

системі оперативного контролінгу розглядаються економічні процеси в рамках одного року. Якщо мова йде про короткостроковий період, виходять з наявних ресурсів. Регулювання виробничого процесу здійснюється шляхом безперервного зіставлення планових даних з фактичними. Планові дані порівнюють по можливості, щомісячно з нормативними величинами з метою оперативного визначення відхилень.

Центральне місце в системі оперативного контролінгу посідає управління прибутком. За допомогою оперативного контролінгу керівники всіх рівнів отримують можливість приймати більш обґрунтовані рішення для досягнення встановлених короткострокових цілей діяльності підприємства.

Оперативний аналіз і відповідні інструменти управління є базою оперативного контролінгу. Чим краще і послідовніше використовуються окремі методи, тим більш дієвий контролінг на підприємстві. Ефективна система контролінгу знижує завантаження підприємців і керівників та вивільняє час, який слід використовувати для стратегічного аналізу.

Отже, основна мета оперативного контролінгу — створення системи управління поточних завдань підприємства, а також прийняття своєчасних рішень з оптимізації співвідношення «витрати — прибуток» [1, с. 229-230].

В Україні, не дивлячись на те, що оперативний контролінг допоможе стабілізації підприємницької діяльності в країні, він впроваджується в дію нешвидкими темпами. Переваги оперативного контролю в тому, що він дозволяє виявити і усунути основні вади управління, властиві сучасному розвитку господарюючих систем. Впровадження позначених елементів оперативного контролінгу дозволяє визначити найбільш слабкі сторони діяльності підприємства і виробити альтернативні варіанти управлінських рішень, сприяючи попередженню виходу підприємства з кризової ситуації [4].

Література

1. Давидович І. Є. Контролінг: Навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 552 с.
2. Сергей Зарубин, директор ООО «Консалтинговий центр «Бизнес-навигатор», Оперативний контролінг/ «Фінансовий Директор», 2004. - № 7(23).
3. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 554 с.
4. Петренко С.М. Оперативний контролінг в системі управління підприємством/ Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата економічних наук. Донецьк, 2000. – 19 с.

УДК 331.522.4.009.12

Лихацька О.В.

Науковий керівник – Іваненко Л.В.

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВ

Людський капітал розглядається в різних країнах світу як найцінніший виробничий ресурс, який постійно оновлюється, вдосконалюється, еволюціонує, виступає фактором економічного, соціального прогресу.

Ефективне функціонування людського капіталу можливе за умови здійснення інвестицій в його постійний розвиток з метою підвищення конкурентних переваг підприємства на ринку.

Процес інвестування людського капіталу полягає у тому, що люди витрачають гроші на відновлення здоров'я (відпочинок), здобуття вищої освіти, самоосвіту впродовж життя тощо. Держава здійснює інвестування людського капіталу суспільства шляхом фінансування систем охорони здоров'я, загальної та професійної освіти, науки та ін.

Оскільки людський ресурс є цінним і майже основним джерелом підвищення ефективності роботи підприємства, останнє має інвестувати в розвиток людського ресурсу як в резерв підвищення продуктивності праці. Але підприємства не хочуть інвестувати через відсутність економічної зацікавленості в цьому. Підвищення професіоналізму, виховання лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств, оскільки більшість із них відчуває недостачу висококваліфікованих кадрів.

Загальні тенденції народжуваності не дають підстав очікування приросту населення в наступні 10-15 років. За тенденцією, що зберігається, якість людського капіталу значно погіршиться, зменшиться питома вага науковців, працівників з вищою кваліфікацією. Попередження такої ситуації вимагає певних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу. Компанії будуть інвестувати кошти в персонал тільки в умовах справедливого обґрунтування економічної ефективності інвестицій, а саме при досить високому рівні окупності й низькому рівні ризику.

Метою роботи є обґрунтування доцільності інвестицій у персонал підприємств України.

Значний внесок у розвиток концепції людського капіталу в Україні зробили О. Грішнова, В. Геєць та інші дослідники. О. Грішнова у праці "Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки" [1, с. 11-14]. Вона провела глибоке дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному, мікроекономічному і макроекономічному, а також визначила відповідно до рівнів основні чинники його зростання.

