

14. Роузфільд С. Порівнюємо економічні системи. Культура, багатство та влада в XXI ст. / С. Роузфільд. – К.: К.І.С., 2005. – С.10.
15. Руденко С. 25 богачей Украины / С. Руденко. – К.: Саммит-книга, 2009. – С.3.
16. Сакс Дж. Про нову соціологію економічного розвитку / Дж. Сакс // Незалежний культурологічний часопис "ї". – 2008. – №53. – С.53.
17. Селеньи И., Эял Г., Тоунсли Э. Построение капитализма без капиталистов. Образование классов и борьба элит в посткоммунистической Центральной Европе / И. Селеньи, Г. Эял, Э. Тоунсли. – К.: Ин-т социологии НАНУ, 2008. – С.9.
18. Хоффман Д. Олигархи. Богатство и власть в новой России / Д. Хоффман. – М.: Колибри, 2008. – С.17.
19. Шульга М., Потехін О., Бойко Н., Парохонська О., Шульга Т. Правляча еліта сучасної України / М. Шульга, О. Потехін, Н. Бойко, О. Парохонська, Т. Шульга // Аналітична доповідь № 10. – К.: Фонд Ф.Еберта, 1998. – С.66-67.
20. Экономическая культура населения Украины / Под ред. академика НАН Украины В.М. Вороны. – К.: Ин-т Социологии НАН Украины, 2008. – С.121-122.

УДК 331.101.26

О.І.Опольський, В.А.Никифорак, к.е.н.,
Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича,
м. Чернівці

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ МІСТА ЧЕРНІВЦІ, ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Проведено дослідження стану забезпеченості та використання людського капіталу підприємствами міста Чернівці, визначено можливі напрямки поліпшення використання людського капіталу підприємствами.

Проведено исследование состояния обеспеченности и использования человеческого капитала предприятиями города Черновцы, определены возможные направления улучшения использования человеческого капитала города.

Investigation of the state of provision and use of human capital by the enterprises of city Chernivtsi was made, possible ways of improvement of human capital using are directed.

Ключові слова: управління людським капіталом; забезпеченість людським капіталом; використання людського капіталу; інтегральний адитивний показник людського капіталу.

У сучасних умовах динамічного розвитку ринків та галузей вітчизняні підприємства все частіше виявляють неспроможність підтримувати конкурентоспроможність на достатньому рівні. Протистояти змінам під силу лише тим, які можуть ефективно використовувати наявний у них потенціал. У таких умовах особливого значення набуває персонал, як основна рушійна сила змін та фактор зростання для фірм. Особливо ця проблема гостро проявляється в умовах економічної кризи, коли підприємства постають перед дилемою: з одного боку, потрібно знизити витрати та вижити, а з іншого – зберегти наявний людський та матеріальний капітал відповідної якості, адже криза не триватиме вічно та прийде час, коли будуть потрібні висококласні спеціалісти. Для ефективного управління людським капіталом на рівні підприємства потрібно спочатку провести його ґрунтовне вивчення та оцінку, щоб виявити резерви та визначити напрями поліпшення ситуації.

В Україні створено власну методіку оцінки людського капіталу на рівні регіону, яка передбачає оцінку дев'яти основних параметрів: демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут, умови проживання населення, рівень освіти, стан та охорона здоров'я, соціальне середовище, економічна ситуація, фінансування людського розвитку [4]. Проте оцінка людського капіталу на рівні підприємства потребує подальшого дослідження.

Багато вчених проводять наукові дослідження, які стосуються проблем людського капіталу. Отримали визнання за розвиток теорії людського капіталу такі нобелівські лауреати, як Теодор Шульц – у 1979 і Генрі Беккер – у 1992. Питання людського капіталу активно досліджують вітчизняні вчені-економісти: В.Антонюк, С.Ареф'єв, Д.Богиня, О.Бородіна, В.Васильченко, Н.Голікова, О.Грیشнова, О.Длугопольський, М.Долішній та інші. Зокрема, у сфері оцінки людського капіталу на різних рівнях проводять дослідження такі вчені: М.Миколайчук, О.Чорна, О.Мартинюк, Н.Рингач, І.Бобух та інші.

Проте дослідження науковців спрямовані на поліпшення ситуації у сфері управління людським капіталом і вироблення методик і механізмів його розвитку на різних рівнях, а проблемам оцінки людського капіталу, особливо на рівні підприємства, приділяється недостатньо уваги.

Цілями статті є: дослідити стан забезпеченості людським капіталом підприємств міста Чернівці Чернівецької області з використанням експертного методу; визначити інтегральний показник людського капіталу, обчислений адитивним методом, окреслити можливі напрямки покращення використання людського капіталу підприємств міста на основі отриманих результатів.

