

процесі. Водночас, з метою здійснення такого впливу необхідні дієві механізми включення інтелектуальних ресурсів в інноваційний процес. Інтелектуальний ресурс України може забезпечити кардинальну переорієнтацію стратегії її розвитку, перехід від простого виробництва до виробництва на базі наукових знань. Тільки створення ефективної системи нарощення українського інтелектуального потенціалу разом з активізацією інноваційного підприємництва, відродженням вітчизняного виробництва на базі прогресивних науково-технічних досягнень та високих технологій може стати основою інноваційного прориву України, формування інтелектуальної економіки та її виходу на лідируючі позиції у світогосподарському розвитку. Пріоритетним стратегічним завданням для країни має стати підвищення ефективності інноваційної діяльності, впровадження механізмів активізації інтелектуальних ресурсів сучасного рівня і включення їх у відтворювальні процеси.

Основою інноваційного розвитку України повинна стати комплексна державна підтримка розвитку освіти і науки, створення такого механізму, який би оптимально поєднував створення, поширення та впровадження знань у всі сфери життя, тобто акумулював всі стадії формування, використання і комерціалізації інтелектуальних ресурсів, створення локальних центрів активізації інноваційної діяльності. Пріоритетним напрямом формування такого механізму визначено технопарки, оскільки саме вони забезпечують найбільш швидкий перехід від фундаментальних і прикладних досліджень до практичного застосування їх результатів.

Література

1. Чамара І.М. Інтелектуалізація як визначальна характеристика постіндустріального етапу розвитку світової економіки / І.М. Чамара // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць ; наук. ред. І.К. Бондар. – К.: Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України, 2006. – № 5 (60). – С. 70–73.
2. Каленюк І.С. Інтелектуалізація суспільного розвитку в міжнародному контексті / І.С. Каленюк, І.М. Чамара // Теорії мікро-макроекономіки : зб. наук. праць професорсько-викладацького складу і аспірантів ; за заг. ред. Мальчина Ю.М., Ніколенка Ю.В. – К.: Академія муніципального управління, 2005. – С. 61–67.
3. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз : монографія / [Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін.] ; за ред. Л. С. Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.

References

1. Chamara I.m. Intelektualizaciya as determining description of the postindustrial'nogo stage of development of world economy of // Forming of market relations in Ukraine: Zb. sciences. labours. 5 (60) / Sciences. editor I.K. Cooper. – K.: the Research economic institute of Ministry of economy of Ukraine, 2006. – S. 70-73.
2. Kalenyuk I.s., Chamara I.m. Intelektualizaciya of community development in the international context of // Theory of mikro-makroekonomiki: Zb. sciences. labours of profesorsko-vikladackogo composition and graduate students / For zag. editor Mal'china yU.m., Nikolenko Yu.v. - K.: Academy of municipal management, 2005. – S. 61-67. Access mode: <http://www.uk.orgsun.com/>.
3. Safety of human development: ekonomiko theoretical analysis: monograph / L. S. Shevchenko, O. And. Gricenko, T. M. Kaminska and in.; at an editor L. S. Shevchenko. – Ō.: Right, 2010. – 448 s.

Рецензія/Peer review : 5.7.2013 р. Надрукована/Printed :26.8.2013 р.

УДК 331.108:67(477) 045

А. ОСІПОВА
Хмельницький національний університет

СТАН ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ВІННИЧЧИНИ

В даній статті визначено основні показники, що характеризують ефективне використання персоналу підприємства. Досліджено стан використання персоналу підприємств легкої промисловості Вінниччини на основі ПАТ «Володарка» та ПАТ «Поділля».

Ключові слова: ефективне використання персоналу підприємства, кадровий потенціал, продуктивність праці.

A. OSIPOVA
Khmelnitsky National University, Ukraine

STATE OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE LIGHT INDUSTRY ENTERPRISES OF VINNITSA REGION

In this paper, the basic indicators of the efficient of the personnel management are defined. The state of personnel management in the light industry enterprises of Vinnitsa region based on the financial statements PJSC «Volodarka» and PJSC «Podillia».

Key words: effectiveness of personnel management, human resources, labor productivity.

Однією з найважливіших передумов соціально-економічного розвитку України та країн СНД є стабілізація і зростання конкурентоспроможного виробництва у всіх галузях економіки, модернізація економіки. Особливо це стосується легкої промисловості, конкурентоспроможність продукції якої залежить від численних соціально-економічних факторів як зовнішніх, так і внутрішніх.

