

Нуждаются в совершенствовании как сама система оценки персонала в целом, так и составляющие ее элементы (критерии, методы, принципы взаимосвязи с элементами системы управления персоналом). Вопросы, связанные с инновационными аспектами совершенствования системы управления персоналом, преодоления сопротивления нововведениям в области оценки также пока остаются недостаточно исследованными.

ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

Самойлов В. В., студент

Науковий керівник: Пипенко І. С., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Умовами успішного довгострокового функціонування підприємства є його активні дії з адаптації до змін у зовнішньому середовищі, що у підсумку визначають спроможність підприємства до розвитку. Джерелом постійного розвитку підприємства виступає його потенціал, який містить в собі перспективу майбутнього стану підприємства. Для використання такого джерела першочергово слід визначити, що собою являє та з яких елементів складається потенціал підприємства. Тому актуально встановлення сутності поняття «потенціал підприємства».

У сучасній літературі система понять, які визначають зміст потенціалу підприємства, є достатньо дискусійною. Так, одні науковці трактують потенціал підприємства як спроможність підприємства адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища і досягати поставлених цілей; другі – розглядають як кількість та якість можливостей, ресурсів, засобів, що має підприємство. Інші – розглядають потенціал підприємства як можливості економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси.

При формуванні поняття «потенціал підприємства» слід ґрунтуватися на ресурсній позиції, яка відображає внутрішню характеристику потенціалу; враховувати здатність підприємства здійснювати пошук додаткових зусиль, а також сфери перерозподілу наявних зусиль; розглядати зміну потенціалу у часі – внаслідок саморозвитку та під впливом результатів перетворення; забезпечувати оптимальне поєднання ресурсів, наявних у підприємства у певній кількості та якості; враховувати обмеження, що формуються зовнішнім середовищем; представити узагальнений опис усіх характерних ознак, якостей та рис потенціалу.

На підставі визначених положень під потенціалом підприємства пропонується розуміти узагальнюючу динамічну характеристику внутрішніх ресурсів підприємства та зусиль щодо їх оптимального використання для досягнення встановлених цілей. При цьому підприємство здійснює пошук прихованих чи перерозподіл наявних зусиль сфери використання ресурсів шляхом їх перетворення та (або) внаслідок саморозвитку з урахуванням зовнішніх обмежень.

Отже, сформовано поняття «потенціал підприємства», яке, відображає як внутрішню, так і зовнішню характеристики потенціалу підприємства, враховує його здатність виявляти приховані зусилля щодо сфери використання ресурсів; а також на відміну від існуючих, враховує постійну зміну потенціалу у часі – внаслідок саморозвитку та під впливом результатів перетворення.

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Савіцька І. М., аспірант

*Науковий керівник: Левченко О. М., д.е.н., професор
Кіровоградський національний технічний університет*

Людський капітал виступає необхідною умовою становлення економіки знань, а продукування знань та ідей є основою економічного розвитку. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей виступають чинниками формування якісного людського капіталу, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, мультиплікативний макроекономічний ефект.

За даними експертів Світового банку економіка знань складається з чотирьох основних елементів:

- освіта та навчання, що характеризують наявність освіченого та професійно підготовленого населення, здатного до продукування, розподілу та використання знань;

- динамічна інноваційна інфраструктура, характеризується наявністю інформаційних та комунікаційних технологій, здатних забезпечити поширення та обробку інформації;

- економічні стимули та правовий режим, – економічне середовище, що сприяє вільному руху знань, їх впровадженню та розвитку підприємництва;

- інноваційні системи – мережа дослідних центрів, вищих навчальних закладів, приватних фірм та організацій, що займаються продукуванням нових знань та їх застосуванням [2, с. 125-127].

Інтелектуальний, освітній, культурно-психологічний потенціал, здоров'я є ключовими елементами розвитку людського капіталу та становлення економіки знань, а розробка та реалізація широкомасштабної довгострокової стратегії модернізації системи освіти, науки та охорони здоров'я, соціального захисту та забезпечення, наближення її до якості стандартів ЄС, потреб внутрішнього розвитку держави та суспільства стає базовою передумовою відтворення, нагромадження і примноження людського капіталу в Україні.

Формування людського капіталу - це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Грішнова О.А. класифікує інвестиції в людський капітал за такими групами витрат: