

покриття", "загальний показник покриття", "поточний коефіцієнт". Він показує, скільки гривень поточних активів припадає на одну гривню поточних зобов'язань.

В економічно розвинутих країнах нормальною вважається ситуація, коли значення цього показника знаходиться в межах 1,5. У Німеччині, наприклад, середнє значення показника покриття по промислових підприємствах становить 1,35. Однак по деяких галузях він є меншим цього значення: будівництво 1,12, оптова торгівля – 1,25, харчова промисловість – 1,15. У фондомістких галузях показник ліквідності третього ступеня суттєво перевищує середній рівень: металургія – 1,7, електротехніка — 1,8 – 0,9, автомобілебудування — 2 – 2,1. В Україні за останні сім років значення цього показника коливається в межах 0,98 – 1,18. Одним з чинників, що впливає на коефіцієнт покриття, є темпи приросту оборотних активів та поточних зобов'язань. Так, у випадку перевищення темпів приросту оборотних активів над темпами приросту зобов'язань ліквідність підприємства зростає. Результати аналізу свідчать, що за період з 1995 до 2007 рік спостерігається суттєве перевищення темпів приросту зобов'язань підприємств, порівняно з їх поточними активами. В останні чотири роки ці показники майже зрівнялися, що є позитивною тенденцією. В 2004 році розрив між темпами приросту зобов'язань та темпи приросту оборотних активів знову збільшився. Це ще раз підтверджує нестабільність в управлінні оборотними активами вітчизняних підприємств та зумовлює необхідність його удосконалення.

Однак, не всі поточні активи в однаковій мірі позитивно впливають на рівень ліквідності та платоспроможності суб'єкта господарювання. Тому для удосконалення управління оборотними активами вітчизняних підприємств важливим є розробка сучасних механізмів управління дебіторською заборгованістю, грошовими коштами, поточними фінансовими інвестиціями, запасами. По-перше, це застосування портфельного підходу до управління дебіторською заборгованістю; по-друге, впровадження узгоджених методик управління грошовими коштами та поточними фінансовими інвестиціями, по-третє – використання адаптованих до специфіки функціонування вітчизняних підприємств методів логістичного управління запаси.

### Література

1. Послання Президента України до Верховної Ради України. Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2003 році.
2. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2003. – 663 с.
3. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2004. – С. 631.
4. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2005. – С. 591.
5. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2007. – С. 551.

Надійшла 02.10.2009

УДК 005.95/96 (075.8)

А. М. ГРИНЬОВ

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

## МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуто концептуальні засади процесу формування і розвитку людського капіталу виходячи зі специфіки об'єкта управління. Визначено місце такого процесу в виробничому інноваційному циклі, як інформація, знання, компетенції, інтелектуальний капітал, людський капітал та інтелектуальний людський капітал. Визначено поняття інтелектуальної активності працівників. Побудовано модель формування і розвитку людського капіталу на рівні підприємства.*

*Conceptual principles of process of forming and development of human capital are considered coming from the specific of management object. Place of such process in the production innovative loop, as information, knowledge, jurisdictions, intellectual capital, human capital and intellectual human capital are determined. Concept of intellectual activity of workers is determined. The model of forming and development of human capital is built at the level of enterprise.*

*Ключові слова: людський капітал, інноваційний цикл, інформація, знання, інтелектуальний капітал, інтелектуальний людський капітал.*

**Постановка проблеми.** В умовах інноваційної глобальної економіки докорінно змінюється технологічний базис суспільного виробництва. Особливого значення при цьому набуває інтелектуальний капітал, який визначає структуру національної економіки, якість продукції, що виготовляється у різних галузях, а також ефективність функціонування господарства на всіх його організаційних рівнях. У свою чергу, ступінь розвитку інтелектуальної праці та її участі у виробничих процесах стають важливішими чинниками, які визначають конкурентоспроможність країни в світовій економіці, її експортні можливості.