Особливість цієї галузі полягає в тому, що конкуренція вітчизняних виробників із закордонними виробниками, які продають більш якісну продукцію на внутрішньому ринку, весь час зростає, а також у домінуванні тінювих каналів збуту контрафактної продукції. На жаль, за роки реформ легка промисловість не досягла конкурентоспроможності за рахунок кращої якості.

Легка промисловість продемонструвала за останні 22 роки спад на 80%. Така ситуація є свідченням

складного становища цієї галузі, причинами якої є нестача об'єгових коштів, монополізація ринку сировинних і паливно-енергетичних ресурсів, зношеність виробничих фондів, недосконалість налагоджених діючих механізмів просування продукції на ринки і недостатність державної підтримки.

За сучасних економічних умов тільки ті підприємства будуть конкурентоспроможними, які відкриті для розвитку та ефективно використовують новітні методи менеджменту. Тому ефективне управління персоналом стає першочерговим завданням підприємств в сучасних умовах. Саме від ефективності управління персоналом залежить чи буде підприємство раціонально та результативно здійснювати свою діяльність.

Економічна основа формування кадрового потенціалу включає процес задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу. Цей процес безпосередньо пов'язаний із створенням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх розвитку.

Раціональне використання і розвиток кадрового потенціалу полягає в більш повному виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, наданні праці творчого характеру, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства сприяє: встановлення науково обґрунтованих норм праці та своєчасний перегляд їх залежно від умов виробництва; проведення атестації і раціоналізації робочих місць; визначення необхідної кількості та скорочення зайвих робочих місць; навчання персоналу; упровадження передових методів організації праці; використання гнучких графіків роботи тощо [3].

На основі аналізу теоретичних основ та практичних узагальнень встановлено, що до показників, які характеризують використання персоналу на рівні підприємства, належать: продуктивність праці як основний показник, яким не слід нехтувати; рівень використання фонду робочого часу; стан трудової дисципліни та рівень плинності кадрів; якісна відповідність персоналу вимогам виробництва та зайнятим посадам; відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва [1, 2].

Для більш детального вивчення і аналізу ситуації в галузі і того яким чином вона впливає на процес ефективного використання персоналу обрано підприємства легкої промисловості Вінниччини ПАТ «Володарка» та ПАТ «Поділля». Доцільно розпочати аналіз трудових ресурсів з визначення зміни чисельності кадрів по всім категоріям працівників на досліджуваних підприємствах (таблиця 1).

Таблиця 1

Аналіз чисельності, складу та руху працівників досліджуваних підприємств Вінниччини у 2012 році*

Показники	ПАТ «Володарка»	ПАТ «Поділля»
Середньоспискова чисельність штатних працівників	985	273
Облікова чисельність штатних працівників	1096	252
Прийнято працівників	106	5
Вибуло працівників	216	95

*-розроблено автором на основі звітів з праці підприємств

Як видно з таблиці чисельність штатних працівників ПАТ «Володарка» майже втричі перевищує чисельність працівників ПАТ «Поділля». В 2012 році з ПАТ «Володарка» 204 чол. звільнилося з причини плинності кадрів і лише 11 з причин змін в організації; з ПАТ «Поділля» звільнилося 65 чол. з причини плинності кадрів, 21 – з причин змін в організації. Таким чином, плинність кадрів на ПАТ «Володарка» в 2012 році зіставила 20,7%, що на 1,3% менше ніж на ПАТ «Поділля».

Використовуючи формулу балансового зв'язку можна визначити зміну руху працівників облікового складу:

$$Чп + Чпр - Чзв = Чк, \quad (1)$$

де Чп, Чк - відповідно чисельність працівників на початок і на кінець періоду; Чпр, Чзв - чисельність прийнятих і звільнених працівників за певний період відповідно.

Згідно даної формули автором розраховано рух працівників ПАТ «Володарка» - 875 чол. та ПАТ «Поділля» - 183 чол. Отже, чисельність працівників на ПАТ «Володарка» на кінець 2012 року зменшилась на 11,2%, що на 21,8% менше ніж на ПАТ «Поділля».

Стабільність кадрів розраховується як відношення кількості працівників, що були на обліку протягом усього звітного року до середньооблікової чисельності працівників за той же рік. Вона виражається коефіцієнтом стабільності (Кстаб):

$$Кстаб = \frac{Чст}{Чоб} \quad (2)$$

де Чст – чисельність працівників, що працювали протягом усього звітного року (стабільно); Чоб – середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік.

