

*Маказан Е.В., к.э.н., доцент,
Запорожский Национальный университет
Абреу Бастос О.П., к.э.н., доцент,
Киевский Национальный университет технологий и дизайна
Кошулько В.А., студент
Университета Экономического в Катовицах им. Кароля Адамецкого, Польша*

ВКЛАД МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИКИ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ: ОПЫТ И ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

***Анотація.** У дослідженні запропоновано визначення ринкової вартості людського капіталу шляхом запровадження персоніфікованої картки на підприємстві, де акумулюватимуться інвестиції в людський капітал кожного працівника. Розглянуто інноваційні підходи управління і збереження людського капіталу шляхом створення комплексу юридичних, психологічних, фінансових, екологічних заходів на підприємствах.*

***Ключові слова:** людський капітал, комплекс юридичних, психологічних, фінансових, екологічних заходів на підприємствах, персоніфікована картка працівника.*

Постановка проблеми. Трансформационный этап развития украинской экономики обуславливает внедрение инновационных подходов к управлению предприятиями, в том числе и к менеджменту персонала и его человеческого капитала, поскольку, последний способен обеспечить конкурентоспособность и устойчивый экономический рост как отдельно взятых предприятий, так и государства в целом. Поэтому вопрос сохранения и приумножения этого ресурса в государстве стоит особенно актуально.

Анализ последних исследований и публикаций. Продолжая исследования аспектов человеческого капитала, начатых в 60-х гг. прошлого века в США, значительный вклад в изучение человеческого капитала и его влияния на экономический рост страны (макроэкономический уровень), регионов (мезоэкономический уровень), предприятий (микроэкономический уровень) осуществляют ученые В. Аллавердян, В. Богатырева, М. Добия, Г. Тугускина, Я. Фитц-енц, И. Фишер, М. Фридмен, др. М. Фридмен предложил рассматривать человеческий капитал как некий фонд, который обеспечивает труду перманентный доход, представляющий собой средневзвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода [1]. И. Фишер предложил методику оценки человеческого капитала, отражающую лишь доход, который

будет получен в будущем. По его мнению, использование капитала означает получение процента как универсальной формы любого дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала [1]. Г. Беккер и Б. Чизвик разработали единую формулу для расчета доходов владельцев как человеческого капитала, так и физического капитала (собственности). По их мнению, применительно к владельцу человеческого капитала «общий заработок любого лица, после того как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала» [1].

Л. Дублин и А. Лотка для оценки стоимости человеческого капитала использовали метод капитализации заработка индивидуума за вычетом затрат на его потребление или содержание. Однако, получить точные результаты денежной стоимости работника определенного возраста можно только в том случае, если существуют необходимые для расчетов данные. Это зачастую проблематично, особенно для предприятий с большой численностью персонала по причине отсутствия реальной информации [1].

В Аллавердян предложил использовать методику оценки стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия и ввел термины: «стоимость кадрового потенциала предприятия»; «оценочная стоимость работника»; «гудвил кадрового потенциала работника» [2]. Я. Фитц-енц связал оценку человеческого капитала с добавленной экономической стоимостью и рентабельностью инвестиций в человеческий капитал, а также предложил рассматривать формирование человеческого капитала с точки зрения таких стадий, как формирование, приобретение, содержание, развитие, сохранение человеческого капитала [3]. В. Богатырева, развивая теорию Я. Фитц-енца, предложила учитывать человеческий капитал на предприятиях с точки зрения набора коэффициентов, основываясь на Международных стандартах финансовой отчетности [4]. М. Добия предложил модель изменения капитала с течением времени, где на начальный капитал влияет случайная переменная

(диффузия) [5-7]. В частности, модель человеческого капитала основывается на заработной плате человека. Чем выше зарплата, тем больше возможностей для накопления человеческого капитала. М. Добия доказал, что в этой модели средняя стоимость постоянной экономической величины (p) равняется 8 % начального человеческого капитала в год.

$$p = E(s) = 0,08 \text{ (1/год)} \quad (1)$$

Это означает возможность расчета человеческого капитала. Величина (p) равняется 0,08 и служит основой для капитализации затрат человеческого капитала.

