

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«Проблеми формування та функціонування людського капіталу»

Виконала: студентка 2 курсу Mg1-M21z групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Джумак Оксана Ігорівна

Керівник: Андрейцева І.А., к. екон. н, доцент

Рецензент: Ткачук В.В., к. екон. н, доцент

Кам'янець-Подільський – 2022 р.

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичні аспекти людського капіталу.....	6
1.1. Сутність людського капіталу як соціально-економічної категорії	6
1.2. Управління людським капіталом на підприємствах	16
1.3. Методи оцінювання людського капіталу	26
Висновки до 1 розділу.....	32
Розділ 2. Дослідження формування та функціонування людського капіталу	
ТОВ «Інтерфом-Захід»	35
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	35
2.2. Аналіз функціонування людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»	50
2.3. Оцінка розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»	65
Висновки до 2 розділу	72
Розділ 3. Удосконалення формування та функціонування людського капіталу	
ТОВ «Інтерфом-Захід»	75
3.1. Показники оцінки ефективності інвестування в людський капітал	75
3.2. Заходи стимулювання розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід».....	85
3.3. Напрями вдосконалення системи формування людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»	94
Висновки до 3 розділу	99
Висновки	101
Список використаних джерел	105
Додатки	

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі економічних перетворень, людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним чинником економічного зростання, оскільки конкурентні переваги в основному досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких є людина.

Для визначення ефективності використання людського капіталу, необхідна його оцінка, насамперед, на мікрорівні. Оцінка дозволяє кількісно виміряти вплив якості людського капіталу на результати діяльності підприємства. Від якості оцінювання людського капіталу, залежить ефективність усієї системи управління підприємством. Проте варто визнати, що характеристики людського капіталу такі, що їх складно коректно оцінити у повному обсязі. Тому необхідною умовою використання оцінки є наявність збалансованої системи показників вимірювання людського капіталу підприємства.

Істотний внесок у розвиток теорії людського капіталу внесли Г. Беккер, У. Боуен, Б. Вейсброд, Е. Дженісон, Е. Долан, Д.Мінцер та інші. Методологія оцінки людського капіталу отримала розвиток у роботах Т. Шульца, В. Петті, У. Фара, Дж. Кендрика, Л. Туроу, Б. Чісуїка, Я. Фітценца, С.А Дятлова, М.М. Критського, В.П. Антонюк, Н.Л. Гавкалової, В.М. Гриньової, Н.В. Ушенко та інших.

Однак шляхи ефективного використання людського капіталу потребують більш детального вивчення і розробки певних рекомендацій, адже оцінка людського капіталу підприємств перебуває у процесі становлення і відсутня комплексна, адаптована до умов вітчизняної економіки, методика дослідження.

Метою роботи є дослідження теоретичних підходів і розробка практичних рекомендацій щодо ефективного формування та використання людського капіталу підприємства.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких завдань:

- розкрити сутність людського капіталу як соціально-економічної категорії;

- охарактеризувати управління людським капіталом на підприємствах;
- розглянути методи оцінювання людського капіталу;
- дослідити організаційно-економічну характеристику ТОВ «Інтерфом-Захід»
- проаналізувати функціонування людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»;
- оцінити розвиток людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»;
- обґрунтувати показники оцінки ефективності інвестування в людський капітал;
- запропонувати заходи стимулювання розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід»;
- визначити напрями вдосконалення системи формування людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід».

Об'єктом дослідження є процеси формування та використання людського капіталу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти формування та використання людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід».

Методи дослідження, що були використані під час виконання магістерської роботи: монографічний – при вивченні наукових джерел; хронологічний – при дослідженні поглядів науковців щодо змін категорійного апарату трактування сутності людського капіталу; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних економічних явищ та процесів; системно-структурного аналізу та логічного узагальнення – при обґрунтуванні теоретичних засад формування та розвитку людського капіталу підприємства; класифікації – для систематизації ознак об'єкта дослідження; порівняльного аналізу – при дослідженні динаміки формування та використання людського капіталу підприємства; системного підходу – при розробленні заходів стимулювання розвитку людського капіталу.