Для проведення дослідження й оцінки людського капіталу підприємств міста Чернівці нами використано експертний метод. У ролі експертів виступали спеціалісти підприємств міста (керівники, економісти, спеціалісти відділу кадрів, економісти з економіки праці, тощо) діяльність яких пов'язана з розв'язанням кадрових питань. Спеціально для дослідження нами розроблено анкету із запитаннями, які визначають основні напрямки формування та відтворення людського капіталу на рівні конкретного підприємства. Після цього дані по окремих підприємствах були згруповані і в такий спосіб отримано оцінку людського капіталу підприємств міста в сукупності. На жаль, при проведенні такої оцінки дуже велика ймовірність отримання суб'єктивних результатів.

Оцінка людського капіталу на рівні підприємства проводилась за такими параметрами [1]: здоров'я, знання, навички, здібності, мотивації, професійний досвід, мобільність, рівень духовного та культурного розвитку, моральність, талант, лідерські якості, особисті якості працівника.

Після проведеного дослідження отримано такі результати: в професійній діяльності поняття людського капіталу використовують спеціалісти на 68% досліджених підприємств, не використовують – 32%; погоджуються з даною теорією 71% респондентів, не погоджуються – 29%. Управління трудовими ресурсами та людським капіталом проводиться на 64% підприємств (не проводиться – на 36%). Визначальним для підприємства та його розвитку людський капітал вважають 55% респондентів, а матеріальний капітал – 45%.

Розподіл відповідей респондентів на запитання стосовно параметрів людського капіталу на рівні підприємства наведено в табл. 1.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що найбільша увага приділяється параметру здоров'я працівників (на кожному з досліджених підприємств використовується хоча б один засіб для поліпшення здоров'я працівників); широко використовуються знання працівників і налагоджена схема

передачі досвіду молодим працівникам майже на всіх підприємствах (96,77%); ставлення до працівників, які проявляють ініціативу, позитивне на більшості підприємств як у колективі, так і з боку керівництва. Але таким параметрам, як мотивації, моральності, рівню духовного та культурного розвитку, особистим якостям працівників приділяється недостатньо уваги.

Таблиця 1

Дослідження стану людського капіталу на підприємствах міста Чернівці за окремими елементами станом на листопад 2010 року

Питання	Варіант відповіді	%
Які заходи застосовуються для поліпшення здоров'я працівників?	а) Періодичні медичні огляди	67,74%
	б) Видача путівок для оздоровлення	32,26%
	в) профілактика професійних захворювань	45,16%
	г) їдальня на підприємстві	58,06%
	д) інше	19,35%
Які форми використання знань працівників застосовуються на підприємстві?	а) навчання молодих спеціалістів	70,97%
	б) удосконалення існуючої техніки та технології	64,52%
	в) удосконалення організації діяльності підприємства	48,39%
	г) інше	16,13%
На Вашому підприємстві практикується рух працівників та спеціалістів між різними підрозділами?	а) так	70,97%
	б) ні	25,81%
	в) лише для працівників певних підрозділів	3,23%
Чи налагоджена система передачі досвіду від досвідчених спеціалістів до молодих?	а) так	96,77%
	б) ні	3,23%
Які способи мотивації використовуються на підприємстві?	а) примус (фізичний примус)	0,00%
	б) матеріальна	80,65%
	в) моральна (визнання, грамоти, нагороди, тощо)	58,06%
Яке ставлення в колективі до працівників, які володіють лідерськими якостями та намагаються їх проявляти?	а) таких працівників немає	3,23%
	б) позитивне	83,87%
	в) негативне	3,23%
	г) таких працівників ігнорують	6,45%
	д) ваш варіант	9,68%
Яке ставлення керівництва до працівників, які володіють лідерськими якостями та намагаються їх проявляти?	а) таких працівників немає	3,00%
	б) позитивне	84,10%
	в) негативне	0,00%
	г) таких працівників ігнорують	6,45%
	д) таких працівників звільняють	0,00%
	д) ваш варіант	9,68%

На основі отриманих даних нами визначено інтегральні показники забезпеченості підприємств людським капіталом та його використання. Для цього обрано адитивний показник з урахуванням ступеня важливості кожного окремого

елемента для результуючого показника. Вагові коефіцієнти отримано експертним методом (як експерти виступали студенти 5-го курсу та викладачі економічного факультету ЧНУ ім. Ю. Федьковича, спеціалісти підприємств). Вагові коефіцієнти для елементів, за якими проводилась оцінка, такі: здоров'я – 0,14, знання – 0,12, навички – 0,09, здібності – 0,1, мотивація – 0,08, професійний досвід – 0,06, мобільність – 0,05, рівень духовного та культурного розвитку – 0,05, моральність – 0,07, талант – 0,09, лідерські якості – 0,07, особисті риси – 0,08.

Розрахунок інтегрального адитивного показника проведено за такою формулою:

$$ІПЛКа = \sum П \times q ,$$

де ІПЛКа – інтегральний адитивний показник людського капіталу;

П – середнє значення окремого показника за анкетами;

q – коефіцієнт вагомості для кожного елемента.