Кроме этого, в связи с изменением натуральной диффузии как изначальной величины (s), уровень минимальной зарплаты должен быть рассчитан с помощью показателя (sH), где H - это стоимость человеческого капитала работника, накопленная им в процессе развития, обучения или опыта, или всех этих составляющих, вместе взятых. Иными словами, человеческий капитал работника - это капитал, который состоит из таких составляющих - затрат на содержание человеческого капитала работника, затрат на получение профессионального образования работником, и его измерение может быть представлено в виде формулы:

$$H = FV \cdot k \cdot e^{-r} \quad (2)$$

где $H(p)$ - стоимость человеческого капитала работника,

FV - будущая стоимость расчетов затрат на содержание и затрат на получение профессионального образования в степени капитализации p ,

p - постоянная экономическая величина (степень капитализации), $p = 0,08$,

k - капитализированные годовые затраты на содержание человеческого капитала работника,

e - капитализированные годовые затраты на получение профессионального образования.

Таким образом, модель М. Добии дает возможность рассчитать необходимую для развития человеческого капитала работника заработную

плату, покрывающую все затраты на содержание и развитие его человеческого капитала.

В авторских исследованиях осуществлены расчеты необходимого уровня заработной платы работника на примере Украины, России, Польши, Франции [8, 9], которые показали, что человеческий капитал работника, начавшего профессиональный труд в возрасте 18 лет, не является достаточно оплаченным в Украине, России (Москве), Польше, в то время, как в других странах - США, западных странах Европейского Союза человеческий капитал работника оплачивается полностью. Таким образом, процент соответствия уровня человеческого капитала и заработной платы в Украине составил 44% в 2011 г. и 48% в 2012 г.; в г. Москве - 57%; в Польше - 78% [8, 9]. Это означает, что из возможных 100% человеческий капитал в Украине развивается только на 44-48%.

Формулирование целей статьи. Целью статьи является исследование возможностей внедрения инновационных подходов управления и сохранения человеческого капитала путем создания комплекса юридических, психологических, финансовых, экологических мероприятий на предприятиях, а также персонифицированной карты на предприятии, где могли бы аккумулироваться инвестиции в человеческий капитал каждого работника.

Изложение основного материала исследования. Для определения рыночной стоимости человеческого капитала предлагается авторская методика, основанная на затратах предприятия, государства и носителей человеческого капитала в его накопление и развитие. Эти расходы направляются на развитие культуры, здоровья, образования, подготовку и переподготовку кадров на производстве, их мобильность в каждый конкретный период времени [10].

Наша методика исследования заключается в необходимости разработки комплекса мер по эффективному использованию человеческого капитала и предотвращения его потери на отечественных предприятиях для обеспечения их устойчивого экономического подъема, а также в обосновании необходимости изучения и использования ценного зарубежного опыта на

предприятиях [10]. Характерной особенностью разработанной методики формирования и определения стоимости человеческого капитала на предприятии является то, что расходы, которые планируются и учитываются планово-экономическим отделом, бухгалтерией, профсоюзным комитетом, путем применения информационных технологий и соответствующего программного обеспечения, накапливаются на индивидуальной карточке каждого работающего, увеличивая тем самым его рыночную стоимость. В основу создания рыночной стоимости человеческого капитала положена стоимость обучения в высших учебных заведениях и вложений (инвестирования) в каждого работника предприятия. С повышением качества образования, переподготовки, стажировки, переквалификации, бизнес-тренингов соответственно растет и рыночная стоимость человеческого капитала, накопленного работниками предприятия. Кроме указанных составляющих инвестиций в формирование рыночной стоимости человеческого капитала, также предусматриваются вложение в здоровье, культуру, мобильность кадров. Таким образом, накопление человеческого капитала на предприятиях рассматривается как комплексное инвестирование в развитие работника.