В індустріально розвинутих країнах роль НТП, інтелектуалізації виробництва і активного проведення інноваційних процесів визначено. І цей тезис підтверджується результатами досліджень, які проводяться в цьому напрямку багатьма зарубіжними і вітчизняними ученими. При цьому в роботах вітчизняних авторів підкреслюється, що інтелектуальний потенціал України значний, але він на сучасних підприємствах недооцінюється і не одержує належного розвитку. Так, частка інноваційної продукції, реалізованої за межі України, в обсязі експортованої промислової продукції становила у 2006 році лише 13,7 % [1, с. 192], а розрив з інноваційною діяльністю вітчизняних підприємств з країнами-лідерами у цій області (Нідерланди, Австрія, Німеччина, Данія, Ірландія) становить 3 – 4 рази [2, с. 7].

Існуюча ситуація в інноваційній діяльності та її вирішальне значення для нарощування конкурентоспроможності країни зумовлюють актуальність подальшого углублення знань про управління інтелектуальним потенціалом, економічну сутність людського капітала, особливості його формування, розвитку і використання, а також про інструменти і методи ефективного управління процесом нарощування інтелектуального капітала. А зважаючи на те, що основною ланкою інноваційної економіки країни є її наукоємні промислові підприємства, найбільш гостро постає питання про внутрішньофірмове набуття компетенцій персонала, необхідність розробки управлінських інструментів і методів накопичення і збільшення людського капітала.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед зарубіжних дослідників цієї проблематики, яких можна назвати класиками, заслуговують уваги І. Шумпетер, Р. Солоу, Н. Ромер, М. Полані, П. Саліван, К. Свейбі, П. Страсман, А. Прусак, С. Клімов, Л. Лукевича та багато інших. Роботи вітчизняних учених і спеціалістів, серед яких О. Амоша, В. Антонюк, О. Грішнова, А. Воронкова, Г. Козаченко, В. Рач тощо, також внесли значний внесок в теорію і практику управління нематеріальними активами, інтелектуальними ресурсами та людським капіталом підприємств. В їх працях розглянуто еволюцію теоретичних концепцій, які розкривають уявлення учених про природу і сутність інтелектуальних ресурсів і інтелектуальних продуктів.

Однак, незважаючи на велику кількість виконаних досліджень, в багатьох з них розглядаються лише окремі сфери управлінської діяльності щодо інтелектуального людського капітала, які не дозволяють сформулювати загальне уявлення про цілісну систему його відтворення на підприємстві. Відсутність ціленаправленої інтеграції всіх складових системи відтворення людського капітала і орієнтації всіх структур підприємства на досягнення поставлених цілей не забезпечує ефективної трансформації базових та набутих знань (компетенцій) персонала в активи, які приносять прибуток.

Відповідно до цього **метою статті** є обґрунтування і побудова моделі формування людського капітала підприємства, необхідного для реалізації стратегії.

**Виклад основного матеріалу.** Усвідомлення вітчизняними дослідниками того, що функціонування економічної системи, яка базується на знаннях, розвитку людського капітала та інтелектуальних можливостях працівників, є основним шляхом виходу з кризового стану і підвищення конкурентоспроможності наукоємних підприємств, змушує приділяти пильну увагу адаптації розроблених західними ученими інструментів економічного використання інтелектуальної праці до постійно мінливого середовища, в якому знаходяться вітчизняні підприємства. Якщо ж вести мову про стан досліджень в області ідентифікації і оцінки знань (компетенцій) персоналу та його людського капітала на рівні підприємства, то можна зробити висновок про те, що такі дослідження тільки започатковуються. Заряди справедливості, зауважимо, що управління відтворенням людського капітала на практиці вважається досить складною задачею. Це пов'язано не тільки зі специфікою об'єкта управління, але й з низьким рівнем розуміння менеджерами необхідності такого управління, а також відсутністю дійового організаційно-управлінського інструментарію. Такий висновок підтверджується результатами проведеного нами опитування функціональних менеджерів промислових підприємств Луганської області. Для них невідчутність інтелектуальних активів, до складу яких входять інтелектуальний і людський капітал, по суті означає їх некерованість і, як слідство, питання його відтворення на підприємствах перетворюються на другорядні, що спричинює негативні наслідки.

