

довгостроковий перспективі в ході безперервного розвитку підприємства при припустимому рівні ділових ризиків. Завданням стратегічного планування (бізнес-планування) на рівні підприємства в цілому є позиціонування окремих стратегічних зон господарювання (бізнес-одиниць) у загальному бізнес-портфелі підприємства. У такому бізнес-портфелі має бути визначена ринкова, технологічна та екологічна привабливість кожної бізнес-одиниці, його відносні конкурентні переваги та інші ключові параметри. Ринкова привабливість кожної бізнес-одиниці визначається частотою ринку, яку займає дана бізнес-одиниця. Технологічна привабливість поля бізнесу оцінюється з позицій ефективності технології продукту та технології його виробництва. Екологічна привабливість стратегічного продукту підприємства розглядається з позицій ступеня забруднення навколишнього середовища при виробництві продукту, його використанні та утилізації. До основних інструментів стратегічного контролю відносять: портфельний аналіз, інвестиційні розрахунки, вартісний аналіз, імітаційне моделювання тощо. Загальнофірмовий бізнес-портфель повинен бути цілком збалансованим з точки зору фінансового результату, поточних грошових потоків та ризику. Даній меті служить оперативний контроль, під яким розуміють контрольну-інформаційну систему управління, спрямовану на забезпечення поточних цілей підприємства (перш за все, цілей прибутковості, рентабельності та платоспроможності) на основі прийняття своєчасних рішень щодо оптимізації співвідношення «витрати – прибуток». Система оперативного контролю включає: завдання, організацію (контролінг підрозділів) та інструменти контролю: системи оперативної та поточної звітності, системи оперативної реєстрації (наприклад, фінансова бухгалтерія), аналіз чутливості бізнесу, розрахунок сум покриття, бюджетування, дисперсійний аналіз виконання плану витрат та прибутку, оперативна діагностика діяльності підприємства тощо.

Таким чином, вважаємо, що застосування контролю як сучасної методології координації управлінської діяльності, спрямованої на підвищення вартості капіталу підприємства, дозволяє вирішити завдання забезпечення життєдіяльності підприємств у сучасних умовах господарювання. Інтегрована система контролю включає завдання, організацію та інструменти, допомагає правильно та своєчасно оцінювати ситуацію на підприємстві й планувати дії щодо підвищення ефективності його роботи.

#### Список використаних джерел:

1. Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации / Р. Л. Акофф; пер. с англ. – М.: Сирин, 2002. – 256 с.
2. Аткинсон Энтони А. Управленческий учет, 3-е издание / Аткинсон Энтони А., Банкер Раджив Д., Каплан Роберт С., Янг Марк С.; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – 878 с.
3. Дайле А. Практика контроллинга / А. Дайле; пер. с нем. под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Прогресс, 2003. – 342 с.

4. Дружи К. Введение в управленческий и производственный учет: учеб. пособие для вузов / К. Друри; пер. с англ. под ред. Н.Д. Эриашвили. 5-е изд. – М.: Аудит, Юнити, 2006. – 783с.
5. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование/Hogvarth & Partners: пер. с нем. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 269 с.
6. Ольве Н.-Г. Оценка эффективности деятельности компании: Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Н.-Г. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер ; пер. с англ. – М., СПб, К., Изд. дом «Вильямс», 2004. – 304 с.
7. Фольмут Х.Й. Инструменты контроллинга от А до Я / Х. Й. Фольмут; пер. с нем. под ред. и с предисл. М.Л.Лукашевича и Е.Н. Тихоненковой – М., Финансы и статистика, 2001. – 203 с.

Н.А. Тяхтенко, к.е.н., профессор,  
проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи,  
Херсонський державний університет

#### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ В СУЧАСНОМУ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ І СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг країни як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках можливі лише за умови ефективного використання всіх економічних ресурсів, залучення у процес виробництва або надання послуг. Особливе місце серед таких ресурсів посідають людські, що розглядаються у світовій теорії і практиці як капітал, накопичення та ефективне використання якого формує сучасні продуктивні сили постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях.

Питання формування та розвитку людського капіталу є об'єктом постійних наукових досліджень і розробок. Різні аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класичної та сучасної економічної науки А. Сміта, М. Туган-Барановського, М. Вебера, Т. Шульца, Г. Беккера тощо. У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу відображено в роботах В. Антонока, В. Близнюка, Д. Богині, Н. Гавкалової, В. Гейця, О.Гришної, А. Колода, Е. Лібанової, Н. Маркової, Г. Назарової, В. Онікієнко, Г. Савіної, Н. Степаненко, Н. Тяхтенко тощо. Праці цих та інших вчених засвідчують, що управління людським капіталом є одним із найважливіших аспектів філософії бізнесу, який характеризує можливість працівників до творчої і продуктивної праці через розкриття їхнього потенціалу і знаходить своє відображення у формуванні моделі цього процесу.