Таким образом, определение рыночной стоимости человеческого капитала (ЧК) - это итог вложений предприятия в увеличение рыночной стоимости человеческого капитала персонала. Формула определения стоимости ЧК будет выглядеть так:

$$ЧК = \sum I_{чк}, \quad (3)$$

где $I_{чк}$ - итог инвестиций в человеческий капитал (здоровье, образование, культуру, мобильность, подготовку на производстве, а также сумма заработной платы как суммы инвестиций в воспроизводство человеческого капитала персонала) [10].

На современном этапе деятельности каждого предприятия, одной из актуальных проблем является повышение эффективности управления

персоналом, поскольку он является носителем человеческого капитала и способен приносить прибыль предприятию.

Мы считаем, по степени ценности человеческого капитала для предприятия персонал необходимо распределить по следующим категориям: низшее звено (рабочие, технический персонал); среднее звено (инженерно-технические работники, менеджеры среднего звена); высшее звено (топ-менеджеры, совет директоров, генеральный директор).

На наш взгляд, носителями ценного человеческого капитала на предприятиях являются работники, которые отнесены к среднему и высшему звену. Поэтому эффективное управление персоналом начинается с систематического определения стоимости человеческого капитала и мониторинга его накопления.

В процессе учета затрат на развитие персонала, соответственно, накопления человеческого капитала, участвуют такие отделы на предприятии, как отдел кадров (отдел по развитию человеческих ресурсов), планово-экономический отдел, бухгалтерия, профсоюзный комитет.

Для облегчения получения полной информации по вложениям предприятия в персонал необходимо связать названные отделы общим программным обеспечением, что позволило бы в полном объеме учитывать инвестиции в человеческий капитал, а именно, затраты на образование персонала в высших учебных заведениях за счет предприятия и собственных инвестиций личности, профессиональное обучение на производстве, стажировку за рубежом, участие в бизнес-тренингах, переподготовку, повышение квалификации, заработную плату, расходы на связь, Интернет-услуги, транспорт и т.д.

Принципиальная особенность данного вида формирования и определения стоимости человеческого капитала на предприятиях в том, что те вложения, которые планируются и учитываются отделом кадров (отделом по развитию человеческих ресурсов), планово-экономическим отделом, бухгалтерией и частично профсоюзным комитетом, будут накапливаться на индивидуальной

(персонифицированной) карточке работника, увеличивая тем самым его рыночную стоимость путем применения программного обеспечения. Отметим, что в основу создания рыночной стоимости человеческого капитала, который накапливается на индивидуальной карточке, положена стоимость обучения в высших учебных заведениях, сумма финансовых вложений в каждого работника предприятием, личных инвестиций индивидов в развитие собственного человеческого капитала. С ростом стоимости образования, переподготовки, стажировки, переквалификации, бизнес-тренингов, соответственно, возрастает и рыночная стоимость человеческого капитала, накопленного работниками предприятия.

Стоит отметить, что кроме инвестирования в образование, формирование рыночной стоимости человеческого капитала также предусматривает инвестирование в здоровье, культуру, мобильность, информационное развитие. Итак, накопление человеческого капитала на предприятиях рассматривается как комплексное инвестирование во все аспекты развития персонала.

Также считаем, что в классификацию вложений в человеческий капитал следует добавить инвестиции в повышение экологической сознательности - вложения в персонал в виде проведения семинаров, лекций, например, в связи со специфическими условиями работы на предприятиях и в связи с этим ужесточение требований к отбору персонала на такую категорию предприятий.

В целом, по нашему мнению, индивидуальная карточка учета рыночной стоимости человеческого капитала работника должна содержать следующие данные:

а) общие сведения работника: фамилия, имя; отчество; идентификационный код;

б) специальные: образование стаж, должность; пол, количество детей (для того, чтобы определить условную часть заработной платы, которую сможет работник инвестировать в развитие собственного человеческого капитала), уровень оплаты труда работника; определенную рыночную стоимость человеческого капитала, состоящую из накопленной, текущей, дополнительной,

каждая из которых формирует соответствующий отдел предприятия. Накопленная рыночная стоимость - это та стоимость, которая была создана в предыдущие периоды и не может быть изменена, она постоянна. Эта стоимость формируется отделом кадров в зависимости от образования, квалификации, полученных работником еще до принятия его на это предприятие. Текущая рыночная стоимость - это та стоимость, которая создается в настоящее время и в каждый момент может увеличиваться. Она формируется бухгалтерией, планово-экономическим отделом и частично профсоюзным комитетом и представляет собой инвестиции предприятия в персонал. Дополнительная рыночная стоимость - это та стоимость человеческого капитала, которая создается не за счет предприятия.