Узагальнення літературних джерел щодо цієї проблематики дозволило виділити два управлінські процеси, пов'язані з відтворенням людського капітала на підприємстві. По-перше, це – процес формування і розвитку людського капітала; по-друге, це – процес використання і комерціалізації людського капітала.

Безумовно, ці два процеси взаємопов'язані, але організаційно-управлінський інструментарій, який їх супроводжує, буде різним. Тому доцільно їх розглядати окремо. Виходячи з нашої предметної області дослідження в межах даної статті, зупинимося лише на процесі формування і розвитку людського капітала.

У концептуальному аспекті цей процес можна охарактеризувати лише за умови визначення його місця в виробничому інноваційному циклі підприємства, зв'язавши разом такі поняття, як «інформація», «знання», «компетенції», «інтелектуальний капітал», «людський капітал», «інтелектуальний людський капітал».

Кожне з цих понять на теперішній час не має однозначного тлумачення. Тому зі всього спектра тлумачень приймаємо за основу такі. Інформація – це певні відомості, сукупність якихось даних, знань, детальна, систематизована подача певного відібраного матеріалу. Ключовим пунктом при цьому є

комбінація відомостей і контексту [3]. Знання – це інформація в контексті, яка спроможна виробляти спонукаюче до дій розуміння [4]. Компетенціями працівників є знання, кваліфікація, здібності і особливості характеристики, які складають основу їх поведінки [5]. Ми вважаємо їх однією з фундаментальних рушійних сил успіху персонала, оскільки вони відображують його потенційну ефективність. Інтелектуальний капітал – це знання, які є наявними в організації в різних формах і можуть використовуватися, щоб одержувати різного роду переваги перед конкурентами [6]. Людський капітал – це сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників підприємства, з урахуванням їх моральних цінностей і культури праці, прикладених для виконання поточних завдань. До інтелектуального капіталу варто віднести сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей високоосвіченої частини персоналу, діяльність якого пов'язана з використанням унікальних навичок, умінь і неабияких розумових здібностей [7].

Таким чином, інформація, знання, компетенції, носіями яких є людина і які є невід'ємними людського капіталу як складової інтелектуального капіталу, перетворюються в інтелектуальні продукти (рис. 1).

