

соналу, яку може надати проведений аудит системи управління та людських ресурсів організації. Результатами аудиту можуть бути відповіді на питання відповідності кадрового потенціалу цілям та стратегії розвитку організації, ефективності роботи з управління персоналом, можливих проблем у сфері персоналу та шляхи зниження негативного впливу цих проблем на результати бізнесу.

Як зазначає автор [6], аудит людських ресурсів здійснюється за такими напрямками:

- аналіз кадрової структури;
- оцінка кадрового потенціалу організації;
- оцінка організаційної та функціональної структури;
- оцінка ефективності системи управління персоналом.

На основі даних аудиту керівництво фірми може отримати інформацію щодо відповідності компетенцій персоналу вимогам фірми у поточний момент та скласти заходи, які забезпечуватимуть певний рівень відповідності компетенцій персона-

лу вимогам фірми на перспективу.

ВИСНОВКИ

Таким чином, результати проведеного дослідження дають змогу зробити висновки про те, що впровадження системи менеджменту якості є актуальним питанням розвитку сучасного бізнесу. Одним з пріоритетів при впровадженні системи менеджменту якості та подальшому її удосконаленні є розвиток працівників компаній, фірм, організацій.

Стратегічний розвиток суб'єктів господарювання передбачає необхідність формування значимих компетенцій персоналу, враховуючи етап розвитку компанії. Оцінити рівень компетентності персоналу та відповідність його компетенцій вимогам компанії можливо за умови застосування комплексного підходу та різних методів аналізу: SWOT-аналізу, аудиту та ін.

Література:

1. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 160 с.

2. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 288 с.

3. Жемякина Н.И. Структурно-компонентный анализ профессиональной мобильности майбутніх менеджерів-аграріїв // Нові технології навчання. — 2006. — № 44. — С. 57—62.

4. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. — М.: Вершина, 2007. — 224 с.

5. Державний стандарт України. Системи управління якістю. Основні положення та словник (ISO 9000 : 2000, IDT). — К.: Держстандарт України, 2001. — С. 27.

6. Державний стандарт України. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9000 : 2000, IDT). — К.: Держстандарт України, 2001. — С. 23.

7. Шинкаренко О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000 : 2000. — М.: Дело и Сервис, 2007. — 368 с.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2009 р.

ЕКОНОМІЧНА ЛІТЕРАТУРА

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

У тернопільському видавництві ТзОВ "Терно-граф" вийшла у світ книга Кір'ян Т. М. "Мотивація людського капіталу до продуктивної праці"¹. Цінність цього дослідження полягає в тому, що в ньому розглядаються проблеми теорії і практики мотивації людського капіталу до продуктивної праці. На комплексний підхід дослідження цієї проблеми звертають увагу у вступі монографії, що рецензується, де автор зазначає, що теорія людського капіталу сьогодні все більше поширюється на ті сфери економічного життя суспільства, які раніше трактувалися іншими економічними теоріями.

Оригінальним є те, що автор ґрунтовно визначає категорію "людський капітал" в загальному вигляді можна представити як самозростаючу вартість всієї сукупності належних працівнику здібностей, що природно одержали (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені (а також придбані життєвим досвідом) та розвинуті ним внаслідок інвесту-

вання в освіту, професійне навчання, оздоровлення та мотивацію. Обов'язковими умовами формування працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності завдяки ефективній зайнятості, що забезпечує отримання додаткової вартості інвестування в нього і знаходить своє концентроване визначення в підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни (с. 389—390). Цілком логічним є також і те, що автор в історичному, соціальному й економічному аспектах досліджує становлення теоретичних засад людського капіталу та методологічні й прикладні підходи до цієї категорії за період від античних мислителів до вчених сучасності. Викладено розвиток економічної думки в напрямі "людської праці" та мотивації людського капіталу в контексті соціально орієнтованої праці як соціальної політики держави.

На наш погляд, за змістом і нау-

ково-практичною спрямованістю монографія є досить фундаментальною і новаторською роботою. Зокрема, науковим здобутком автора монографії є комплексне дослідження таких складових мотивації людського капіталу, як професійна орієнтація та профорієнтаційна робота, стимулювання роботодавців та працівників до підвищення професійного рівня персоналу, мотивація населення до праці. Заслуговує також на увагу на прикладі конкретних підприємств в окремих видах економічної діяльності дослідження впливу реалізації політики ресурсозбереження на підвищення питомої ваги витрат на оплату праці для стимулювання людського капіталу.

Монографія буде корисна для фахівців з питань праці та соціальної політики, працівників центральних та регіональних органів виконавчої влади, підприємств, вчених-економістів, викладачів та студентів економічних ВНЗ.

Рецензент: Г. Дмитренко, професор, доктор економічних наук

¹ Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці, Тернопіль, ТзОВ "Терно-граф", 2008, 416 с.