Для предприятия стоимость человеческого капитала является дополнительной, однако, учитывается в карточке, поскольку увеличивает стоимость человеческого капитала работника. Прибавочной стоимостью является получение высшего образования не за счет предприятия.

Полное право доступа к созданной специальной (персонифицированной) карточке каждого работника имеют исключительно работники высшего звена управления предприятием - генеральный и финансовый директора - для контроля и принятия обоснованных управленческих решений для усовершенствования управления работниками предприятия.

Право частичного доступа к карточке имеет бухгалтерия, планово-экономический отдел, профсоюзный комитет, отдел по человеческим ресурсам – все те, которые ежедневно наполняют ее новой информацией. Однако, анализ рыночной стоимости человеческого капитала, уровня заработной платы каждого работающего на предприятии и ее соответствия должно быть обязанностью директора по человеческим ресурсам.

Принципы системы работы с персонифицированными карточками следующие:

а) они могут быть пересмотрены индивидуально на каждого работающего;

б) может быть создана выборка по работающим за определенный период.

Автоматизированное определение рыночной стоимости человеческого капитала осуществляет программное обеспечение, что облегчает обработку информации. Сумма ежедневных вложений предприятия в персонал из программы бухгалтерского учета, установленной на предприятии, автоматически поступает на персонифицированные карты работников, таким образом увеличивая рыночную стоимость их человеческого капитала.

Автоматизированное определение рыночной стоимости человеческого капитала - это требование времени, поскольку без определения и обозначения дальнейших путей повышения эффективности управления человеческим капиталом не может быть принято на предприятии ни одно обоснованное управленческое решение.

Разработка путей повышения эффективности управления человеческим капиталом на предприятиях полностью зависит от отдела по развитию человеческих ресурсов. Поэтому важнейшим среди служебных обязанностей работников данного отдела и лично директора по человеческим ресурсам, должна быть разработка и внедрение комплекса мер по сохранению человеческого капитала, направленного на предотвращение его потери, состоящего из системы юридических, психологических, финансовых, экологических мероприятий.

К комплексу юридических мер относятся:

а) поиск и приглашение специалистов на предприятие с ценным человеческим капиталом (рекрутинг, хэд-хантерство);

б) создание юридических рычагов защиты (подписание контракта), согласно которому работник, являющийся носителем ценного человеческого капитала для предприятия, обязан отработать на нем от 3 до 5 лет - соответственно объему вложенных предприятием инвестиций в развитие его человеческого капитала.

Комплекс финансовых мероприятий включает систематический анализ роста стоимости человеческого капитала работников среднего и высшего звена,

и соответствия уровня заработной платы работников уровню их человеческого капитала. В случае выявления их несоответствия, если данный работник является носителем исключительно ценного для предприятия капитала, возникает угроза потери работника. Для этого необходимо внедрить и постоянно использовать модель измерения человеческого капитала, предложенную М. Добией [8, 9, 11, 12].

Поэтому с целью недопущения потери ценного человеческого капитала, директор по человеческим ресурсам принимает решение о повышении уровня заработной платы ценному работнику в соответствии с его уровнем человеческого капитала, предварительно обосновав и согласовав это решение с генеральным и финансовым директором.

Комплекс экологических мероприятий включает разработку и проведение семинаров, лекций, совещаний (например, в связи со специфическими условиями труда на предприятиях), и в связи с этим ужесточение требований к отбору персонала на такую категорию предприятий.

К комплексу психологических мероприятий по сохранению человеческого капитала на предприятиях относится разработка комплексных мероприятий по получению информации относительно психологического комфорта в коллективе, видение каждым работника своего места и других в коллективе, видение команды, степени удовлетворенности работой, коллективом, условиями отдыха, жизни, уровнем заработной платы.