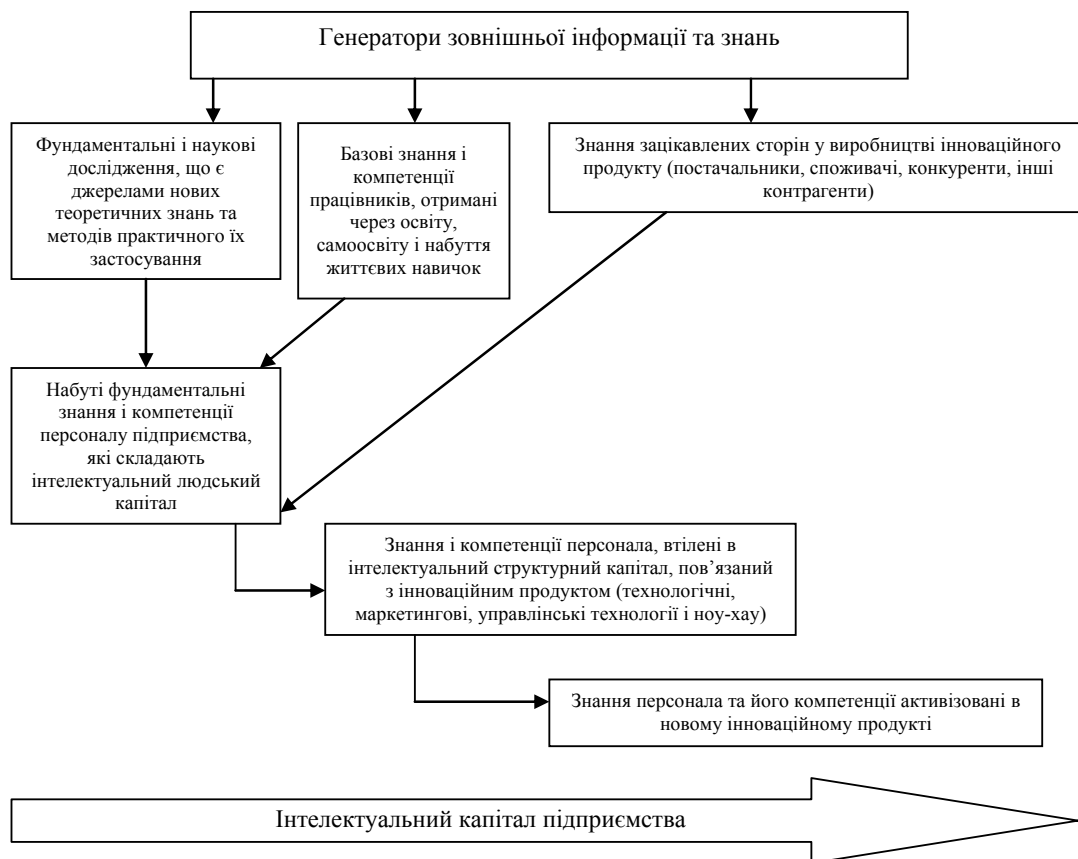


Рис. 1. Трансформація інформації, знань і компетенцій у людський капітал як основи інтелектуального капіталу підприємства

Отже, формування і людського, і інтелектуального капіталу – це складний багатоступеневий процес трансформації знань персонала, більша частина якого відбувається в надрах розуму працівників. А виходячи з того, що людський капітал стає насправді капіталом тільки у разі його руху, тобто використання здібностей фахівця в трудовому процесі, при його формуванні необхідно акцентувати увагу не на визначенні залежності вкладів у знання та інформацію і результати функціонування підприємства, а на залежність цілеспрямованих внесків у інтелектуальну активність працівників, чітко окреслюючи при цьому межу між інтелектом працівників (потенційні здатності), потенційними компетенціями та їх творчою активністю, бо експериментально доведено, що високий інтелект зовсім не визначає високу спроможність працівника до творчої праці [6]. Таким чином, акцент переміщується в бік управлінських впливів на процес творчої, інтелектуальної активності працівників підприємства, під якою будемо розуміти зміну величини ефективності творчої праці, спрямованої на рішення відповідної задачі в межах установленої мети і строкових обмежень.

Вищевикладене дає підставу для побудови якісної моделі процесу формування і розвитку людського капіталу на рівні підприємства (рис. 2).

Системне розуміння сутності управління формуванням і розвитком людського капіталу у наведеному рис. 2 представлено відповідними організаційно-управлінськими інструментами.

