

5) построение адекватной инновационной инфраструктуры, позволяющей установить связь не только с субъектами, непосредственно осуществляющими научно-инновационную деятельность, но и субъектами, осуществляющими функции медиаторов (в частности, развитие маркетинговых и консалтинговых центров);

б) создание благоприятных административных и правовых условий для формирования белорусского рынка венчурных инвестиций, а также непосредственное участие государства в венчурных фондах.

Таким образом, инновационная политика должна являться составной частью социально-экономической политики. Она должна объединять науку, технику, производство, потребление, финансовую систему и быть ориентирована на использование интеллектуальных ресурсов, развитие высокотехнологичных производств и приоритеты экономики.

**Козюберда С.В., Перевозчикова Н.О., к.е.н., доц.**

*ДВУЗ «Донецкий национальный технический университет»*

### **ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних економічних умовах головним багатством підприємства є не стільки фінанси, скільки його співробітники. Актуальність дослідження управління персоналом зумовлена тим, що в даний час людські ресурси є визначальним чинником конкурентоспроможності та успішності будь-якого бізнесу.

Управління персоналом орієнтоване на майбутнє розвитку підприємства, яке має забезпечити підприємство компетентними і зацікавленими в результатах своєї праці службовцями. Таким чином, в довгострокових стратегіях підприємства слід обов'язково враховувати людський фактор. У ринковій економіці виживання – важливе завдання будь-якої господарської та комерційної осередку та організації в цілому. Управління персоналом покликане служити гарантією процвітання фірми. Організаційна ефективність або її недолік описуються в таких термінах, як виконання роботи, задоволеність працівника, тривала відсутність або невідвідування (прогул), плинність (робочої сили), кількість гострих конфліктів, кількість скарг, а також нещасних випадків та ін. Щоб підприємство ефективно працювало, важливо враховувати кожен із зазначених компонентів; по кожному з них повинна досягатися певна мета [1, с.46].

Цілі управління персоналом будуть досягнуті лише в тому випадку, якщо топ-менеджмент стане розглядати людські ресурси фірми, як ключ до її ефективності. Щоб добитися цього, управління повинне забезпечувати розвиток професійних кадрів як істотної умови, виконання якого неможливе без ретельного планування, кропіткої роботи та оцінки. Визначення мети управління персоналом є ємною, складною і практично не завжди до кінця здійсненим завданням. Також удосконалення управління персоналу є і вдосконалення системи стимулювання праці працівників. Основним джерелом виплат заробітної плати є запланований фонд оплати праці, який у свою чергу формується за рахунок собівартості реалізованої продукції і частково прибутку. Це означає, що збільшення заробітної плати шляхом збільшення фонду оплати праці буде призводити до збільшення собівартості і, відповідно, до зменшення конкурентоспроможності продукції і прибутку [2, с.288].

В останні роки змінилася не тільки економіка, а й суспільство. Отже, змінилися і співробітники, їх побут, потреби, пріоритети. Якщо на більш ранніх стадіях розвитку мотиваційних механізмів управління персоналом перевагу віддавали матеріальним методам, керуючись логікою, що кожен співробітник влаштовується на роботу з метою заробити певну суму грошових коштів, необхідних йому і його родині, то сьогодні провідними потребами для професіоналів високої кваліфікації є аж ніяк не базові потреби, а потреби в саморозвитку та самореалізації. У цьому зв'язку нематеріальні методи набули великої затребуваності і ефективності [3, с.48].

З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників пропонується система

оплати праці, заснована на застосуванні критерію ефективності праці. Суть пропонованої системи полягає в тому, що заробітна плата працівників складається з двох частин: постійної і змінної. Постійна частина зарплати являє собою фіксовану (оклад, тарифна ставка), а змінна частина – надбавку, розмір якої залежить не тільки від результатів праці окремого працівника, але і від результатів праці колективу, в якому він працює, і частки його участі в загальних результатах колективу. Особливість пропонованої системи оплати полягає в тому, що вона не тільки стимулює працю самих працівників, а й забезпечує для керівництва підприємства можливість оперативного управління і стабілізації необхідної ефективності праці працівників при неконтрольованих змінах доходів підприємства.

Нематеріальних способів підвищення мотивації праці існує безліч, розглянемо самі важливі з них. Турбота про дітей співробітників. Згідно зі статистикою, більше половини матерів, діти яких ще не досягли шестирічного віку, – працюють. Найбільш масштабним підходом тут є створення на підприємстві дитячого саду. Це прекрасний варіант, якщо в організації безліч матерів з дітьми дошкільного віку, батьки отримують можливість спостерігати за тим, як розвивається їхня дитина. Недоліком цього варіанту є розмір витрат на змісті подібного закладу.

Менш витратним, однак, дуже зручним є методика створення гнучких, плаваючих графіків. Частина співробітників рано починають трудову діяльність, але і закінчують її раніше, інша частина починає пізніше, але затримується до самого вечора. Таким чином, батьки зможуть виділяти дитині достатню кількість часу протягом усього дня. Для України це особливо актуально, тому у нас практично в кожній сім'ї працюють обоє батьків.

Наступним заходом удосконалення системи управління персоналом є посилення правового захисту. Корпоративні програми з надання правових послуг для співробітників вперше з'явилися в Європі, але в останні роки одержали широке поширення в усьому світі. Причина цього полягає в тому, що середній клас виявився без правового захисту. Адже високооплачувані фахівці мають власних адвокатів, самі низько оплачувані працівники – вдаються до послуг державного захисту. Таким чином, середньому класу звернутися нікуди.