Поэтому в комплексе психологических мероприятий по сохранению человеческого капитала на предприятиях мы относим предотвращение моббинга в коллективе, а также такие методы работы с персоналом, как: индивидуальная и групповая беседа, опрос, анкетирование, тимбилдинг, коучинг, лайф-коучинг, аутплейсмент, барабанный тренинг и т.д. Применение данных методов работы с персоналом является обязательным для работников всего предприятия.

Моббинг – это эмоционально-психологический террор, применяемый группой в коллективе относительно отдельной личности, включая такие

явления, как регулярная критика, ложь, распространение неправдивой информации и сплетен, высмеивание, провокация конфликтов и т.д.. Руководство может не замечать, а иногда и побуждает нагнетание ситуации, при которой «жертва» страдает. Как следствие, возможны различные психологические комплексы, нервный срыв, самоубийство [13].

Тимбилдинг - комплекс мероприятий, направленных на укрепление команды, улучшение взаимодействия в коллективе, поиск проблем общения с последующим их устранением. Одной из важнейших функций тимбилдинга является выявление несовместимых людей, нахождения путей их неконфликтного взаимодействия. Тимбилдинг - это комплекс программ, направленных на укрепление корпоративного духа в коллективе и создание командного мышления [13].

Коучинг (англ. Coaching) – инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 70-х годах XX века. Основой коучинга является спортивное тренерство, а также положительная и организационная психология, а именно: осознание возможностей постоянного и целенаправленного развития личности. Коуч дает возможность избавиться от стандартных и стереотипных схем собственного мышления и выйти на новый уровень.

Лайф-коучинг – (англ. Life – жизнь, образ жизни, и англ. Coaching – инструктирование, наставничество, тренировки, занятия с репетитором) – система профессиональных взаимоотношений между специалистом по персональному росту (коучем) и клиентом, что выражается в поддержке и сопровождении человека к получению им необходимого результата в соответствии с его запросами [13].

Аутплейсмент (англ. Outplacement) – работа с сокращенным персоналом, включающий сопровождение, ориентацию на рынке труда, психологическую поддержку и, в конечном итоге, трудоустройство сокращенного в результате реструктуризации или других организационных изменений работника.

Аутплейсмент персонала, как правило, могут себе позволить крупные и успешные предприятия [13].

Тренинг (англ. Training от train - обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок. Тренинг довольно часто используется, если желаемый результат - это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике [13].

Барабанный тренинг – это мощное яркое событие с незабываемым ощущением драйва, которое организуется с целью командообразования, объединения корпоративного духа в коллективе для достижения общей цели. Может быть самостоятельным событием или универсальным приложением к любому корпоративному празднику или мероприятию.

Разновидностями барабанного тренинга являются: ритм-машина, квартет вслепую, вожди племен и т.п. [13].

Ценность комплекса психологических мероприятий по эффективному управлению персоналом, и, тем самым, сохранению качественного человеческого капитала, заключается в следующем: во-первых, в соответствии с полученными результатами, директором по человеческим ресурсам, отдельные работников низшего звена могут быть отнесены в резерв работников среднего звена, а из числа работников среднего звена может быть создан резерв работников высшего; во-вторых, предложены методы могут выявить и оперативно решить психологические проблемы в коллективе: отношений, психологического дискомфорта, конфликтов, потери человеческого капитала.

Наиболее действенным из названных методов мы считаем тимбилдинг, лайф-коучинг, барабанный тренинг. По нашему мнению, их необходимо применять систематически для того, чтобы иметь возможность анализировать состояние персонала на предприятии, его планы и проблемы [14].

Однако, измерение и совершенствование управления человеческим капиталом на предприятиях необходимо не только для внутренних нужд, но и для наружного применения с целью роста репутации предприятий,

инвестиционной привлекательности, конкурентоспособности. С этой целью нами разработана форма отчетности, которая может быть использована для презентаций имеющегося объема человеческого капитала предприятия на семинарах, встречах с потенциальными инвесторами, конференциях, бизнес-форумах (табл. 1).