Ці обставини вимагають розробки науково обґрунтованих методик оцінки, формування та розвитку людського капіталу.

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х років XX ст. в західній економічній літературі. Виділимо дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

Термін «людський капітал» вперше з'явився в працях Теодора Шульца [2], який відмічав, що добробут бідних людей залежить не від землі, техніки або їх зусиль, а від знань. Він назвав цей якісний аспект економіки «людським капіталом». Бурхливий розвиток теорії людського капіталу набула в другій половині XX ст. завдяки працям американських дослідників Гаррі С. Беккера, Якоба Мінсера тощо. Офіційною датою виникнення цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 року, коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу. За короткий час нова теорія здобула загальне наукове визнання.

Визначимо, що людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Специфіка людського капіталу як соціально-економічної категорії проявляється, зокрема, в тому, що, фізичний капітал в кінці терміну використання може бути повністю списаний на вартість створеного з його допомогою продукту, а у випадку людського капіталу – накопичений капітал використовується або неповністю, або втрачається і не впроваджується у виробництво. Останнє певним чином зумовлено умовами і часом використання працівника, його компетенцією, а також тим, що означений капітал не потребує присвоєння окулюності, він є власним капіталом людини і може бути використаний працівником лише за відповідних умов і у будь-який період часу.

Виходячи із специфічних рис людського капіталу погодимося з думкою авторів, які виділяють такі його складові [3, С.68]:

- капітал здоров'я, який із загального психоматичного, фізіологічного стану людини перетворюється у певний спосіб життя, спрямований на підтримання її здоров'я;
- капітал освіти, який визначає соціальний статус, що максимально може бути досягнутий даним індивідом, і створює основи для його кар'єрного росту, де об'єктивними важелями є вимоги для певного виду діяльності й посади, пов'язані з освітою, а суб'єктивними – здатність індивіда використати у виробничій діяльності отримані у процесі навчання навички й уміння, які збільшують його здатність до креативності та інноваційної діяльності;

– капітал культури, який задає стереотипні моделі поведінки і систему цінностей індивіда, визначає характер його реалізації у процесі трудової діяльності (припустима-неприпустима поведінка, наприклад, у бізнесі, що відображає відмінності, закладені в рамках різних культур).

Теорія людського капіталу логічно пояснює і глибше досліджує такі сучасні кардинальні проблеми як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів та мотивація, вікова динаміка заробітків, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні. Ці та інші проблеми сфери праці та економічного зростання вивчаються на декількох рівнях – особистісному, мікроекономічному та макроекономічному, що показано на рис. 1. Крім того, виділяють людський капітал на рівні галузі та регіону (мезоекономічний людський капітал) та на світовому рівні (мегаекономічний людський капітал).

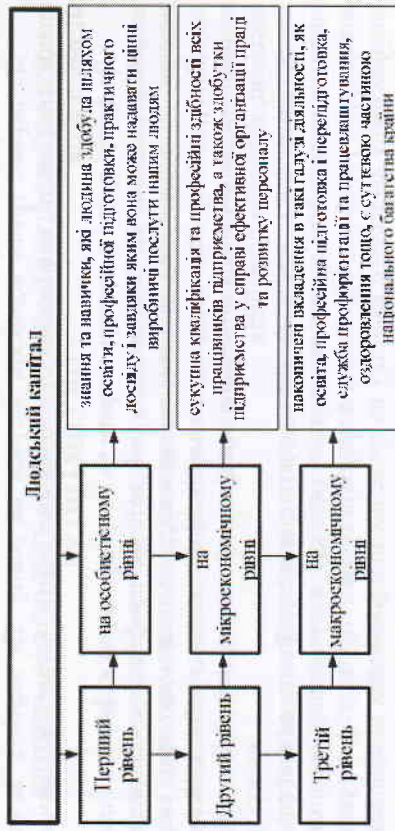


Рис.1. Рівні людського капіталу

Специфіка дослідження людського капіталу на будь-якому рівні визначається структурою персоналу, який традиційно поділяють на декілька груп: наукові та науково-технічні кадри; науково-допоміжний і обслуговуючий персонал; виробничий та адміністративно-господарський персонал (зайнятий в прикладних дослідженнях, розробках, проектуванні, експериментах).

