціональних та інформаційних зв'язків на підприємстві);
- об'єднання в одній особі основного власника й генерального директора;
- ускладнення делегування через недостатню кількість досвідчених менеджерів на ринку праці і недовіра до найманих менеджерів із боку власників підприємств [10].

Актуальними проблеми маркетингу на сучасному етапі в Україні, через недоліки в економічній та іншій фаховій освіті, є те, що:

- керівники українських компаній або вважають що маркетинг може розв'язати всі проблеми підприємства (а це звичайно не так), або вважають його зовсім недоцільним, або відкидають стратегічний маркетинг і використовують лише елементи операційного маркетингу, а це заважає переходу українських підприємств на діяльність за принципами маркетингу;
- вихід великих іноземних компаній на український ринок, з одного боку, активізує конкуренцію на ринку, примушує українські підприємства перейти на сучасні методи управління, а з іншого, — нерідко супроводжується інвестиційними гнобленнями, відливом кадрів із вітчизняних підприємств, закриттям компаній;
- значна частина керівників вітчизняних підприємств (не кажучи вже про співробітників нижчих ланок) не зможуть відповісти на запитання «у чому полягає місія компанії, з чого складається її маркетингова стратегія?», не мають стратегічного бачення бізнесу.

Отже, вирішення існуючих проблем менеджменту і маркетингу в Україні вимагає застосування системних механізмів на загально-національному рівні. Одним із головних елементів такого механізму є побудова національної системи стандартів маркетингової й управлінської діяльності та вдосконалення змісту дисциплін економіко-підприємницького напрямку у вузах.

Останні дослідження свідчать, що основними факторами, які забезпечують якість освіти, є:

- професійна підготовка суб'єктів викладання, їх особистісні якості (порядність, відповідальність, принциповість, толерантність тощо);
- навчально-методичне забезпечення процесу підготовки (навчальні посібники, методичні розробки);
- наявність системи контролю й оцінювання викладання, рівня знань суб'єктів навчання, яке відповідає сучасним вимогам;
- застосування в навчально-виховному процесі сучасних освітніх технологій (активних методів навчання, Інтернет-технологій тощо);
- залучення суб'єктів навчально-виховного процесу до науково-дослідницької діяльності і відповідність програм навчальних дисциплін сучасним вимогам, контакти з керівними іноземними фахівцями;
- належне матеріально технічне забезпечення процесу підготовки;
- забезпеченість науковою літературою освітніх закладів;
- використання матеріалів психологічно-соціологічних та інших досліджень;
- спрямованість викладання на формування соціальних якостей фахівця;
- стимулювання самостійної роботи суб'єктів навчання тощо.

Наразі актуальним постає питання про впровадження системного підходу в управління людськими ресурсами. Системний підхід в управлінні персоналом надасть можливість оперативніше реагувати на непередбачувані події, запобігти небажаним наслідкам, а, можливо, й уникнути низки негативних для організації явищ [9].

Хоча складовою кожного міжнародного стандарту або методології є розділ з управління персоналом, проте, єдиною існуючою у світі стандартизованою технологією в питаннях управління людьми є британський стандарт менеджменту персоналу *“InvestorsinPeople”* (у перекладі стандарт «Інвестори в людей»).

Розглянемо цей стандарт як інтеграцію стратегії управління людьми в стратегію управління організацією. Його концепція дозволяє побудувати ефективну модель управління персоналом для досягнення цілей і завдань організації.

Стандарт був розроблений в 1990 році на замовлення Британського уряду і безпосередньо Міністерства праці Великобританії. Причиною розробки стандарту було те, що наприкінці 80-х років ХХ ст. з'ясувалося, що у Великобританії є найтриваліший робочий день і найнижча продуктивність праці в Європі. Для вирішення цієї проблеми уряд доручив Міністерству праці розробити стандарт — систему для збалансування інтересів найманих робітників і роботодавців із вимогами економіки країни в цілому.

В 1997 році стратегічною метою *«InvestorsinPeopleUK»* стало впровадження стандарту на міжнародній арені. На сьогоднішній день стандарт застосовується в 70 країнах світу.

