

2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки

Іваненко Л.В.

СУТНІСТЬ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Модернізація економіки, соціальних та інституційних відносин, зорієнтованих на інноваційний спосіб господарювання, інтеграції виробництва, науки і освіти, формує нові вимоги до людського капіталу, рівня відновлення трудового потенціалу, що сприяє практичній реалізації зростаючих вимог сучасного суспільства щодо підвищення ефективності та конкурентоздатності виробництва. Успіх проведення структурних, технологічних та науково-технічних перетворень щонайбільшою мірою залежить від якості людських ресурсів, компетентності і професіоналізму всіх категорій працівників. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність адекватного розвитку соціальної сфери, ринку праці, а також підсилення уваги до проблем відновлення та використання трудових ресурсів, в тому числі і на рівні підприємств.

Людський фактор є визначальним в становленні успішності бізнесу наряду з грамотно сформованою стратегією, ефективним управлінням фінансами, використанням сучасних технологій. Сучасний бізнес визнає необхідність інвестиційних вкладень в його розвиток та відновлення. Проблема термінологічної визначеності поняття «трудова потенціал підприємства» та його співвідношення з близькими категоріями – «людський капітал», «людські ресурси» має вагомим значенням як при формуванні концептуальних основ управління інвестиціями в людський фактор, так і при обґрунтуванні конкретних практичних рішень на рівні підприємства.

Мета дослідження – визначити сутність та соціально-економічні передумови відтворення людського капіталу підприємства в інноваційному середовищі, яке характеризується прискоренням реалізації результатів наукових досліджень. Відновлення людського капіталу – це трансформація людського потенціалу в людські ресурси через обернення фаз відтворення (формування, розподіл та використання). Такого висновку можна дійти, дослідивши характеристики людського фактору, які використовуються в сучасній економічній літературі. Трудова потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений працівниками підприємства певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності підприємства, що сприяє

зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання його доходів [1, с. 281].

Тобто, за умови реалізації підприємством сукупної кваліфікації та професійних здібностей працівників підприємства в економічній діяльності та забезпечення за рахунок цього зростаючої доходності вкладених в розвиток персоналу інвестицій трудовий потенціал підприємства набуває ознак людського капіталу.

Основним факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу суспільства, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Елементом, який входить до кола об'єктів управління трудовим потенціалом підприємства є знання (освіта, кваліфікація, досвід, навички) дійсних та потенційних членів його трудового колективу.

Процес відновлення трудового потенціалу підприємства, в частині його освітньої складової, включає наступні фази [2, с.25].

1. Формування трудового потенціалу відбувається в системі професійної та вищої освіти. Визначальним при цьому є рівень готовності випускників освітніх закладів до професійної діяльності.

2. Розподіл (перерозподіл) трудового потенціалу охоплює процеси працевлаштування осіб, які отримали освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Ефективність такого розподілу забезпечується дотриманням відповідності обійнятих випускниками посад та зайнятих робочих місць їх освіті – за її рівнем та за професійною направленістю.

3. Використання трудового потенціалу – процес ефективної реалізації в господарському процесі сформованих знань, умінь, навичок та досвіду членів трудового колективу. Специфікою названої стадії в сучасних умовах є схильність сформованого людського капіталу до морального зносу внаслідок впливу зовнішніх технологічних та інформаційних факторів. Прискорення швидкості реалізації інновацій (особливо у сфері ІТ-технологій) вимагає навчання персоналу, який вже тривалий час працює на підприємстві.

Забезпечення ефективності процесів відновлення трудового потенціалу підприємств можливе за рахунок активізації взаємодії суб'єктів освітнього процесу (професійних та вищих навчальних закладів) та суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій).

Література

1. Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник для вузов. – М., 2002.- 480с.
2. Хайруллина В.Г. Теория воспроизводства труда и трудового потенциала / Изд-е Башкирск. Ун-та. – Уфа, 2001. – 210 с.

3. Санжаревский И.И. История, методология и техника исследования проблем общества и личности в социологии. Изд. 4-е, испр. и доп. Тамбов: 2012. С.432. С. http://www.politlogia.narod.ru/s/SANZ_SOC/g-083.htm#_ftnref1

Каменська О.О.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проблема більшості підприємств, які використовують систему бюджетного управління, полягає в тому, що вони прагнуть зібрати й аналізувати досить велику кількість даних, з яких тільки невелика частина впливає на успішну діяльність підприємства. Для ефективного бюджетного управління підприємством у рамках стратегії необхідна така звітність, на основі якої можна було б оперативно робити висновки щодо росту вартості підприємства й втілення інвестиційних перспектив розвитку.

Використання стратегічних бюджетів людського капіталу в рамках системи механізму управління промисловим підприємством висвітлено у роботах наступних вчених: С.К. Мордовін [1], Нівен Пол Р.[3], Нільс-Горан Ольве [4], Фридаг Хервіг Р. [5].

Однак використання закордонних концепцій без адаптації до вітчизняних умов господарювання є недоцільним у зв'язку з наявністю ряду істотних національних особливостей менеджменту, системи обліку й звітності, рівня інформаційного забезпечення.

Ціль статті. Обґрунтувати необхідність використання стратегічних бюджетів людського капіталу як головного інструменту реалізації стратегії промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аспект людського капіталу підприємства характеризує здатність підприємства до довгочасного розвитку і є передумовою успішного виживання в довгостроковій перспективі.

Відстеження виконання планових стратегічних показників людського капіталу в процесі стратегічного бюджетування відбувається за допомогою наступних форм стратегічної звітності:

- Звіт про стратегічну готовність людського капіталу;
- Звіт про виконання стратегічного бюджету людського капіталу;
- Звіт про ефективність процесу управління людським капіталом.

Одним з найважливіших питань є формування переліку кінцевих користувачів, які за допомогою звітності визначають напрямку розвитку підприємства, ідентифікують проблеми й можливості їх подолання, ухвалюють відповідні управлінські рішення. Як правило, управлінські рішення ухвалюються на трьох рівнях:

- 1) керівництвом підприємства;