Інформаційною базою дослідження послуговували Закони України, інші нормативно-правові документи; праці вітчизняних і зарубіжних науковців, практиків; фахові періодичні видання; ресурси мережі Інтернет; результати власних досліджень автора, а також дані фінансової і статистичної звітності ТОВ «Інтерфом-Захід».

Теоретичне значення роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних засад ефективного управління підприємством на основі розвитку його людського капіталу.

Практичне значення роботи полягає в розробці рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління людським капіталом ТОВ «Інтерфом-Захід», зокрема, щодо модернізації системи формування людського капіталу товариства.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були апробовані на «Науковій конференції студентів і магістрантів КПНУ ім. Івана Огієнка за підсумками НДР у 2020-2021 н.р.» 06-07 жовтня 2021 року в доповіді «Особливості управління людським капіталом на промислових підприємствах».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 110 сторінок друкованого тексту.

ВИСНОВКИ

Дослідження проблем формування та функціонування людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід» дозволяє зробити висновки.

З переходом суспільства до інформаційної моделі розвитку, в умовах зростання масштабів науково-технічних перетворень роль людського капіталу значно посилюється. Узагальнено теоретико-методичні підходи вчених щодо трактування економічної категорії «людський капітал», аналіз якої показав, що не існує єдиної думки вчених щодо сутності даного поняття, що свідчить про суперечливість та багатогранність визначення цієї категорії.

Поняття «людський капітал» можна визначити його як соціально-економічну категорію, яка характеризує людину як складну систему відносин інформаційного суспільства; сукупність природних якостей і сформованих у результаті інвестицій продуктивних здібностей людини у вигляді знань, умінь, навичок, досвіду, здоров'я, мотивації, мобільності, які здатні підвищувати продуктивність праці людини, бути джерелом доходів особистості та примножувати національне багатство країни.

Управління людськими ресурсами підприємства сприяє виваженому вирішенню проблем та суперечностей формування, використання та розвитку людського потенціалу в довгостроковій перспективі. Необхідно розробити мотиваційний механізм інвестування на підприємстві з метою підвищення рівня освіти, це може бути як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання.

Аналіз наукових підходів свідчить, що не існує єдиної методики оцінювання людського капіталу. В умовах посилення глобальних процесів доцільно використовувати інноваційно-інституціональний підхід щодо оцінювання формування, ефективного використання людського капіталу, в основі якого людина творча, з високим рівнем професіоналізму, здатна до генерації нових ідей та креативного мислення в умовах глобальних викликів.

Узагальнено наукові підходи щодо методів оцінки людського капіталу, де виділяють такі групи: витратний підхід; прибутковий підхід; ринковий підхід -

оцінка спеціаліста відбувається за схожими аналогічними показниками й визначається ринковою ціною: метод ринку нематеріальних активів, метод порівняльних продажів; інвестиційний підхід - оцінка людського капіталу з урахуванням вкладених інвестицій в людину; залишковий підхід – використовується для оцінки людського капіталу Світовим банком. За цим підходом, до національного багатства включають елементи: фізичний, природний та «невловимий» капітал, до складу останнього відносять якість інститутів, людський та соціальний капітали.

ТОВ «Інтерфом-Захід» здійснює виробництво пінополіуретану, який використовується у меблевій, текстильній, взуттєвій та будівельній галузях.

За період дослідження величина активів зросла на 34,4%. Найбільшу частку серед них належить оборотним активам (92,6%). Фінансування підприємства за рахунок власного капіталу складає 54,5 %, що свідчить про самофінансування власної діяльності. Прибуток на кінець періоду склав 16635 тис. грн., обсяги реалізації продукції зросли на 195,3%.

Показники ефективності ресурсів свідчать про погіршення їх використання, проте продуктивність праці у 2021 році зросла більше, ніж вдвічі. Коефіцієнти ліквідності відповідають нормативним значенням, товариство у разі потреби може негайного погасити поточні зобов'язання у розмірі 16%. Про покращення економічної незалежності вказує зростання коефіцієнта автономії.