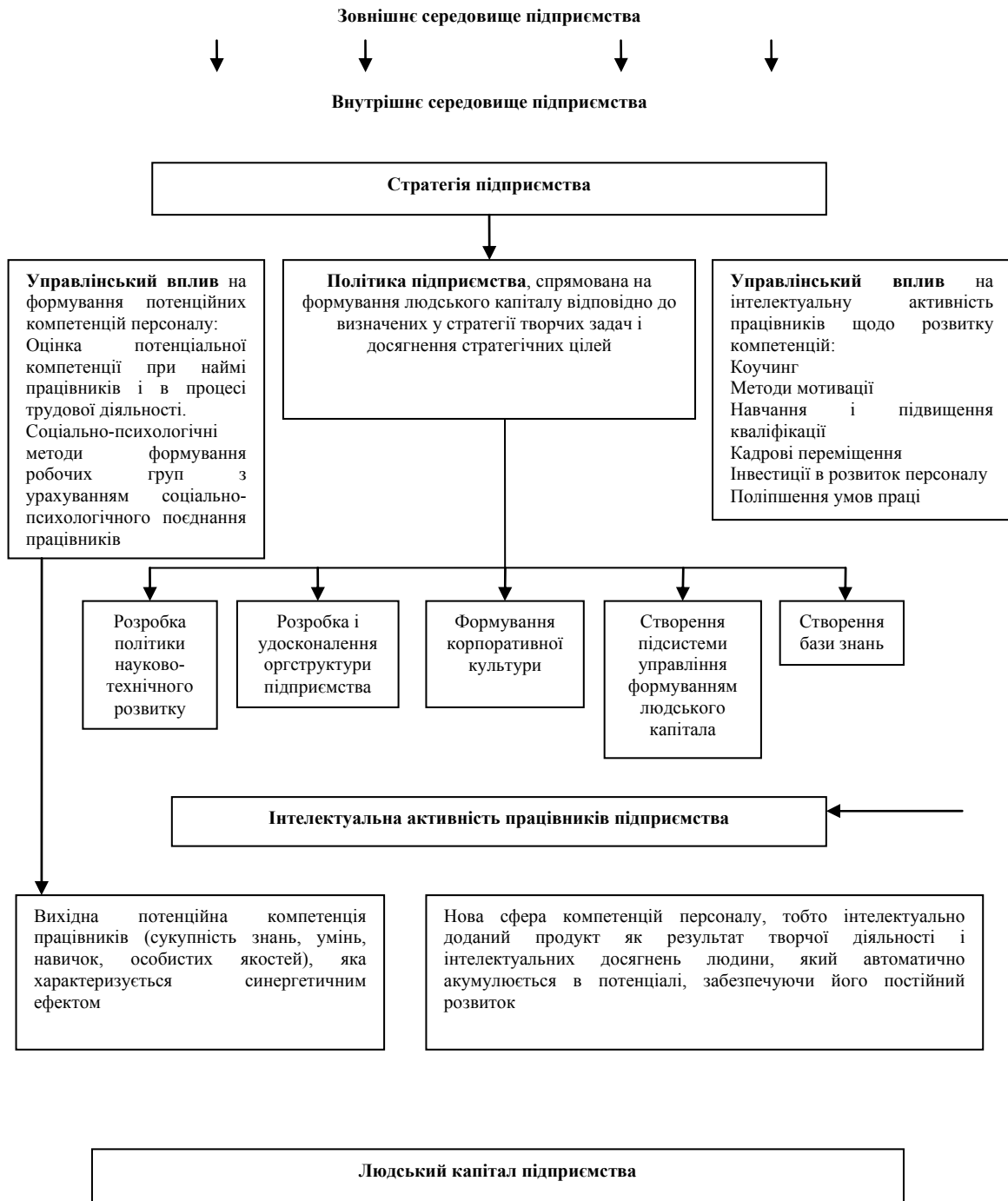


Рис. 2. Модель формування і розвитку людського капіталу підприємства

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Представлена модель і управлінські інструменти внутрішньофірмового управління формування і розвитку людського капіталу можуть бути основою при розробці концепції розвитку персоналу підприємств і управління інтелектуальною активністю працівників як інструменту підвищення ефективності формування і розвитку людського капіталу. Однак область інтелектуально-креативних ресурсів залишається на теперішній час мало опрацьованою, знаходиться на стику економіки, психології і соціології і потребує інтенсивного вивчення як предмета дослідження.

### Література

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2007. – 350 с.
2. Якубовський М. Концептуальні основи стратегії розвитку промисловості України на період до 2017 року / М. Якубовський, В. Новицький, Ю. Кінжзерський // Економіка України. – 2007. – № 11. – С. 4 – 20.

3. Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень / Г. С. Цехмістрова. Навчальний посібник. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2004. – 240 с.
4. Румизен М. К. Управление знаниями: Пер. с англ. / М. К. Румизен. – М. : ООО «Издательство АСТ»; ООО «Издательство Астрель», 2004. – 318 с.
5. Хьюзлид Марк А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: Пер. с англ. / Хьюзлид Марк А., Беккер Брайан И., Битти Ричард В. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 432 с.
6. Лукичёва Л. И. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / Л. И. Лукичёва. – 2-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2008. – 552 с.
7. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства: наукове видання / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.

