

Закінчення таблиці

1	2
Здійснення зворотного зв'язку	Надсилаються (передаються) підприємствам, на яких проводились кон'юнктурні дослідження, результати проведеного аналізу з рекомендаціями. На практиці має місце недооцінка зворотного зв'язку і зайве захоплення односторонньою комунікацією, коли тільки знизу вгору надходить інформація про стан трудових ресурсів підприємств
Оцінка результатів попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств	Зіставляються різні ситуації щодо попиту та пропозиції трудових ресурсів і за допомогою зміни показників, які характеризують рух трудових ресурсів
Прийняття рішень відносно отриманих результатів	Приймаються рішення на підприємствах щодо управління кон'юнктурою трудових ресурсів на основі отриманих результатів аналізу руху трудових ресурсів за умов зворотного зв'язку

Таким чином, зворотний зв'язок дозволить підприємствам отримувати дані кон'юнктурних досліджень трудових ресурсів, а Обласному центру зайнятості, Управлінню праці використовувати інформацію про стан трудових ресурсів підприємств для моніторингу.

Як доводить Й. С. Завадський [9, с. 389], існують основні функції, які виконує зворотний зв'язок. Автором запропоновано основні функції зворотного зв'язку, які адаптовано до управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств. Зворотний зв'язок: а) протистоїть тому, щоб інфраструктурні об'єкти ринку праці не виходили за встановлені обмеження при проведенні досліджень; б) компенсує збурювальні дії зовнішніх і внутрішніх факторів навколишнього й ринкового середовища, підтримує стан стійкої рівноваги попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві; в) допомагає синтезувати зовнішні і внутрішні збурювання, які прагнуть вивести підприємство із стану стійкої рівноваги; г) допомагає виробляти управлінські рішення для цілеспрямованого впливу на кон'юнктуру трудових ресурсів.

Тобто можна довести, що зворотний зв'язок дозволяє своєчасно коректувати ситуації, пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів, з метою їх збалансування та результативності роботи на підприємстві за допомогою більш раціонального використання можливостей цих ситуацій.

Для досягнення мети підприємства можливо ув'язувати конкретні прийоми та концепції з визначенням ситуацій, пов'язаних з попитом та пропозицією трудових ресурсів, за допомогою ситуаційного управління.

Автором запропоновано для створення системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств виконання наступних дій:

організувати функціональний зв'язок між Обласним центром зайнятості та Управлінням праці щодо проведення моніторингу і створити якісно новий рівень переходу до кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств;

організувати зворотний зв'язок між результатами кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів Обласним центром зайнятості, Управлінням праці і підприємством.

Для функціонування системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств необхідна реалізація управлінських рішень, які відносно підприємства потрібно розглядати як сукупність організаційних економічних дій, що забезпечать погоджене, взаємопов'язане функціонування всіх елементів системи для досягнення мети підприємства.

Запропонована система управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств з використанням зворотного зв'язку розвиватиметься передбачено та підконтрольно як з боку підприємств, так і з боку інфраструктурних елементів ринку праці. Такий механізм і надалі забезпечуватиме в межах системного управління вироблення й реалізацію ефективних цілеспрямованих управлінських дій на всі умови та елементи, від яких залежать кінцеві результати функціонування системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств.

Література: 1. Зима О. Г. Ситуаційний аналіз руху трудових ресурсів на підприємстві // Економіка розвитку. — 2004. — №4(32) — С. 79 — 83. 2. Валуев С. А. Системный анализ в экономике и организации производства: Учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономическая информатика и АСУ" / С. А. Валуев, В. Н. Волкова, А. П. Градов; [Под общ. ред. С. А. Валуева, В. Н. Волковой]. — Л.: Политехника, 1991. — 398 с. 3. Мишин В. М. Исследование систем управления: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 528 с. 4. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом. — СПб.: Питер, 2003. — 272 с. 5. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 1 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Видавничий центр "Академія", 2000. — 864 с. 6. Зима О. Г. Місце моніторингу в кон'юнктурних дослідженнях трудових ресурсів підприємств // Коммунальное хозяйство городов. Сер. "Економічні науки". — К.: Вид. "Техніка". — 2005. — Вип. 62. — С. 282 — 289. 7. Єріна А. М. Моделі адаптивного згладжування в моніторингу економічної кон'юнктури // Щорічник наукових праць "Проблеми статистики". — 2001. — №3. — С. 101 — 103. 8. Коротков Е. М. Исследование системы управления. — М.: ООО "Издательско-консалтинговое предприятие "ДеКА", 2003. — 336 с. 9. Завадський Й. С. Менеджмент: Management. У 3-х т. Т. 1. — 3-те вид., доп. — К.: Вид. Європ. університету, 2002. — 544 с.

