

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ У ПРОЦЕСІ ІННО-ВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті з'ясовано роль, значення та основні елементи політики управління людським капіталом у процесі інноваційної діяльності підприємства.

Ключові слова: людський капітал, інноваційна діяльність, інноваційний потенціал, менеджмент персоналу.

Наприкінці ХХ ст. в теорії управління підприємством змінився загальний підхід: персонал почали розглядати як основний ресурс підприємства, визначальний чинник успіху діяльності організації. При цьому інновації виступають концентрованим вираженням та наслідком зростання ролі нематеріальних чинників розвитку, серед яких – освіта, здібності, кваліфікація, трудові навички та вміння, мотивація, здоров'я, особистісні якості працівників, що визначають якість людського капіталу.

Інноваційний потенціал вирішальною мірою визначається людським капіталом, який є основною рушійною силою як виробничих, так і інноваційних процесів. Це пов'язано з тим, що працівники як творцями винаходів патентів, ноу-хау, тобто творцями інноваційного потенціалу, так і найважливішою ланкою в його реалізації: змінах технологічних процесів, освоєнні виробництва нових продуктів і послуг, опануванні нових методів обслуговування споживачів тощо. Тому наявність відповідного людського капіталу як суб'єкта та об'єкта інновацій стає важливою передумовою успішної діяльності підприємства.

На сучасному етапі особливої уваги потребує проблематика управління кадровим потенціалом підприємства як основним елементом досягнення його довгострокових конкурентних переваг. Будь-яка стратегія підприємства спрямована на підтримку його довгострокової конкурентної позиції, а оскільки персонал є головним елементом цієї системи, то саме кадрова складова загальної стратегії розвитку підприємства набуває особливого значення.

Важливі аспекти визначення цінності персоналу та його ролі в процесі реалізації стратегії підприємства досліджуються в роботах таких учених, як І. Петрова, Д. Козенков, В. Вашкелевич, К. Соломенко, Е. Якубова, І. Галиця та ін. Проте стрімкий динамічний розвиток економічних процесів в Україні потребує постійної науково-дослідницької роботи, зокрема в напрямку дослідження питання управління людським капіталом підприємства. Тому у даній статті здійснено спробу з'ясувати роль, значення та основні елементи політики менеджменту персоналу у процесі інноваційної діяльності підприємства.

Еволюція підходів щодо поняття інновацій простежується у працях видатних вчених ХІХ – першої половини ХХ століття: Д. Рікардо, К. Маркса, К. Вікселя, інших вчених [1, с. 24]. В економічних дослідженнях ХІХ-ХХ століття інноваційна теорія розвивається в руслі концепцій підприємництва. Серед представників еволюції концепцій підприємництва можна виділити: перша хвиля – Р. Кан-тильон, Ж.-Б. Сей, І. Тюнер, Г. Мангольд; друга хвиля – М. Туган-Барановський, Й. Шумпетер, Ф. Найт, В. Зомбарт, Ж. Палехський, К. Фрімен; третя хвиля – Л. фон Мізес, Ф. фон Хайск; четверта хвиля – П. Дракер [3, с. 42].

Інноваційна діяльність передбачає відродження і взаємозалежне ефективне функціонування науково-технічної, виробничої, фінансової, соціальної, мотиваційної, духовної сфер, природного середовища життєдіяльності людини та важливих суспільних інститутів. Головним ресурсом ефективно функціонуючих систем господарювання стають творчі, інноваційні здібності людей, інтелектуальний капітал організації. А поняття інновації (нововведення, зміна) стає невіддільним від результатів людської діяльності і разом з тим це поняття набуває економічного змісту лише в процесі інноваційного розвитку самої людини.

Як зазначає І.Л. Петрова: "Ефективне функціонування підприємства в динамічному та висококонкурентному середовищі можливе лише за умови, що в системі менеджменту сформована така політика, яка визначає принципи оцінки компетентності, відбору, розвитку, мотивації працівників, здатних на високому професійному рівні реалізувати заплановані рішення. Інноваційна стратегія ґрунтується на розробці та запровадженні новітніх наукових ідей та найбільш передових досягнень техніки й технології, значення яких виходить за межі старих виробничо-технологічних ланцюжків" [4, с. 220].