Також важливим заходом є відшкодування оплати за навчання, займає особливе місце в плані мотиваційних заходів компанії. Пропозиція компанії оплатити навчання співробітника дозволяє залучити найбільш талановиті молоді кадри [4, с. 248].

Для України цей досвід має виняткову цінність, оскільки ринкова економіка висуває високі вимоги до кваліфікації фахівців. Отже, головне завдання керівництва підприємства є створення клімату на підприємстві, стимулюючого співробітників на продовження освіти. Безліч вітчизняних компаній вже оцінили всі переваги оплати навчання власних співробітників і з задоволенням відправляють своїх фахівців на курси підвищення кваліфікації, і стажування, а іноді проводять навчання у власних центрах. Раніше такою практикою займалися лише банки і великі фінансові структури, проте останнім часом і виробничі підприємства усвідомили свою необхідність допомоги найбільш перспективним співробітникам [5, с.185].

На сучасному етапі розвитку науково-технічного прогресу роль людини має величезне значення. Сьогодні це головний стратегічний ресурс будь-якої компанії в боротьбі з конкурентами. Це обумовлюється його здатністю до творчості, яке в даний час стає вирішальною умовою успіху будь-якої діяльності. До основних напрямів, що підвищують ефективність системи управління персоналом слід віднести підвищення кваліфікації фахівців, стимулювання співробітників на продовження освіти, створення сприятливих умов праці, використання таких форм мотивації, як заробітна плата, добрий моральний клімат у фірмі, можливість самовираження, кар'єра, гарні умови праці, оплата путівок, соціальні відпустки та ін.

#### Література

1. Современное управление персоналом организации. – СПб., Канди, 2005. – С. 45-48.
2. Пархимчик Е.А. Формирование кадровой политики организации: практические рекомендации. – М.: Регистр, 2008. – С. 288.

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб, Питер, 2008. – С. 48.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб, Питер, 2003. – С. 248.
5. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту // Персонал. – №7. - 2005. - С.185.

**Колобова В.В., Захарова О.В., д.е.н.**

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

## **ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Головною світовою тенденцією формування сучасного суспільства став перехід від індустріального типу економіки до економіки, яка базується на використанні інтелектуальних ресурсів, наукоємних та інформаційних технологій. Впровадження наукоємних технологій у виробництво – це ключове на сьогодні завдання для України, вирішення якого, допоможе зайняти їй гідне місце у світовому економічному просторі. За цих умов, людський капітал, нарівні з новими технологіями, стає пріоритетним об'єктом інвестування, особливо у рамках довгострокової інвестиційної політики підвищення стратегічної конкурентоспроможності сучасних бізнес-структур.

Зважаючи на те, що оновлення технологічних процесів, використання нових знань та прогресивних технологій вимагає залучення висококваліфікованих, професійно-компетентних працівників, тому накопичення і розвиток людського капіталу потребує постійного і безперервного інвестування на всіх рівнях економіки: як з боку держави, так з боку роботодавців і самих працівників. Отже, перехід до стійкого економічного зростання та запровадження інноваційної моделі розвитку економічних відносин передбачає формування дієвого механізму, який би був здатен активізувати інвестиційну активність економічних суб'єктів і стимулювати прогресивні зміни у технологічному базисі і структурі виробництва, зростання продуктивності праці і підвищення професійно-кваліфікаційних показників розвитку людського капіталу.

Серед останніх наукових робіт вітчизняних науковців, які стосуються проблем активізації та стимулювання розвитку людського капіталу, можна відзначити праці С.М. Бортніка, Н.М. Гвоздик, І.В. Бічулі, В.В. Важинської, М.В. Сороки та С.В. Леонової, В.П. Антонюк, О.А. Грішної, М.А. Ажажи та ін. Оскільки проблеми активізації процесів інвестування розвитку людського капіталу розглядаються здебільш одностороннє (тільки на макро- або на мікрорівні), виникає необхідність розробки єдиного комплексного методологічного підходу щодо дослідження сучасних проблем інвестування людського капіталу та формування дієвого механізму пошуків інвестиційної активності економічних суб'єктів, що у сучасних умовах є основним підґрунтям для якісних і структурних змін в економіці.

На основі узагальнення теоретичних підходів [1-3] щодо інтерпретації поняття організаційно-економічного механізму, які мають різноаспектний характер, нами було сформоване визначення сутності організаційно-економічного механізму активізації інвестування людського капіталу. Отже, організаційно-економічного механізму активізації інвестування людського капіталу є комплексною системою, що складається із організаційних та економічних важелів, чинників та стимулів, які справляють цілеспрямований вплив на активність здійснення процесів інвестування розвитку людського капіталу на макро- та мікрорівні, і за допомогою яких, відбувається рух усієї системи і здійснюється досягнення певного соціально-економічного ефекту.

Організаційно-економічний механізм активізації інвестування у людський капітал, як і будь-який інший механізм, повинен будуватися на основі науково-обґрунтованих підходів та принципів. До основних наукових підходів, які необхідно врахувати при розробці організаційно-економічного механізму інвестування у людський капітал, відносяться концептуальний та системно-цільовий. Застосування концептуального підходу до побудови зазначеного організаційно-економічного механізму враховує розбудову комплексної