Україна входить до груп країн з низькою конкурентоспроможністю людського капіталу. За даними "Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2010-2011" (Global Competitiveness Report), оцінка рейтингу конкурентоспроможності економіки України серед 139 країн знизилась на 7 позицій порівняно із попереднім роком. Країна посіла 89 місце у глобальному рейтингу з індексом 3,9, який нижче середньосвітового 4,18, що в першу чергу викликано негативними наслідками світової фінансової кризи та погіршенням позицій за 9 з 12 складових індексу. Україну випередили Естонія (4,61), Чехія (4,57), Польща (4,51), Литва (4,38), Російська Федерація (4,24). Очолює рейтинг Швейцарія (5,63), головною перевагою якої є висока здатність до інновацій та висока бізнесова культура. Другу позицію зайняла Швеція (5,56), найбільшою перевагою якої є ефективні та прозорі суспільні інститути. США продовжують своє падіння, опинившись на 4-му місці через проблеми, які спостерігаються вже два роки внаслідок зростання макроекономічних дисбалансів, пов'язаних зі значним рівнем бюджетного дефіциту (табл. 1) [2, с. 334].

Таблиця 1 - Рейтинг глобальної конкурентоспроможності за 2010-2011 рр.

Рейтинг країн за ІГК	Україна	Зміна позиції	Швейцарія	Швеція	США	Польща	Грузія
Місце країн за ІГК	89	-7	1	2	4	39	93
Значення ІГК	3,9	-0,05	5,63	5,56	4,9	4,51	3,8
Складові ІГК							
1 група: Інститути	134	-14	7	2	40	54	69
2 група: Інфраструктура	68	+10	6	10	15	72	73
3 група: Макроекономічна стабільність	132	-26	5	14	87	61	130
4 група: Охорона здоров'я та початкова освіта	66	+2	7	18	42	39	73
5 група: Вища та професійна освіта	46	0	4	2	9	26	90
6 група: Ефективність товарних ринків	129	-20	4	5	26	45	64
7 група: Ефективність ринку праці	54	-5	2	18	4	53	31

8 група: Розвиненість фінансового ринку	119	-13	8	13	31	32	108
9 група: Технологічна готовність	83	-3	7	1	17	47	98
10 група: Обсяг ринку	38	-9	36	34	1	21	107
11 група: Конкурен-тоспроможність біз-несу	100	-9	4	2	8	50	111
12 група: Інноватив-ність	63	-1	2	5	1	54	125

Значний негативний внесок спричинило погіршення ситуації у сфері державних фінансів (дефіцит бюджету – 134 місце або погіршення на 66 позицій та державний борг – 52 місце або погіршення на 25 позицій) та рівень національних заощаджень (96 місце або погіршення на 24 позиції). Традиційно низьку оцінку отримала ситуація з інфляцією в Україні (134 місце) [2, с. 335].

Збільшення інвестицій в людський капітал і підтримка їх на високому рівні є стратегічно необхідною умовою входження України в число розвинутих країн. Вирішення цієї проблеми ускладнюється визначенням обсягів інвестицій, які доцільно вкладати в людський капітал.

Інвестиціями у людський капітал можна назвати всі види вкладів в людину, які пов'язані з суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу. Найчастіше інвестиції в людський капітал поділяють на три основні групи [3].

До першої групи відносять витрати на освіту. Це вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи. До другої групи відносять витрати на охорону здоров'я: фізичне та психічне здоров'я людини. До них входять витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов. До третьої групи - витрати на мобільність, завдяки яким здійснюється міграція людини з місця з низькою продуктивністю праці в місце з відносно високою, долається безробіття.

Саме рівень освіти є одним із складових Індексу людського розвитку (ІЛР), який щорічно розраховується ООН для аналізу розвитку людського потенціалу. Серед основних компонентів ІЛР найбільше Україна відстає за індексом рівня життя населення. Згідно із даними звіту ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності становив 6535 дол. США або майже в 9 разів менше, ніж у Норвегії 58810 дол. США, 6 разів менше, ніж Австралії – 38692 дол. США і в 2,7 рази менше, ніж у Польщі – 17803 дол. США [4, с. 143].