Надійшла 13.10.2009

УДК 336.5.02

О. І. ГРИЦАЙ

Інститут підприємництва та перспективних технологій

## УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ НА ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Досліджено класифікацію витрат промислового підприємства за різними ознаками. На підставі аналізу існуючих ознак запропоновано виділити також витрати на інноваційні процеси. Існуючу класифікацію витрат на інноваційні процеси удосконалено такими ознаками: за способом включення у вартість інновації (прямі та непрямі, за значимістю щодо здійснення контролю (регульовані і нерегульовані)); за типами інновацій (витрати на НДДКР, витрати на продуктові інновації, витрати на технологічні інновації, витрати на організаційно-управлінську інновацію).*

*Investigational classification of charges of industrial enterprise on different signs. On the basis of analysis of existent signs it is suggested to select charges on innovative processes.*

*Ключові слова: витрати, управління, інноваційні процеси, класифікація.*

**Постановка проблеми.** Ефективність діяльності підприємств значною мірою зумовлена їх здатністю швидко реагувати на зміни в темпах науково-технічного прогресу, їх можливістю впроваджувати нові технологічні процеси та виготовляти нову продукцію, тобто безпосередньо залежить від витрат на інноваційні процеси. Специфіка цих витрат полягає у тому, що від їх розміру залежить конкурентоспроможність продукції, що виробляється, необхідний рівень рентабельності та прибутковості виробництва.

Розмаїття витрат на інноваційні процеси підприємства зумовлює необхідність їх систематизації шляхом виділення їх певних типів. Така класифікація повинна дати можливість чітко виділяти витрати на інноваційні процеси, показувати їх локалізацію, виділені елементи або види витрат повинні підлягати обчисленню, визначати їх пріоритетність, організувати їх моніторинг, контролювати їх рівень, а також розробити заходи щодо їх регулювання. Для використання існуючих класифікаційних ознак витрат на рівні підприємства необхідне їх доопрацювання стосовно витрат на інноваційні процеси, у ході якого необхідно врахувати практичний аспект використання виділених елементів структури таких витрат.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** дозволяє зробити висновок, що від того, наскільки ефективно підприємство буде управляти своїми витратами, залежить його розвиток та успіх. Суттєвий внесок у розробку проблем класифікації витрат внесли такі зарубіжні учені, як Ентони Р., Рис Дж. [1], Хорнгрэн Ч.Т., Фостер Дж. [2], Лебедев В.Г [3], Врублевський Н.Д. [4] та багато інших. Аналогічними питаннями займалось багато вітчизняних учених, серед яких Нападовська Л.В. [5], Панасюк В. М. [6]. Незважаючи на значні досягнення в теорії класифікації витрат, вимагають подальшого дослідження витрати, що понесені підприємством на інноваційні процеси, а також їх вплив на ефективність діяльності машинобудівного підприємства.

**Цілі статті.** Дослідити класифікацію витрат промислового підприємства та зробити висновок про її відповідність сучасним потребам управління. Розмежовувати ті витрати, які стосуються звичайної виробничої діяльності та ті, що понесені підприємством на інноваційні процеси. Удосконалити класифікацію витрат на інноваційні процеси.

**Виклад основного матеріалу.** Основною умовою ефективного функціонування підприємства є належна організація процесу управління витратами, який у ринкових умовах є визначальним напрямом підвищення ефективності виробництва. Важливим питанням, на базі якого має формуватися методологія дослідження ефективності управління витратами на промислових підприємствах, є їх класифікація за певними ознаками. Поділ витрат на різноманітні види за відповідними ознаками класифікації спрямований на вирішення найрізноманітніших завдань управління. Внаслідок цього в літературі зустрічаються різноманітні групування витрат за ознаками їх класифікації. Проте, єдиної класифікації, яка б задовольнила