Інноваційна діяльність забезпечує ефективну динаміку процесу виробництва на підприємстві насамперед з боку якісних параметрів.

Параметри інноваційності

Параметр	Характеристики параметра
Інноваційність персоналу	-частка працівників, зайнятих розумовою працею, у загальній чисельності працівників;
	-частка працівників з вищою освітою / науковим ступенем у загальній чисельності працівників;
	-частка інноваційно активних кадрів у загальній кількості зайнятих;
	-структурний розподіл персоналу за видами діяльності, за кваліфікаційними групами;
	-частка працівників, охоплених неперервним навчанням
Інновашійність підприємства	частка прибутку, спрямована на дослідження і розробки та приріст витрат на НДДКР;
	-обсяг вкладень в інтелектуальний капітал;
	-обсяг та співвідношення продуктових і процесних інновацій
Інноваційність продукції підприємства	-частка нової / удосконаленої / унікальної продукції;
	-обсяг та частка витрат на проведення випробувань та сертифікацію продукції;
	-середній життєвий цикл інноваційної продукції;
	-частка науково-технічних витрат у собівартості

На нашу думку, змістом поняття інновацій, інноваційного процесу є розкриття і розвиток потенцій людини, її творчих якостей. Такі особливості людини як здатність до аналізу, її узагальнення, формування нових ідей і гіпотез, винахідливість, підприємливість, ризик, незалежність мислення і вчинків, можуть бути розкриті тільки за певних соціально-економічних й політичних умов, а саме, в контексті положень постіндустріальної теорії нової ролі знань.

Одним із найважливіших завдань інноваційної діяльності є забезпечення гармонійного й ефективного залучення до неї співробітників. А для цього необхідно розробити відповідну політику менеджменту персоналу, орієнтовану на розробку та впровадження інновацій. Основними елементами кадрової політики в цьому розрізі визначають: рівень професійної компетентності та кваліфікації працівників; розподіл повноважень між ними, їхня професійно-кваліфікаційна структура; набір персоналу з урахуванням відповідності кандидатів цілям і завданням підприємства тощо. Важливо правильно прогнозувати потреби підприємства в працівниках тієї чи іншої кваліфікації, планувати майбутні вимоги до персоналу, підготовку й перепідготовку з урахуванням довгострокових орієнтирів [2, с. 26].

Унаслідок швидкого застарівання професійних знань виникає потреба в неперервному підвищенні кваліфікації працівників, орієнтованих на генерування, сприйняття та підтримку інновацій. Завдання менеджменту персоналу полягає в максимальній ефективності інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу та його соціальний розвиток. Приймаючи рішення щодо інвестицій у людський капітал, підприємство може прогнозовано впливати на низку чинників, серед яких – зростання продуктивності праці, збільшення частки висококваліфікованої праці та, відповідно, якісного і кількісного вираження продуктових і процесних інновацій, зниження плінності кадрів тощо. Збільшуючи таким чином свій інтелектуальний капітал, підприємство створює умови для інтенсифікації генерування нових знань. Відтак ці знання трансформуються в інновації, впровадження яких у виробництво є основою підвищення конкурентоспроможності.

Отже, можемо зробити висновки, що на сьогоднішньому етапі соціально-економічного розвитку на досягнення та збереження конкурентних переваг підприємства найбільше впливають інновації, ш ;, у свою чергу, є похідними від здобутків праці, пов'язаної з генеруванням ідей та отриманням нової інформації. З огляду на це, здатність працівників до пошуку нового та його втілення в конкретних продуктах та послугах стає сьогодні найважливішою передумовою високої конкурентоспроможності як самих працівників, так і підприємства загалом.

Список використаних джерел:

1. Блауг Г. *Економическая мысль в ретроспективе*. – М.: "Дело Лтд", 1994. – 345 с.
2. Близнюк В.В. *Теоретичні аспекти інноваційного розвитку людського капіталу* // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – № 5. – Т2 (84). – С.25-30.
3. Колесникова Л. *Предпринимательство: от "максимизации прибыли" к синергии социально-экономических систем* // Вопросы экономики. – 2001. – № 10 – С. 40-54.
4. Петрова І.Л. *Стратегічне управління персоналом: реалі та перспективи* // Формування ринкової економіки: 36. наук. пр. Спецвипуск до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом.

