

Сорока Н. В.,

ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені
Вадима Гетьмана», Україна

Soroka N. V.,

Vadym Hetman Kyiv National
Economic University, Ukraine

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

THE EFFECTIVENESS OF HUMAN CAPITAL COMPANY

Пропонується розглядати ефективність управління людським капіталом підприємства як встановлення відповідності його рівня інтересам стейкхолдерів.

Proposed to review the effectiveness of human capital company management as to bring it level with the interests of stakeholders

Вихідним положенням нашого дослідження є теза про взаємну узгодженість (баланс) інтересів зацікавлених у діяльності підприємства осіб (стейкхолдерів): насамперед, власників підприємства, споживачів, державних органів, вищого керівництва та персоналу підприємства як носія його людського капіталу. Тобто можна вважати, що на кожен певний момент часу в межах мікроекономічної системи «Споживач — Власник — Персонал — Держава — Підприємство» досягається баланс інтересів перерахованих сторін.

Споживач максимізує свою корисність, порівнюючи товари різних виробників за критерієм «Ціна/Якість», а в фінансовій звітності виробника згода спожива придбати продукцію конкретного підприємства відображається як виручка. Ефективністю володіння підприємством для власника є розмір чистого прибутку, що може бути ним вилучений. А «інтересом» керівництва є величина інвестицій у розвиток підприємства з боку держави та власника. Держава ж отримує значні фіскальні платежі: податок на прибуток підприємства, податок на доходи фізичних осіб — співробітників даного підприємства, непрямі податки, включені в ціну продукції (ПДВ, акциз), збори до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування (як нарахування на фонд оплати праці, так і відрахування).

В основі згаданої мікросистеми лежать людський капітал підприємства — економічні відносини, які виникають з моменту найму співробітників і забезпечення їм умов праці (засобів і предметів праці) до продажу виготовленої ними продукції і отримання підприємством прибутку. Оскільки персонал — носій людського капіталу підприємства — являється єдиним активним елементом продукуючої системи підприємства (здатної створювати вартість), то саме ефективність управління людським капі-

талом підприємства буде забезпечувати реалізацію інтересів решти зацікавлених у діяльності підприємства осіб.

Одним із вартісних показників оцінки використовуваного підприємством людського капіталу є вартість відшкодування професійних знань, вмінь і навичок, що можуть бути застосовані його власником — працівником — на його робочому місці, тобто заробітна плата.

Можна вважати показником збалансованого розвитку підприємства (збереження траєкторії розвитку) однаковий відносний оцінюваних економічних показників, тобто валової виручки від реалізації продукції, чистого прибутку підприємства, його власного капіталу, фіскального інтересу держави та чистої зарплати.

Відповідність рівня людського капіталу підприємства іншим його параметрам можна охарактеризувати показниками виручки від реалізації продукції, власного капіталу, чистого прибутку та фіскального інтересу держави за різних значень людського капіталу підприємства. Графічну інтерпретацію цих показників представлено на рис. 1.

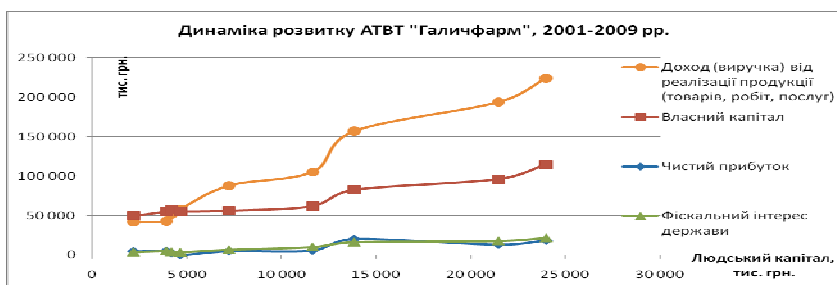


Рис. 1. Рівні виручки від реалізації продукції, власного капіталу, чистого прибутку та фіскального інтересу держави за різних значень людського капіталу підприємства

Кожен із відрізків кривих відображає зміну параметра за один рік, але дає можливість порівнювати приріст із зміною за попередній рік. Чим щільніше графік, тим гірше вдавалося керівництву підприємства управління його розвитком. Наскільки при цьому зберігається баланс інтересів зацікавлених сторін, ілюструє радарна діаграма (рис. 2).

За аналізований період виручка підприємства зросла в 5,3 разу, чистий прибуток — лише в 3,9, а власний капітал — у 2,3 разу. У той же час відбулося нарощування людського капіталу в 11 разів, також більш швидким темпом зростав і фіскальний інтерес держави — у 5,8 разу. Останнє свідчить про незбалансованість організаційного розвитку аналізованого підприємства.

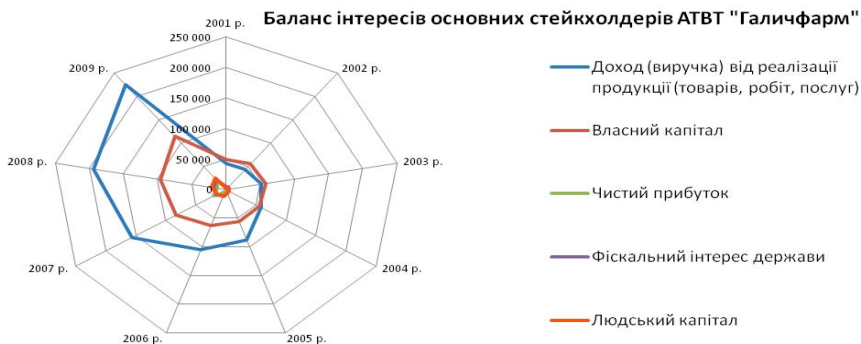


Рис. 2. Радарна діаграма «балансу інтересів стейкхолдерів»

Наші методичні пошуки в напрямку підвищення ефективності управління людським капіталом орієнтовані на встановлення відповідності його рівня інтересам усіх учасників виробничого процесу.

Стельмах О. Ю., студентка
III курсу, ДВНЗ «КНЕУ імені
Вадима Гетьмана», Україна

Stel'makh Olga, student SHEE
Kyiv National Economic University
named after V. Getman, Ukraine

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЇ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

INFORMATION'S ROLE IN THE CREATION OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF ENTERPRISE

Визначено сутність та основні ознаки інформації. З'ясовано її роль на сучасному етапі економічного розвитку. Проаналізовано стратегічні пріоритети підприємств при виборі інформації для досягнення успіху в конкурентній боротьбі.

The essence and basic characteristics of information are defined. Its role at the current stage of economic development is determined. Strategic priorities of an enterprise are analyzed to achieve success in competition.

Забезпечення ефективного розвитку економіки є одним із ключових завдань сьогодення. Його вирішення можливе за умови формування конкурентоспроможних підприємницьких структур, успіх діяльності яких залежить від уміння своєчасно та професійно протистояти трансформаціям у складному, динамічному ринковому середовищі. Відібрана та опрацьована інформація виступає основним індикатором змін та вказує на необхідність визначених дій, що попереджають, дозволяють уникати чи зменшують негативні наслідки їх впливу.