Стаття надійшла до редакції
16.06.2005 р.

УДК 331.101.262

Артюшина О. Л.

ГЕНЕЗИС КАТЕГОРІЙ "ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ"

In the article the place of the category "the human capital" among other economical categories which characterize work and staff is proved. The classification of human capital is submitted on the basis of the level of management, the directions of formation, types and sources of investment.

Акцентуалізація уваги наукових діячів та практиків у галузі управління на проблемах формування й відтворення людського капіталу обумовлюється декількома причинами. По-перше, матеріальні ресурси в принципі доступні всім суб'єктам господарювання на відміну від залучення висококваліфікованих працівників; по-друге, тільки людина завдяки своїм фізіологічним, психологічним й інтелектуальним здібностям може створювати додану вартість будь-якої продукції (робіт, послуг); по-третє, потенціал людини є невичерпним, але відтворювальним у процесі розвитку особистісних і професійних якостей (протягом працездатного періоду її життя), що доцільно використовувати задля досягнення цілей підприємства. Отже, розвиток концепції людського капіталу, зачинателями якого стали Г. Беккер, Я. Шульц, Я. Мінсер, Дж. Кендрик та ін., є закономірним результатом розвитку наукової думки й науково-технічного прогресу ХХ ст.

Дослідження останніх років щодо особливостей формування людського капіталу стикаються із значною кількістю проблем стосовно плутанини в категоріальному апараті, тобто у застосуванні таких понять, як "трудові ресурси", "робоча сила", "трудовий потенціал", "кадри", "персонал". Тому доцільно обме-

жити використання подібної економічної термінології, а також простежити генезис категорії "людський капітал".

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку для визначення людських ресурсів використовується термін "трудові ресурси", який виник у перші роки радянської влади з метою забезпечення централізації управління. Так, трудові ресурси — це "частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві" [1, с. 34]. Отже, трудові ресурси включають як тих працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але потенційно можуть працювати. Таким чином, це поняття акумулює в собі населення в працездатному віці, працюючих підлітків, пенсіонерів та інвалідів без урахування якісних складових їх формування.

Політекономічна категорія "робоча сила" становить "сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості" [2, с. 178]. На підставі цього визначення можна зробити декілька висновків. По-перше, фізичні і духовні здібності людини без їх застосування у трудовій діяльності не приносять будь-якого ефекту й тут мова йде про можливість використання потенціалу; по-друге, результатом використання індивідуальної робочої сили є трудовий вклад працівника, що виражається через створення конкретного продукту, а також у певному рівні продуктивності й ефективності праці.

Таким чином, робочу силу індивіда до використання у трудовій діяльності закономірно розглядати як трудовий потенціал — джерело робочої сили. Перетворення у робочу силу, бути використаним як робоча сила — призначення й об'єктивна мета трудового потенціалу. Теоретична й практична значимість даного твердження полягає в тому, щоб розглядати робочу силу як постійний резерв підвищення продуктивності праці.

Поряд з цим трудовий потенціал — це "узагальнююча характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці, які є у індивідуума, групи, працездатного населення при даному рівні розвитку економіки, науки та техніки, освіти та ін." [3]. Відмінність поняття "трудовий потенціал" від поняття "трудові ресурси" й "робоча сила" полягає в тому, що перше — це персоналізована робоча сила, яка розглядається у сукупності своїх якісних характеристик і дозволяє оцінити рівень використання потенційних можливостей на всіх рівнях управління (країна, регіон, підприємство, окрема людина).

Інші два поняття "кадри" й "персонал" застосовують переважно на рівні управління окремим господарчим суб'єктом. Як вважає В. Співак, кадри — це "основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємства" [4, с. 25]. Щодо категорії "персонал" як множини слова "персона", то це всі працівники, які виконують виробничі й управлінські операції та займаються переробкою предметів праці з використанням засобів праці [5]. Застосування самого поняття "персонал" в управлінні відображає зміни сприйняття людей на виробництві, тенденцію переходу від ресурсно-споживчого відношення до працівників до гуманістичного, до сприйняття персоналу як головного надбання підприємства щодо унікальності й безмежності його можливостей.

Поняття "людський капітал" почало використовуватися у вигляді науково-практичної категорії у 60-х роках ХХ ст., а саме офіційною датою її народження вважається жовтень 1962 р., коли була опублікована серія статей Г. Беккера, присвячених концепції людського капіталу. Незважаючи на те, що основний вклад у популяризацію ідей людського капіталу був внесений Т. Шульцем, класикою сучасної економічної думки стали роботи Г. Беккера.