Значення інтегрального адитивного показника забезпеченості людським капіталом підприємств міста Чернівці становить 3,89, що є досить непоганим результатом (при максимальному значенні показника 5) та свідчить про високу оцінку людського капіталу міста респондентами і достатню забезпеченість підприємств з боку ринку праці найманими працівниками, які володіють визначеними характеристиками. При цьому найнижчим значенням для анкет є 2,7 (для підприємства ПАТ «Чернівецький хлібокомбінат»), а найвище – 5,0 (для підприємства ТОВ «Розма»). Значення інтегрального показника використання людського капіталу підприємствами складає 3,69, що також непогано, хоча це й не ідеальний результат. Найменше значення – 2,6 (для підприємства ВАТ КБ «Надра» Чернівецька філія), а найбільше – 5,0 (ТОВ «Розма»).

Важливо, що сформування достатнього рівня людського капіталу на підприємстві ще не є вирішальним чинником успіху; не менш важливо створити такі умови, щоб працівники змогли себе реалізувати та використати свій потенціал для розвитку підприємства та підвищення ефективності його діяльності. За відсутності таких умов гостро постає ризик втратити цінного працівника та потенційні можливості зростання підприємства. Для ефективного управління людським капіталом на підприємстві має бути забезпечено цикл таких етапів: формування, відтворення та використання людського капіталу з урахуванням індивідуальних особливостей кожного працівника.

Негативні фактори, які впливають на людський капітал підприємств міста, такі: низька зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання; незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку; відсутність відповідних структурних підрозділів чи посад безпосередньо на підприємствах; відсутність ефективної системи мотивації. Для поліпшення ситуації необхідно вжити такі заходи: проведення освітньої та пропагандистської роботи серед управлінців підприємств і працівників відділів кадрів стосовно важливості управління людським капіталом; упровадження на рівні регіону комплексної програми розвитку людського капіталу; створення регіонального консультативного центру з питань людських ресурсів для підприємств на базі обласного центру

зайнятості; ініціювати проведення наукових досліджень в галузі управління персоналом та людськими ресурсами на рівні підприємств; формування та розвиток системи соціального партнерства.

Надалі планується провести дослідження: впливу різних факторів на людський капітал, проблеми людського капіталу в різних контекстах (соціальному, економічному, культурному, інноваційному, глобалізаційному, міграційному, тощо), впливу соціального капіталу на формування та реалізацію людського капіталу.

Список використаних джерел:

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник / В.С.Васильченко, А.М.Гриненко, О.А.Гришнова, Л.П.Керб. – К.: КНЕУ, 2005.
2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (with Special Reference to Education) // G.S.Becker. – Third Edition. Chicago and London, 1993. – 390 p.
3. Червінська Л. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку // Україна: аспекти праці / Л.Червінська, Т.Червінська. – 2011. – № 2.
4. Регіональний людський розвиток // Державний комітет статистики України. – К. 2007 – 234 с.

УДК 336.64

І.Б.Скворцов, д.е.н., Х.В.Горбова,
Національний університет «Львівська політехніка»
м. Львів

МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ СУМ І ТЕРМІНІВ ОПЛАТ ЗА ВИГОТОВЛЕНУ ПРОДУКЦІЮ АБО ВИКОНАНІ РОБОТИ

Запропоновано методи розрахунку сум і термінів оплат за виготовлену продукцію або виконані роботи з використанням функціональних залежностей. Наведено основні приклади застосування цих методів.

Предложено методы расчета сум и срока оплат за изготовленную продукцию или выполненные работы с использованием функциональных зависимостей. Наведено основные примеры применения этих методов.

The methods of computation of sums and terms of payments for the made products or for the executed works with the use of functional dependences are offered. The basic examples of application of these methods are resulted.

Ключові слова: суми і терміни оплат; моделювання грошових потоків; вартісні і грошові потоки.

В економічній теорії практично не існує методів теоретичного обґрунтування сум і термінів оплат за виготовлену продукцію (виконані роботи або надані послуги). Це пояснюється двома основними причинами: відсутність чіткого розмежування між вартісними та грошовими потоками і відсутність відповідних економіко-математичних методів для моделювання цих потоків. У статті запропоновано декілька можливих методів розв'язання цих проблем.

У більшості сучасної економічної літератури значна увага приділяється дослідженню грошових потоків [1-3]. Це, безперечно, є позитивною тенденцією, оскільки в зарубіжних виданнях будь-яке фінансове дослідження обов'язково базується на прогнозуванні грошових потоків і подальшу їхню оптимізацію [4]. Проте головним недоліком цих досліджень є те, що в них не проводиться чіткого розмежування між вартісними і грошовими потоками. Наслідками цього є те, що втрачається методологічний зв'язок, який існує між виготовленням продукції і її реалізацією.

Метою статті є обґрунтування теоретичних положень основних методів