Освіта є початковою стадією інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні. Коли окрема людина збільшує свій запас людського капіталу за допомогою освіти, це призводить до зростання продуктивності праці в цілому. Високий рівень освіти відповідно сприяє зростанню продуктивності праці, що призводить до отримання вищих доходів (заробітної плати чи прибутку). Це обумовлює збільшення споживчих витрат і ринкового попиту, виступаючи стимулом для розвитку, і, як наслідок, прискорення економічного зростання.

Таким чином, інвестиції в людський капітал на локальному рівні призводять до зростання якості людського капіталу на загальнонаціональному рівні. Сама ж освіта трактується як один з видів інвестицій в людський капітал, що приносить не лише прямі економічні і соціальні вигоди його власникові, а й стимулює економічне зростання загалом та сприяє підвищенню рівня економічного розвитку держави.

Перешкоди ефективному розвитку людського капіталу в Україні різноманітні. Поява значної кількості дипломованих фахівців не супроводжується адекватним ростом якості робочої сили. Випускники університетів часто не вміють застосовувати набуті теоретичні знання, типовою є ситуація, коли колишнім студентам радять забути все, чому їх вчили у ВНЗ та починати навчання з нуля вже на практиці. Ще однією негативною ознакою є корумпованість освітньої сфери, що частково є причиною невисокого рівня якості дипломованих фахівців. Розв'язанням освітньої проблематики є її реформування та адаптація до сучасних умов економіки та тенденцій її розвитку. Крім

того, держава, очікуючи підвищення продуктивності праці в майбутньому, має збільшити інвестиції в навчання. Сьогодні Україна займає 43 місце серед 177 країн світу за рівнем доступу до освіти. Рішенням цієї проблеми є збільшення фінансування освітніх програм, розвиток міжнародних програм з обміном студентами, міжнародні наукові конференції і участь в них вітчизняних освітян тощо.

Щодо пропозицій мотивації підприємств до інвестування в людський капітал, такими слід вважати наступне:

1) держава має запровадити механізми заохочення підприємств до інвестування в людський капітал економічними методами. Ними можуть бути як зменшення оподаткування в залежності від рівня проведеного навчання робітників, так і часткове компенсування затрат на навчання персоналу;

2) запровадження системи отримання студентами інформації про те, в яких професійних і особистісних якостях співробітників зацікавлені сучасні роботодавці України;

3) створити електронний «ринок необхідних працівників» та доводити інформацію про тенденції розвитку вакансій, на які буде попит у найближчі роки;

4) запровадити семінари роботодавців з роз'яснення важливості розвитку свого персоналу для отримання прибутків від зростаючої якості роботи працівників після навчання, підвищення престижності підприємства для нових молодих кадрів у зв'язку з таким іміджем підприємства тощо.

Література

1. Грішнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ Економіка, фінанси, право. – 2001 № 12 с. 11-22.
2. The Global Competitiveness Report 2010–2011: [звіт / за ред. К. Шваба (Klaus Schwab)]. – World Economic Forum within the framework of the Centre for Global Competitiveness and Performance 2010. – 516 с.
3. Трудовий потенціал – важливий чинник соціально-економічного розвитку України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=92463436.
4. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. – Опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – Издательство «Весь Мир», 2010. – 244 с.

Москвінова В. В.

Науковий керівник – Лизунова О.М.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛІЗИНГОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

В умовах глобалізації і науково-технічного прогресу наша держава стала на шлях глибоких політичних, соціально-економічних та правових змін. Задля повної інтеграції країни у світову спільноту та забезпечення гідних життєвих умов населення, уряду необхідно вирішити ряд проблем, головною з яких залишається розробка нової парадигми розвитку національної економіки. Система виробництва, що функціонує на території України, не спроможна забезпечити достатній конкурентний рівень українській продукції на світовому ринку, через її високу собівартість. Таким чином, постає питання про необхідність модернізації та технічного переоснащення виробництва, що у свою чергу, породжує ширшу проблему – брак фінансування. На сьогоднішній день, поширеною світовою практикою вирішення проблеми недостатнього фінансування є лізинг. Таким чином, розвиток і функціонування ринку лізингу в Україні є дуже актуальним.

Метою даної статті є дослідження проблем функціонування лізингового ринку в Україні та розробка пропозицій щодо їх усунення.