З точки зору якісних характеристик персоналу в контексті формування людського капіталу, необхідно підкреслити значення кваліфікаційного рівня працівника. До діяльності значення посадові обов'язки й обсяг відповідні кваліфікаційні вимоги, визначаються посадові обов'язки й обсяг специфічних знань, що враховується при атестації кадрів та встановленні оплати праці. Сукупність знань, здібностей, навичок особистої майстерності, системного мислення фахівців, які проводять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності створюють людський капітал підприємства, регіону,

країни, світу, що є базою забезпечення їх інноваційного лідерства і конкурентоспроможності.

Таким чином, дослідження проблем формування і використання людського капіталу має проводитися у контексті людського розвитку. Принципи концепції людського розвитку мають реалізовуватися на світовому рівні, на рівні окремої країни, регіону, підприємства. Вирішення проблем ефективного використання та підвищення рівня людського капіталу підприємства у контексті людського розвитку передбачає узгодженість дій та стратегій розвитку людини на усіх рівнях.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у різних галузях людської діяльності, тобто інвестиції в людський капітал мають відповідати принципу окупності. Більшість науковців поділяють інвестиції в людський капітал на три основні групи.

До першої групи відносять витрати на освіту. Це вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи.

До другої групи відносять витрати на охорону здоров'я: фізичне і психічне здоров'я людини. До них входять витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов.

До третьої групи – витрати на мобільність, завдяки яким здійснюється міграція людини з місця з низькою продуктивністю праці в місце з відносно високою, долається безробіття.

Не дивлячись на стало сформовану позицію світової економічної спільноти щодо пріоритетності питань людського капіталу в сучасному економічному розвитку, в українській реальності належної уваги процесу формування та використання людського капіталу на сучасних підприємствах не приділяється. На підприємствах не створюються сприятливі умови для ефективного використання і розвитку продуктивних сил працівників. Це вказує на те, що концепція людського капіталу є недостатньо усвідомленою як на рівні державного управління, так і на рівні підприємства. Тому очевидним є актуалізація питань підвищення ефективності формування й використання людського капіталу сучасної української економіки для підвищення її конкурентоздатності на світових ринках для максимально можливого задоволення загальнолюдських потреб.

#### Список використаних джерел:

1. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 180 p.
2. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources/ Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975. – 285 p.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: підручник. / Грішнова О. А. - К.: Знання, 2004.-535 с.

4. Доклад о развитии человека 2011 «Устойчивость и справедливость: лучшее будущее для всех» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/download/>.

5. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення [Текст]: монографія / Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. : у 2-х ч. - К. : [КНУБА], 2009. - Ч. 2. - К., 2009. - 236 с.

6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: колективна науково-аналітична монографія; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.

О.А. Чугаєв, к.е.н., доцент,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

### ОЦІНКА РОЗПОДІЛУ М'ЯКОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИЛИ МІЖ КРАЇНАМИ СВІТУ

М'яка економічна сила країни базується на суб'єктивному сприйнятті власними та іноземними громадянами економічного успіху країни, справедливості її економічного устрою та відповідності її цілей економічним інтересам оцінювача. Вона тісно пов'язана з поняттями економічного іміджу та бренду країни.

Як правило досліджується сукупна м'яка сила, але часто в ній можна виділити економічну складову. Способи оцінювання м'якої сили / іміджу / бренду країн оснований на основі опитувань людей або на основі об'єктивних факторах іміджу, наприклад:

– проект глобального ставлення Pew Global Attitudes Project проводить опитування громадськості у десятках країн світу (використовують такі питання як: якою є економічна ситуація у країні респондента і чи вона покращиться; ставлення до одного з провідних економічних чи політичних центрів світу; ставлення до американського способу ведення бізнесу, науково-технічних досягнень, індустрії масової культури [1]);

– Євробарометр використовує метод опитувань країн громадян ЄС і країн-кандидатів на вступ, частина його досліджень має відношення до вимірювання економічного іміджу, переважно ЄС [2];

– К. Уїтні та Д. Шамбо на основі опитувань дослідили п'ять складових м'якої сили в Східній Азії та США (економічна, людський капітал, культура, дипломатична репутація, політична система) [3];

– Country Brand Index компанії FutureBrand базується на опитуванні експертів або часто подорожуючих з метою бізнесу або відпочинку [4, с.7];

– FutureBrand також публікує звіт Made in, що показує вартість бренду країни походження товару [5];