Головною перевагою стандарту є поліпшення фінансових показників і конкурентоспроможності підприємства шляхом запланованого підходу щодо виявлення цілей і завдань, ефективної комунікації цих цілей на різних рівнях управління і створення системи навчання та розвитку персоналу, спрямованої на досягнення цілей організації. Залучення і використання технології стандарту *InvestorsinPeople* значно впливає на:

- поліпшення фінансових показників діяльності;
- збільшення прибутків. Доведене, що сертифіковані компанії, які мають статус *«Investors in People»* генерують більший прибуток на одного співробітника;
- використання ефективних підходів до менеджменту сприяє росту цінності компанії;

— позитивні управлінські зміни. 71 % керівників бізнесу, які входять у Конфедерацію Британської Індустрії (*Confederation of British Industry*), вважають, що стандарт *Investors in People* забезпечує конфігурацію для ведення і розвитку бізнесу, який призводить до позитивних та істотних змін. 82 % роботодавців, які представляють різні області бізнесу і використовують принципи стандарту у своїй діяльності, відзначають значну динаміку росту й розвитку;

— бачення й ефективність. Дослідження «*Cranfield School of Management*» довели, що організації, які використовують концепцію стандарту *Investors in People* ефективніше досягають організаційних і стратегічних цілей;

— підвищення показників продуктивності. 73 % лідерів індустріальних компаній, які додержуються принципів стандарту у своїй діяльності, відзначають показники підвищення продуктивності;

— підвищення професійних навичок. 74 % роботодавців, які використовують концепцію стандарту, стверджують, що застосування його вимог поліпшує рівень професійних навичок; сертифіковані організації, які мають статус *Investors in People* демонструють вищий рівень якості продукції і використовують інновації в сервісних послугах;

— орієнтація на постійне поліпшення і розвиток. 71 % лідерів промислових груп, що використовують у своїй діяльності принципи стандарту, відзначають, що його вимоги орієнтують їх на постійне поліпшення і розвиток своїх організацій;

— підвищення рівня конкурентоспроможності. Сертифіковані компанії демонструють високий рівень кооперації серед працівників, що у свою чергу впливає на конкурентоспроможність продукції і підприємства в цілому.

Стандарт застосовується підприємствами різних бізнес-індустрій у 70 країнах світу, серед них: *BBC, BMW, HSBC, McDonalds Restaurants (UK), Sainsbury's Supermarkets Ltd, Philips Electronics, L'oreal, Marriott Hotels (UK) Ltd, Rolls-Royce Plc, Deloitte and Touche, TNT, Garanti Bank, KPMG, Pricewaterhouse Coopers* та інші.

З метою підвищення конкурентоспроможності українських підприємств Національний Комітет Міжнародної торговельної палати (ICC Ukraine) ініціював соціально-економічний проект «Інвестиції в Людей— стандарт ведення сучасного бізнесу» для надання можливості організаціям із різних регіонів України підвищити показники ефективності через побудову сучасної моделі керування персоналом згідно із принципами стандарту якості *Investors in People*.

Оскільки на стратегію здійснення інвестицій в освіту впливають не тільки виявлені потреби фірми в навчанні й розвитку персоналу, але й характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів, остільки при розробці інвестиційних проектів, пов'язаних із навчанням і розвитком персоналу компанії, визначення стратегії здійснення цих інвестицій і оцінка їхньої ефективності є актуальною, складною методологічною й методичною проблемою.

Як для фірм, так і для держави найважливішим напрямком підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження плинності кадрів (для держави — запобігання масової еміграції) і підвищення їх зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, які здійснюють інвестиції в навчання (перенавчання) співробітників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, психологічних і організаційних наук.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність роботи, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки й підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для

зміцнення здоров'я співробітників, у цілому — на підвищення якості трудового життя.

Отже, найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне й практичне навчання і перенавчання керівників. Система підготовки, перепідготовки й профорієнтації кадрів повинна стати важливим блоком стратегії управління людським потенціалом конкретного підприємства і всієї інфраструктури ринку праці, що реалізують функції формування конкурентоспроможності працівників при переході до ринку, підтримки якісної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили і, в остаточному підсумку, ця система прийтиме ефективній реалізації активної політики зайнятості.

Висновки.

1. Людський потенціал України характеризується негативними трансформаційними процесами за всіма його складовими. Аналіз наведених фактів свідчить про низьку результативності державного регулювання розвитку людського потенціалу в Україні. Для досягнення значного прогресу в підвищенні результативності державного регулювання потрібні серйозні й послідовні реформи.