Таблица 1

Отчет для внешнего применения определенной рыночной стоимости человеческого капитала на предприятиях

Предприятие		Дата	КОДЫ
Территория			
Форма собственности			
Орган государственного управления			
Отрасль			
Вид экономической деятельности			
Единица измерения:	тысяч гривен, %		
Адрес			
ОТЧЕТ УВЕЛИЧЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) РЫНОЧНОЙ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА			
за 20_ г.			
		тысяч гривен	%
Всего стоимость человеческого капитала			
Человеческий капитал работников высшего звена			
Человеческий капитал работников среднего звена			
Человеческий капитал работников низшего звена			
Изменение стоимости человеческого капитала за отчетный период			
изменение доходности			
изменение рентабельности			
Изменение производительности труда работников, в т.ч.			
- Высшего звена			
- Среднего звена			
Chinese	English	French	

Для облегчения восприятия информации и в случае необходимости следует создать формы этой отчетности на наиболее распространенных иностранных языках.

Одним из современных организационно-экономических механизмов совершенствования системы управления человеческим капиталом на

предприятиях может стать разработка и внедрение программы оценки работников предприятия на соответствие занимаемым должностям, поскольку менеджеры и специалисты высшего звена, которые не обладают знаниями, умениями и навыками, необходимыми на конкретной должности, иными словами, имеющих недостаточный объем качественного человеческого капитала, не могут занимать должности топ-менеджеров [15].

На зарубежных предприятиях используются программы, разработанные экспертами для оценки работников, в первую очередь, руководящего звена, содержащих набор вопросов, ответ на каждый из которых разделен на несколько уровней сложности. Программа предусматривает получение ответов на следующие основные вопросы о работнике, который проходит тестирование: что он умеет и знает; что обязан уметь и знать, занимая руководящую должность, какие пути видит для совершенствования собственного человеческого капитала.

Учитывая зарубежный опыт, с целью повышения эффективности управления человеческим капиталом, на отечественных предприятиях необходимо разработать и применять стандарты соответствия занимаемой должности (программа оценки специалистов), которые могут содержать критерии оценки от 0 до 10 баллов и отвечать на следующие вопросы: а) каким объемом человеческого капитала обладает работник; б) каким объемом человеческого капитала должен обладать согласно стандартам занимаемой должности; в) имеет ли знания, умения, навыки в соответствии со стандартами; г) какими обязаны обладать знаниями, умениями, навыками в соответствии со стандартами; д) какой имеет уровень компетенции; е) какой должен быть уровень компетенции в соответствии занимаемой должности; ж) видение путей повышения собственного профессионального уровня.

В случае, если работник не соответствует занимаемой должности, он самостоятельно выбирает пути профессионального роста и четко соблюдает их выполнение. По результатам оценки ответов работника может быть созданы диаграммы соответствия стандарту, которые, ежегодно накладываясь друг на

друга, дают полное представление о росте компетентности и о темпах накопления человеческого капитала работника в течение работы на занимаемой должности.

В случае, если компетентность работника в течение длительного периода не возросла, он должен быть отстранен от занимаемой должности.

Выводы. Итак, для того, чтобы систематически совершенствовать управление человеческим капиталом и благодаря этому получать дополнительный доход, необходимо внедрять инновационно-инвестиционное управление персоналом предприятий, который является носителем ценного человеческого капитала, в частности:

а) создавать и реализовывать на предприятиях комплексы мер, которые позволят предприятиям избегать потери человеческого капитала;

б) внедрять инновационные механизмы управления персоналом и его человеческим капиталом, а также направлять из прибыли предприятий максимально возможную долю на инвестирование человеческого капитала;

в) разработать программное обеспечение на предприятиях, что позволило бы автоматически определять рыночную стоимость человеческого капитала для внутреннего анализа его состояния и перспектив развития, а также, при желании, и для внешнего использования в виде инновационной отчетности для представления рыночной стоимости человеческого капитала на различных форумах, семинарах, встречах, совещаниях с целью повышения конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности, доходности предприятий;