За Г. Беккером, "людський капітал" — це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навичок та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [6]. Сформульована ним модель людського капіталу стала основою для наукових розробок наступних поколінь.

Так, Л. Михайлова визначає людський капітал як "капітал, сформований людиною завдяки освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти, які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (дохід)" [7]. Дещо по-іншому підходить до визначення цієї категорії С. Дятлов, а саме з позиції функціонального аналізу економічних явищ як "сформований у результаті інвестицій та накопичений людиною пев-

ний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва й тим самим впливають на підвищення заробітків (доходів) даної людини" [8, с. 47]. На погляд автора, це найбільш вдалі визначення сутності людського капіталу, які враховують як особливості економічної категорії "капітал", так і особливості, розроблені щодо людини та її місця у процесі виробництва.

Поняття "людський капітал" прийшло до нас із Заходу, однак на сучасному етапі воно стало логічним продовженням послідовності понять: трудові ресурси — робоча сила — трудовий потенціал [9]. У сучасній літературі існує безліч підходів до визначення категорії "людський капітал". Незважаючи на це, виокремимо деякі методологічні особливості, які необхідно враховувати при формуванні й використанні людського капіталу:

це передусім актив, який повинен приносити його власнику дохід (або його зростання) й використовуватися з метою підвищення продуктивності;

людський капітал, здатний створювати нову вартість й зберігати (переносити) стару, що втілена в матеріальних елементах капіталу;

підвищення доходів стимулює людину до більш ефективної діяльності шляхом здійснення інвестицій в освіту, охорону здоров'я;

тільки постійний процес інвестування в людський капітал і застосування відповідної системи мотивації спроможні підвищувати рівень людського капіталу.

Основним моментом нарощення людського капіталу є його інвестування, яке полягає у вкладенні грошових коштів на зміцнення здоров'я, підвищення рівня освіти й кваліфікації, мобільність тощо. Так, К. Макконнел і С. Брю розглядають інвестиції в людський капітал як "будь-який захід, що підвищує кваліфікацію та здібності і тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню чистих продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати багаторазово компенсуються зростаючим потоком доходів у майбутньому" [10, с. 171].

Важливим аспектом вивчення особливостей формування людського капіталу є побудова класифікації за різними ознаками. Так, автор пропонує такі класифікаційні ознаки людського капіталу: за рівнем управління, напрямками формування, типами, джерелами інвестування (рисунком).



Рис. Класифікація людського капіталу

За рівнем управління людський капітал можна поділити на людський капітал країни, регіону, окремого господарчого суб'єкта, людини.

За напрямками формування людський капітал буває постійний і змінний. Постійний — це накопичений рівень загальних знань, здоров'я, мотивації протягом усього періоду життя людини, а змінний — варіюється залежно від роду діяльності, кваліфікації, місця проживання особистості.

За типами розмежовують загальний і специфічний людський капітал. Загальний поділяється на формальний (загальна й шкільна освіта) і неформальний (соціологізація людини у суспільстві). Специфічний також включає формальний (фахова вища освіта, підвищення кваліфікації) й неформальний (досвід, що отриманий у процесі соціологізації та професійної діяльності) людський капітал.

За джерелами інвестування розрізняють людський капітал, що сформований за рахунок особистісних вкладень людини в здоров'я, освіту, трудову мобільність, інвестицій підприємства у підвищення професійно-кваліфікаційного рівня людського капіталу й державних асигнувань у вигляді надання освітніх послуг, послуг у галузі охорони здоров'я, а також вкладень сторонніх зацікавлених суб'єктів господарювання.

Таким чином, на підставі ґносеологічного аналізу представлено визначення людського капіталу як економічної категорії й обґрунтовано місце цієї категорії серед інших політекономічних понять, які характеризують роботу та кадри. Запропонована класифікація людського капіталу за відповідними ознаками розкриває його сутність у різних аспектах і створює наукову базу для методичних положень з таких актуальних проблем, як формування системи управління людським капіталом господарчого суб'єкта, його накопичення, відтворення й оцінки.

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 312 с. 2. Маркс К. Сочинения Т. 23. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — 908 с. 3. Золотогоров В. Г. Экономика: Энциклопедический словарь. — Мн.: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. — 720 с. 4. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 416 с. 5. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 720 с. 6. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — N. Y.: 1964. 7. Михайлова Л. И. Экономические основы формирования людского капитала в АПК. — Сумы: Вид. "Довкілля", 2003. — 328 с. 8. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. — 2001. — №12. — С. 42 – 49. 9. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. — 256 с. 10. Макконнел К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика Т. 2 / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. — М.: Республика, 1992. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції
01.08.2005 р.