Управління людськими ресурсами.: проблеми теорії та практики. – Т2: Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С214-223.

Annotation. *In the article importance and main elements of work force management policy it considered in the process of company's innovation work.*

Key words: *human capital, innovation work, innovation potential, human resource management.*

УДК 314.18 (477)

Л.М. Зелінська, асистент Кам'янець-Подільського національного університету.

ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються головні причини виникнення демографічної кризи в Україні та способи їх подолання.

Ключові слова: *демографічна криза, народжуваність, смертність населення, еміграційні процеси.*

Однією з основних проблем соціально-економічного розвитку України є відчутне загострення демографічної ситуації. Підтвердженням цього є зменшення чисельності населення України на 4,9 млн. осіб за 20 років. За оцінками експертів при збереженні сучасних тенденцій розвитку демографічних процесів наша країна матиме у 2050 р. лише 35 млн. жителів.

Демографічною проблемою занепокоєні політики, науковці та пересічні громадяни. Головною причиною сучасного демографічного стану вважається низький рівень матеріального добробуту і умов життя переважної більшості населення внаслідок глибокої економічної і соціальної кризи.

Проблемі сучасних демографічних процесів, виявленню їх причин, наслідків та заходів щодо їх регулювання приділяло увагу багато науковців, зокрема Д. Богиня, В. Стещенко, І. Грибиткова, Ю. Дехтяренко, П. Шевчук, О. Сергієнко.

Відомий український учений, академік С. І. Пирожков, зазначає: "в цілому демографічна криза, зумовлюючи фізичний, інтелектуальний і духовний занепад суспільства, є однією із найзначніших загроз національній безпеці України" [4, с.4]. Я з цим не можу не погодитися.

Метою цієї статті є визначення головних причин сучасної демографічної ситуації та шляхів виходу України з глибокої демографічної кризи.

Сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується глибоким порушенням демографічних процесів. Скорочення чисельності населення обумовлено кількома чинниками. Найвагомий із них – скорочення природного приросту населення, рівень якого із 1999 року зменшився у 9,3 раза. Інтенсивність природного скорочення сільського населення вища, ніж міського. Показник смертності сільських жителів у 1,7 раза перевищує міський. У містах більш значні масштаби природного скорочення населення властиві чоловікам, а в селах – жінкам.

В основі динаміки зменшення населення – низька народжуваність. Сучасні параметри народжуваності в Україні в 1,8 раза нижчі, ніж необхідно для заміщення поколінь. Рівень народжуваності слід оцінювати як вкрай недостатній, оскільки він не забезпечує простого відтворення населення. Деяке поліпшення абсолютних і відносних показників народжуваності, яке спостерігається із 2000 року, не змінює загальну ситуацію.

Питома вага дітей неповнолітнього скорочується і на сьогодні становить 20,9% у складі населення, частка ж осіб старшого віку постійно зростає. Нині питома вага осіб у віці 60 років і старше в загальній чисельності населення становить 20,8% і є однією з найвищих у світі, що негативно впливає насамперед на демографічне навантаження осіб працездатного віку непрацездатними особами [5].

Для демографічних процесів, що відбуваються в Україні, характерним є підвищення смертності населення, динаміка якої порівняно із 1999 роком зросла більш ніж на 33 відсотки. Для дитячої смертності характерне стійке зниження. З 1995 року коефіцієнт дитячої смертності (діти у віці до одного року на 1000 народжених) скоротився з 14,7 відсотка до 9,6 відсотка. Ця динаміка відзначається як в містах, так і на селі. Проте медичні експерти вважають, то якщо орієнтуватися на європейські стандарти, за якими дитяче життя вимірюється від 22 тижнів, а не 28, як це відбувається тепер у медичній статистиці, то можна припустити значне підвищення показника дитячої смертності.

Отже, у країні відбувається старіння населення як за рахунок зростання чисельності людей похилого віку, так і – через постійне скорочення кількості дітей у результаті зниження народжуваності.

Зростають показники смертності населення України. Загальна річка чисельність померлих збільшилася в 1,3 раза [5].

Загострює демографічну ситуацію й поглиблення деформації шлюбно-сімейних процесів за рахунок зниження кількості зареєстрованих шлюбів (кількість зареєстрованих шлюбів сьогодні є в 1,3 разу