Зміни чисельності працівників характеризуються показниками її обороту. Інтенсивність обороту кадрів виражається рядом показників:

1. Коефіцієнт загального обороту (Коб) розраховується як відношення кількості прийнятих і звільнених працівників за звітний період до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$Коб = \frac{Чпр + Чзв}{Чоб} \times 100 \quad (3)$$

2. Коефіцієнт прийому кадрів (Кп) визначається як відношення кількості осіб, прийнятих на роботу за певний період (Чпр), до середньооблікової чисельності штатних працівників за той самий період

$$Кп = \frac{Чпр}{Чоб} \times 100 \quad (4)$$

3. Коефіцієнт звільнення, тобто вибуття (Кзв), працівників розраховується як відношення кількості звільнених працівників за звітний період до середньооблікової чисельності штатних працівників

$$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{об}} \quad (5)$$

Велике значення для оцінки стану використання персоналу має визначення коефіцієнтів плинності та відновлення.

Коефіцієнт плинності кадрів (Кпл) розраховується як відношення кількості звільнених працівників за звітний період за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність зайнятій посаді, а також за власним бажанням (крім поважних причин) до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв.пор}}{Ч_{об}} \quad (6)$$

де Чзв.пор – чисельність звільнених за порушення трудової дисципліни та за власним бажанням.

Коефіцієнт відновлення кадрів характеризується співвідношенням кількості прийнятих працівників до кількості звільнених з різних причин за певний період:

$$K_{від} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{зв}} \quad (7)$$

Кількісні характеристики кадрів в економіці праці доповнюються показниками ефективності використання трудових ресурсів, основним серед яких є продуктивність праці. Крім перерахованих показників, кількісна характеристика персоналу підприємства виражається фондом робочого часу. Вартісні показники трудоемності обчислюються як співвідношення витраченого часу до вартості сформованого (реалізованого) продукту (послуг) за той же час:

$$T_{ем}^{вар} = \frac{Фрч}{V_{пр}} \quad (8)$$

де $T_{ем}^{вар}$ – трудоемність продукту (послуги), виражена у вартісних показниках; Фрч – фонд робочого часу; $V_{пр}$ – обсяг реалізованого продукту (послуг) у грошовому вираженні.

Дані показники ефективного використання персоналу досліджуваних підприємств легкої промисловості Вінниччини представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники використання персоналу досліджуваних підприємств легкої промисловості Вінниччини у 2012 році*

Показники	ПАТ «Володарка»	ПАТ «Поділля»
Фонд робочого часу, усього	2053474	534313
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	38612	6790
Коефіцієнт стабільності	1.11	0.92
Коефіцієнт загального обороту	0.33	0.37
Коефіцієнт прийому кадрів	10.76	0.98
Коефіцієнт звільнення	21.93	34.8
Коефіцієнт плинності кадрів	0.21	0.24
Коефіцієнт відновлення кадрів	0.5	0.05
Продуктивність праці тис.грн./чол.	45.60	27.1
Трудоемність продукту	53.2	78.7

*-розроблено автором на основі фінансової звітності підприємств

Як видно з таблиць, підсумовуючи результати проведеного аналізу можна зробити наступні висновки, що коефіцієнти ефективності використання персоналу на ПАТ «Володарка» значно вищі ніж на ПАТ «Поділля». Характерними є також показники продуктивності та трудоемності. Продуктивність праці на ПАТ «Володарка» майже удвічі вища, а трудоемність продукту на ПАТ «Поділля» на 30% перевищує трудоемність продукту на ПАТ «Володарка». ПАТ «Володарка» являється потужним представником галузі, з сучасним обладнанням, провідними методами управління персоналом, завдяки чому підприємство має кращі показники використання персоналу.

В сучасних умовах успіх по вирішенню проблем ефективного використання персоналу досліджуваних підприємств Вінниччини та інших підприємств галузі залежить від зміни підходів менеджерів до підготовки кадрів та стимулювання їх праці, а також побудови політики ефективної взаємодії з навчальними закладами, органами місцевого самоврядування, службами зайнятості в питаннях узгодженості якості і структури освітніх послуг з перспективними кадровими потребами.

Визначившись з критеріями ефектності використання персоналу та її показниками, слід окреслити основні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. Отже, ефективність використання персоналу ПАТ «Володарка» та ПАТ «Поділля» в системі управління персоналом може бути досягнута завдяки: по-перше, оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду); по-друге, відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади; по-третє, періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва.