2. Наразі виникає необхідність чіткої цільової визначеності у навчанні і вивченні економіки та у постійній фіксації практичних результатів навчання. В економіці, заснованій на знаннях, кваліфікований персонал стає одним з найважливіших ресурсів. Освіта, наука і знання є першоосновою для формування людини і перетворюють її в особистість. Необхідність інвестицій в утвір і підвищення кваліфікації усвідомлюється як урядами держав, керівниками компаній, так і громадянами, які прагнуть до гідного рівня життя й одержання певного соціального статусу. Освіта і наука повинні стати пріоритетними і мати в державі (в бюджеті) найважливіше місце, оскільки їй майбутнє залежить від покоління освічених випускників. Отже, перехід від застарілих методів управління промислової епохи до методів епохи знань треба здійснювати в межах нових систем менеджменту, зокрема менеджменту знань, який дає можливість бути успішним і конкурувати на ринках не тільки підприємству, а й Україні в цілому.

3. Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій у навчання є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідне і державі для запобігання структур.

4. Концепція людського капіталу відіграє центральну роль у сучасному економічному аналізі, надає нові можливості для вивчення таких найважливіших проблем, як економічний ріст, розподіл доходів, місце й роль утвору в суспільнім відтворенні, зміст процесу роботи. Правильна оцінка людського капіталу дає об'єктивну оцінку всього капіталу компанії, а також добробуту всього суспільства.

6. Для оцінки ефективності інвестицій у людський капітал (і в першу чергу — в освіту) можна використовувати показник внутрішньої норми віддачі освіти, при якому поточна вартість майбутніх доходів дорівнює поточній вартості здійснюваних витрат. У зв'язку з тим, що існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, слід зазначити, що абсолютно бездоганних критеріїв оцінки тут немає.

7. Залучення України до впровадження єдиної у світі стандартизованої технології управління людьми "*InvestorsinPeople*" виконує унікальну роль у розкритті

потенціалу людини, побудові ефективної командної взаємодії для успішного досягнення цілей і завдань організації. Незалежно від того, скільки часу і коштів вкладеться у нові технології або системи, саме люди і те, що вони роблять, є запорукою успіху. Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність роботи, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку. Вирішення існуючих проблем менеджменту і маркетингу в Україні вимагає застосування системних механізмів на загальнонаціональному рівні. Одним із головних елементів такого механізму є побудова національної системи стандартів маркетингової і управлінської діяльності та вдосконалення змісту дисциплін економіко-підприємницького напрямку у вишах.

Дослідження інвестиційної активності і структури інвестицій у людський капітал вимагає додаткових розробок, які систематизують отримані раніше результати, пов'язані із формуванням раціональної структури інвестиційного процесу, економічні й адміністративні механізми реалізації державної політики в сфері відтворення людського капіталу і забезпечення стійкого економічного зростання.

Література

1. Аксенова О. А. Теоретические и методологические проблемы инновационных проектов, связанных с инвестициями в человеческий капитал // Материалы X Всероссийской конференции по проблемам науки и высшей школы. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского Политехнического университета, 2006. — С. 56—60.
2. Беззубка Л. В. Трудовий і кадровий потенціали: Монографія [Текст] / Л. В. Беззубка., Л. О. Гончарова, Б. І. Беззубка. — Донецьк: Прес-норд, 2008. — 348 с.
3. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія [Текст]. — Ірпінь: Національна академія Державної податкової служби України, 2007. — 256 с.
4. Верхоглядова В. І. та ін. Управління розвитком людських ресурсів: [монографія] / В. І. Верхоглядова, С. Б. Ільвіна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лавріченко. — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. — 317 с.
5. Жаворонкова Г. В., Мирончук С. Ю. Управління знаннями в сучасному інформаційному суспільстві [Текст] / Г. В. Жаворонкова, С. Ю. Мирончук // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Зб. наук. робіт. Вип. 19. — К.: НАУ, 2008. — С. 63—67.
6. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П. В. Журавлев— К.: КНЕУ, Библиотека Exolver.- 2010. — 218 с.
7. Заславська Т. І. Людський потенціал у сучасному трансформаційному процесі [Текст] / Т. І. Заславська // Суспільні науки й сучасність. — 2005. — № 3. — С. 5—16.
8. Критский М. М. Человеческий капитал [Текст] / М. М. Критский. — Л.: Изд-во ЛГУ, 2011. — 248 с.
9. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: [Монографія] [Текст] / За ред. В. І. Щелкунова, Г. В. Жаворонкової. — К.: Наукова думка, 2010. — 386 с.
10. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект) [Текст] / Н. Л. Сидорко // Бізнес-Навігатор. Науково-виробничий журнал. — 2010. — №2. — С. 11—12.