г) с целью подбора и совершенствования человеческого капитала на предприятиях создать программу оценки работников на соответствие занимаемым должностям, что может представлять собой набор вопросов, которые предусматривают определение существующего и необходимого объема человеческого капитала специалиста на данной должности, а также определение путей развития и накопления объемов этого вида капитала;

д) систематически анализировать растущий объем человеческого капитала работников и совершенствовать управление им путем поиска и внедрения инновационных методов, передового зарубежного опыта на предприятиях с целью роста их конкурентоспособности, доходности, а также инвестиционной привлекательности;

е) с целью повышения эффективности управления человеческим капиталом на предприятиях необходимо разработать и внедрить комплекс мер по его развитию и предотвращению потери путем внедрения и неуклонного систематического применения юридических, финансовых, психологических, экологических рычагов;

ж) для усовершенствования системы обработки информации на предприятии, в частности, автоматического определения рыночной стоимости человеческого капитала, те инвестиции, которые направляются и учитываются планово-экономическим отделом, бухгалтерией, профсоюзным комитетом и отделом по человеческим ресурсам в развитие человеческого капитала, должны накапливаться на индивидуальной карточке каждого работника путем применения программного обеспечения;

з) сохранение и приумножение человеческого капитала должно быть основной задачей функционирования каждого предприятия, ведь именно он является генератором идей для создания новых продуктов, технологий, проектов, а следовательно, является гарантом поддержания конкурентоспособности, экономической безопасности и устойчивого развития предприятия;

и) необходимо повысить уровень заработной платы работников до такой отметки, которая бы обеспечивала развитие человеческого капитала на 100%, как это осуществляется в США, Франции и других развитых странах мира.

Список литературы

1. Тугускина Г. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий. / Г. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – С. 11.

2. Аллавердян В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия. (2003). [Электронный ресурс] – Режим доступа : www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml
3. Фитц-енц Я. Измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц // Вершина. – Москва, 2006. – 320 с.
4. Богатырева В.В. Человеческий капитал: оценка, учет, элементы модели финансового менеджмента / В.В. Богатырева // Сборник научных трудов Учет интеллектуального капитала: взгляд в будущее. ХИБМ. – Харьков, 2012. – С. 124-137.
5. Dobija M. Teoria pomiaru kapitału i zysku / M. Dobija // Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków. – 2010. – s. 200.
6. Dobija M. How to Place Human Resources into the Balance Sheet / M. Dobija // Journal of Human Resource Costing & Accounting. – Vol. 3, No 1. – 1998. – pp. 83-92.
7. Dobija, M. Human Resources Costing and Accounting as a Determinant of Minimum Wage Theory / M. Dobija // Journal of Zeszyty Naukowe, No 553. – 2000. – pp. 39-61.
8. Кошулько В.А. Человеческий капитал как механизм оптимизации международных экономических отношений / В.А. Кошулько // Материалы IV-й Всеукраинской студенческой научной конференции «Украинское общество на пути рыночных преобразований». ХИБМ. – Харьков, 2012. – С. 48-50.
9. Кошулько О. Исследование уровня минимальной заработной платы на Украине и ее влияние на развитие человеческого капитала. “Социально-экономическое развитие славянских стран СНГ: сравнительный анализ. (Серия: Экономическое славяноведение)” / О. Кошулько // Митра: Ижевск, 2012. – С. 686-698.
10. Кошулько В.А. Проблемы привлечения иностранных инвестиций в Украину / В.А. Кошулько, Е.В. Маказан // Сборник Всеукраинской научно-практической конференции «Проблемы управления экономическим потенциалом регионов». – В 2-х т., Т. 2, Запорожье, 2012. – С. 51-53.

11. Кошулько О. Актуальные проблемы управления инвестициями в человеческий капитал предприятий / О. Кошулько, В. Кошулько // Сборник статей ежегодной всероссийской с международным участием научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономических, юридических и социально-гуманитарных наук», АНО ВПО «Пермский институт экономики и финансов», Пермь, 2012. – С. 67-69.