Таким чином значимість подальших досліджень у даному напрямі полягає у перспективах, які стосуються визначення дієвих методів господарювання щодо забезпечення більш ефективного використання персоналу підприємства.

Література

1. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
2. Нижник В.М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). –

References

1. Kachan Ye.P., Shushpanov D.H. Upravlinnia trudovymy resursamy. – К.: Vydavnychi Dim «Yurydychna knyha», 2005.
2. Nyzhnyk V.M. Zatraty i rezultaty pratsi v tranzytivni ekonomitsi (problemy teorii ta praktyky). Khmelnytskyi: Podillia, 2000.
3. Teoriya upravleniya / [Pod. red. O.V. Kozlovoi]. – М.: Ekonomika, 1985.

Рецензія/Peer review : 22.7.2013 р. Надрукована/Printed : 25.9.2013 р.

УДК 331.101.262

Л. ДРЮКОВА

Хмельницький національний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

У статті розкрито сутність поняття «людський капітал» як економічної категорії та важливість інвестиційних вкладень у людський капітал. Проведено аналіз сучасного стану трудових ресурсів в Україні та запропоновано ряд напрямків для покращення умов розвитку якісного національного людського капіталу як основного стратегічного фактору переходу до інноваційної економічної моделі країни.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції у людський капітал, Індекс Людського Розвитку, сталий економічний розвиток.

L. DRIUKOVA

Khmel'nitskyi National University

HUMAN CAPITAL AS BASIS OF STEADY DEVELOPMENT OF UKRAINE

Well-being and sustainable development of any nation depends on human capital it possesses. As a result it is required to implement the rational and consistent policy on human resource development and balanced investment in human capital at the level of individual firms as well as at the state level

The article features the concept of Human Capital and underlines the importance of Human Capital Investment. Base on analysis of Ukrainian national workforce current state it is proposed to implement the variety of measures contributing the development of national Human Capital as the main national strategic resource.

Key Words: Human Capital, Human Capital Investment, Human Development Index, Sustainable Economic Growth.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Структурні зрушення в системі суспільного виробництва надають особливого значення проблемам збереження, накопичення та ефективного використання людського капіталу, що виступає в якості стратегічного ресурсу сталого розвитку економіки і суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливе місце у розробці теорії людського капіталу займають праці відомих світових науковців, зокрема Т. Шульца, Г. Бекера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, Е. Лезера, Р. Лейарда, Дж. Мінцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, Ф. Уелча, Б. Чізуїка та ін.. Серед вітчизняних економістів слід виокремити праці С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришної, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших.

Невирішені частини проблеми. До цих пір в економічній літературі уточнюється саме поняття людського капіталу, обговорюються питання пріоритетності інвестицій в людський капітал, вплив людського капіталу на сталий і конкурентний розвиток. Актуальність цих питань у ринковій економіці обумовлена зростаючим інтересом до творчих здібностей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, що збігається із загальною закономірністю розвитку сучасної науки.

Постановка завдання. Розкрити сутність людського капіталу як економічної категорії та проаналізувати сучасні тенденції розвитку соціального капіталу України.

Основний матеріал дослідження. В сучасних умовах ведення господарства, обумовлених зменшенням природних ресурсів та зростанням антропогенного навантаження на навколишнє середовище, набирає обертів процес заміщення фізичного і природного капіталів людським капіталом, збільшується частка обсягів інвестицій на розвиток людини, як основного фактору виробництва, що характерно як для розвинених країн так і для країн, які розвиваються. Зростає інтерес економічної науки до людських творчих здібностей, шляхів їх становлення і розвитку. В більшості компаній починають надавати велике значення накопиченню людського капіталу, як найціннішого з усіх його видів [1].

Слід відмітити, що проблема сутності людського капіталу та його вимірювання здавна цікавила науковців. На сьогодні існує безліч визначень поняття «людський капітал». Зокрема науковці ОЕСР визначають людський капітал як «знання, навички, здібності та можливості індивідуума робити свій внесок у економічний розвиток суспільства та покращувати особистий добробут» [11].

Зі зміною ролі трудових ресурсів у процесі створення доданої вартості переглядається важливість інвестицій в розвиток людського капіталу. З економічної точки зору, інвестиції в людський капітал - це витрати, які здійснюються в соціальній сфері в цілях майбутнього збільшення продуктивності праці і сприяють росту майбутніх доходів як окремих носіїв капіталу, так і суспільства в цілому [2].

Однією з особливостей людського капіталу є схильність до морального зношування. Однак в процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду. Тому