References

1. Aksenova, O. A. «Teoretycheskiye Y Metodologicheskyye Problemy Ynnovatsionnykh Proektov, Svjazannykh S Ynvestycyjamy v Chelovecheskyj Kapytal.» *Materialy X Vserossyjskoj Konferencyu Po Problemam Nauky Y Vysshej Shkoly*, 2006, 56—60.

2. Bezzubka, L. V., L. O. Goncharova, and B. I. Bezzubka. *Trudovyj I Kadrovyj Potencijal: Monografija*. Donec'k: Pres-nord, 2008.
3. Bilorus, T.V. *Strategichne Upravlinnja Kadrovym Potencialom Pidpryjemstva: Monografija*. Irpin': Nacional'na Akademija Derzhavnoi' Podatkovoi' Sluzhby Ukraї'ny, 2007.
4. Verhogljadova, V.I., S.B. Pi'vna, N.A. Ivannikova, and O.V. Lavrichenko. *Upravlinnja Rozvytkom Ljuds'kyh Resursiv: Monografija*. Dnipropetrovs'k: Nauka I Osvita, 2008.
5. Zhavoronkova, G. V., and S. Ju. Myronchuk. «Upravlinnja Znannjamy v Suchasnomu Informacijnomu Suspil'stvi.» *Problemy Pidvyshhennja Efektyvnosti Infrastruktury: Zb. Nauk. Robit.*, no. 19 (2008): 63—67.
6. Zhuravlev, P.V. *Myrovoj Opyt v Upravlenii Personalom. Obzor Zarubezhnykh Istochnykov*. Kyiv: KNEU, 2010.
7. Zaslavs'ka, T.I. «Ljuds'kyj Potencial U Suchasnomu Transformacijnomu Prosesi.» *Suspil'ni Nauky J Suchasnist'*, no. 3 (2005): 5—16.
8. Krytskyj, M.M. *Chelovecheskyj Kapytal*. L: Yzd-vo LGU, 2011.
9. Shhelkunova, V.I., and G.V. Zhavoronkovoї' *Korporatyvne Upravlinnja v Ukraї'ni: Intelktual'nyj Kapital, Personal, Jakist'* Kyiv: Naukova Dumka, 2010.
10. Sydorko, N.L. «Rol' Investycij U Formuvanni Ljuds'kogo Kapitalu (Metodologichnyj Aspekt).» *Biznes-Navigator. Naukovo-vyrobnychyj Zhurnal.*, no. 2 (2010): 11—12.

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Скибицкий А.Н.,

канд. экон. наук, доцент, Национальный
авиационный университет, skibo@ukr.net

Аннотация. Определены проблемы несоответствия системы науки и образования современным требованиям, что, в частности, привело к таким негативным явлениям, как: оторванность образования от практических реалий; падение престижа образования по некоторым специальностям; долгие периоды воплощения научных разработок в производство; неприспособленность образования и науки к существованию в рыночной среде. Важнейшей предпосылкой повышения эффективности инвестиций в образование является прогнозирование потребностей на рынке труда. Инвестиции индивида в собственное образование могут оказаться неэффективными, если он не имеет в своем распоряжении оценки потенциальной потребности предпринимателей в определенных специалистах. Неадекватная оценка компанией своих потребностей в обучении и развитии персонала также негативно сказывается на эффективности соответствующих инвестиций. Прогнозирование ситуации на рынке труда необходимо и государству для предотвращения структурной безработицы.

Ключевые слова: инвестирование, человеческий потенциал, человеческий капитал, интеллектуальная экономика, качество образования, экономика знаний, информационное общество, управления знаниями.

INTEGRATED SYSTEM OF STRATEGIC MANAGEMENT OF MARKETING PROCESSES IN ENTERPRISES

Skibitskiy O.M.,

Ph.D., Associate Professor, National
Aviation University, skibo@ukr.net

Abstract. The article identifies inconsistency problems of science and education to modern requirements, which, in particular, has led to such negative phenomena as isolation of education from the practical realities; decline in the prestige of education in some specialties; long periods of realization of scientific developments into production; inability of education and science to the existence in the market environment. The most important prerequisite for improving the efficiency of investment in education is to predict the needs of the labor market. Investments in the individual's own education may be ineffective unless it has at its disposal to assess the potential need for employers in certain specialists. Inadequate assessment of their needs by training and development of staff also affected the effectiveness of the relevant investment. Prediction of the situation on the labor market and the state must be to prevent structural unemployment.

Ключевые слова: investment, human capital, intellectual economics, the quality of education, the economics of knowledge, information society, knowledge management.