12. Кошулько О. Человеческий капитал предприятий как механизм инновационного развития экономики региона / О. Кошулько, В. Кошулько // Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективные направления развития экономики региона в современных условиях» – Сервисшкола: Ставрополь, Невинномысск, 2012. – С. 387-396.

13. Makazan Evgenia; Abreu Bastos Oksana; Koshulko Vladyslav. The significance of human assets for successful implementation of modern investment technologies in Ukrainian enterprises, *Nauka i studia*, 01(69), 2013. – pp. 15-18.

14. Кошулько О. Человеческий капитал по-украински: как мы не ценим то, что имеем / О. Кошулько, В. Кошулько // LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 180.

15. Кошулько О. Инвестиции в человеческий капитал как инновационные технологии в решении вопросов модернизации экономики / О. Кошулько, В. Кошулько // Материалы Международной студенческой научно-практической конференции «СЭФ-ФЭМ ВятГУ: 20 лет в образовании и науке. Взгляд в будущее». – Киров, 2012. – С. 60-65.

***Abstract.** The human capital assets' market value specification through the introduction of enterprise personalized cards, where the investment in human capital per worker is documented, is proposed in the study. Innovative management approaches and conservation of human capital through the creation of a complex of legal, psychological, financial, and environmental measures at enterprises are also considered in the study.*

So, in order to systematically improve the management of human capital and thus generate additional revenue, it is necessary to introduce innovative investment management personnel in the enterprises, which are stewards of valuable human capital. In particular:

a) to establish and implement the enterprises' set of measures that will enable enterprises to avoid the loss of human capital;

b) introduce innovative mechanisms for managing personnel and their human capital, also to direct investment in human capital for maximum profits for enterprises;

c) to develop software in enterprises that would automatically determine the market value of human capital for an internal review of its status and prospects of development, and, if desired, for external use in the form of innovative reporting framework for the market value of human capital in various forums, seminars, and meetings, in order to increase the competitiveness, investment attractiveness, and profitability of enterprises;

d) for the purpose of selection and improvement of human capital, enterprises need to create a program evaluation of standards that employees need to meet for their job positions. This program can be a set of questions that provide a definition of the existence and necessity of the level of human capital for all positions, as well as identifying ways of development and accumulating the required level of this type of capital;

e) systematically analyze the growing level of human capital of personnel and improve governance of this capital through the search and introduction of innovative methods of management, advanced foreign experience on enterprises for increased competitiveness, profitability, and investment attractiveness of enterprises through human capital;

f) to improve the efficiency of human capital management in enterprises, which is needed to develop and implement a set of measures for its development and for the prevention of losses, by implementing a systematic and steady application of legal, financial, psychological, and environmental measures;

g) for the improvement of information processing systems in the enterprise, in particular, the automatic determination of the market value of human capital investments, which are recorded and sent to the planning and economic department, accounting department, trade union committee, and the human resources department for the development of human capital, to be collected on an individual card for each employee through the use of software;

h) the preservation and enhancement of human capital should be the main objective of the operation of each company, in fact, human capital is a generator of ideas for new products, technologies, and projects, and therefore a guarantee of maintaining competitiveness, economic security, and the sustainable development of the enterprise;

i) it is necessary in Ukraine to raise personnel wages in enterprises to the level that would ensure 100% development of their human capital, as is being done in the United States, France and other developed countries worldwide.

Keywords: human capital, complex of legal actions, psychological, financial, environmental measures at enterprises, personalized workers' cards.

УДК 368.013.3:911:86

Мамчур Р.М.,
к.е.н., доцент, НУБіП України

РОЗВИТОК СТРАХУВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

Анотація. Страхування є необхідним атрибутом діяльності підприємства, джерелом добробуту його власників, працівників та держави. У випадку настання серйозної страхової події у підприємства, як правило, відсутні можливості для подальшого ефективного функціонування. Також надання так званого соціального пакету здатне забезпечити співробітників підприємства додатковими соціальними гарантіями, що є досить актуальним за сучасних економічних умов.

Ключові слова: страхування, юридичні особи, майнове страхування, особисте страхування, страховий ринок