УДК 330.45:658.016

**Отенко І. П.
Грачов О. В.**

ОЦІНКА ГНУЧКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ РЕЗЕРВІВ ЙОГО РОЗВИТКУ

In the article the algorithm of accounting the complex quantitative evaluation of flexibility is described; the group of indices that influence the financial state of the enterprise is singled out, the flexibility of enterprises' group of region is evaluated; the way to distribution of investment resources in dependence on flexibility of the enterprises is offered.

Нові умови господарювання спонукають підприємства до активних дій як у внутрішній організації виробництва, так і в зовнішніх господарських зв'язках. Необхідність постійного освоєння

нової продукції, що задовольняє вимоги споживачів, змушує виробника підвищувати ступінь гнучкості підприємства до потреб ринку.

Необхідність розвитку гнучкості виробництва викликана господарською практикою, яка підтверджує, що прискорення організації випуску нової продукції виступає як найважливіший інструмент задоволення запитів споживача й поліпшення фінансового стану підприємства.

Розроблені вченими за останні роки рекомендації [1 – 5] щодо вирішення економічних протиріч сучасного виробництва через відмову від старих форм і методів господарювання до формування й затвердження нових – один із проявів розвитку гнучкості підприємств. Однак ці рекомендації є ще недостатньо ефективними, тому що не всебічно розглянуті й встановлені найбільш значущі важелі впливу на цей процес. Гнучкість до потреб ринку стала головним фактором виживання підприємства в конкурентній боротьбі.

Для розробки рекомендацій з оцінки гнучкості підприємства необхідно визначитися із сутністю поняття "гнучкість підприємства"; вибором системи показників, методикою розрахунку комплексного показника гнучкості підприємства й набором інструментів її регулювання.

Мета статті — апробація запропонованої методики оцінки гнучкості підприємства на прикладі групи підприємств Харківського регіону для виявлення резервів їхнього розвитку.

Соціально-економічні системи на початкових етапах дослідження практично завжди вимагають багатоаспектного розгляду й багатовимірного уявлення. При цьому ефект багатовимірності полягає в тому, що вивчається не довільний перелік ознак, а система органічно пов'язаних і взаємодоповнюваних одна одну ознак, що складають визначений критерій і дозволяють повно та всебічно оцінювати процеси в економіці [6, с. 91].

До таких критеріїв належить показник гнучкості підприємства. Аналіз наявних підходів до визначення поняття "гнучкість" і спроб її виміряти показав, що різні види гнучкості перебувають у складних взаємозв'язках, які у більшості випадків не є прямими. Тому визначення ступеня гнучкості підприємства повинно проводитися з урахуванням впливу усіх факторів на кінцевий результат його діяльності. Досліджуючи економічну сутність поняття "гнучкість підприємства" у роботі [7], автор запропонував під гнучким підприємством розуміти такий суб'єкт господарювання, який, спираючись на організаційно-технологічні принципи розвитку виробництва, може за короткий час і при мінімальних витратах, не перериваючи технологічний процес, переходити на випуск нової продукції, забезпечуючи прибутковість і конкурентоспроможність підприємства.

Ґрунтуючись на даному визначенні, у роботі [8] викладені методичні рекомендації щодо оцінки гнучкості підприємства. Відповідно до зазначених рекомендацій комплексний показник гнучкості підприємства (G_{nj}) розраховується за формулою:

$$G_{nj} = \sqrt{K_{fsj}(t) \times K_{3.o.j}(t)}, \quad (1)$$

де K_{fsj} — коефіцієнт, що визначає наявність фінансових можливостей підприємства до відновлення продукції;

$K_{3.o.j}$ — коефіцієнт, що визначає наявність організаційно-технологічних передумов розвитку гнучкого виробництва

Схема алгоритму побудови моделі комплексної кількісної оцінки гнучкості підприємства наведена на рис. 1.

Формування концептуальної моделі оцінки гнучкості підприємства базувалося на дослідженні фінансових і виробничо-технологічних можливостей 15-ти підприємств машинобудівного комплексу Харківського регіону.

Система показників для дослідження фінансових можливостей підприємств складається з двох груп:

показників фінансової стійкості підприємства — коефіцієнт фінансового ризику, коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності. Недостатня фінансова стійкість, її зниження може призвести до відсутності в підприємств засобів на розвиток виробництва, до кризи і, у кінцевому результаті, до банкрутства;

показників результатів фінансово-економічної діяльності — рентабельність продукції, рентабельність основної діяльності,