У підприємства чисельність персоналу скоротилась на 3,1%. У структурі персоналу переважають управлінці (59,8%), частка виробничого персоналу – 20,5%. У товариства переважають чоловіки (70,9%), що зумовлено особливостями праці, притаманної для підприємств промисловості. Товариство має достатньо збалансовану вікову структуру персоналу, частка осіб середнього віку переважає (55,9%), незначна частка працівників пенсійного віку (7,9%), що свідчить про залучення підприємством молодих працівників та омолодження людського капіталу. Рівень освіти працівників підприємства свідчить про можливість персоналу виконувати свої професійні обов'язки. За період зросла частка працівників з вищою освітою, що зумовлено рівнем заробітної плати.

Підприємство забезпечене досвідченими працівниками. Частка працівників з досвідом роботи до 10 років – 37 % та 39,4% – з досвідом до 20 років. Аналіз руху кадрів свідчить про незначний оборот. Слабкими сторонами ТОВ «Інтерфом-Захід» є: неефективна система контролю, недостатньо розвинута система стратегічного планування.

Встановлено, що навчання персоналу здійснюється відповідно до річного плану професійної підготовки. Найбільш поширеними формами навчання є: інструктаж, наставництво, учнівство. За період дослідження чисельність персоналу, яка пройшла навчання зросла на 76,9%; частка персоналу, яка підвищила кваліфікацію зменшилась на 18,4%; щорічно проходять атестацію 17-21% персоналу. У товариства розвиток персоналу є досить ефективним і спостерігається динаміка до покращення. Показник конкурентоспроможності системи розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід» має середній рівень.

Основними проблемами в управлінні людським капіталом є неефективна система оплати праці; недосконала процедура атестації людського капіталу; недосконала система підвищення кваліфікації.

Аналіз інформаційної бази для проведення моніторингу ефективності інвестування в людський капітал підприємства виявив методичні складнощі при розрахунку більшості показників оцінки внаслідок відсутності або недостатності даних форм фінансової і статистичної звітності. Рекомендовано систему показників для оцінки ефективності інвестування в людський капітал підприємства.

Системне стимулювання людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід» є основним елементом впровадження стратегії товариства і сприяє досягненню довгострокових цілей його функціонування на основі використання діючих мотивів і стимулів, спрямованих на відтворення людського капіталу.

Основними напрямками системного стимулювання людського капіталу є: створення матеріальних стимулів для розширеного відтворення якісної робочої сили на основі Програми організації підвищення кваліфікаційного рівня персоналу ТОВ «Інтерфом-Захід»;

обґрунтування Програми збереження і розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід» на перспективу з врахуванням стратегії розвитку;

запровадження комплексу заходів з підвищення ефективності існуючих форм і систем оплати праці, врахування економічних та соціальних інтересів найманих працівників і роботодавця;

створення цілісної системи соціального забезпечення персоналу товариства;
закріплення заходів із системного стимулювання людського капіталу в колективному договорі ТОВ «Інтерфом-Захід».

Запропоновано проєктні заходи задля збільшення ефективності інвестиційних чинників розвитку людського капіталу ТОВ «Інтерфом-Захід». Зокрема, два проєкти спрямовані на розвиток освітньо-професійної компоненти людського капіталу, один проєкт – на збереження фізичної компоненти людського капіталу та два проєкти – на збереження та залучення людського капіталу. Рекомендовані проєкти мають перспективи реалізації як в комплексі, так і окремо, з врахуванням поточних потреб і ресурсів товариства. Обраховано витрати, окупність інвестицій в процесі реалізації визначених проєктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Яловий Г.А. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. URL [http://C:/Users/Admin/Downloads/43884-88054-1-RV%20\(2\).pdf/](http://C:/Users/Admin/Downloads/43884-88054-1-RV%20(2).pdf/) (дата звернення 07.12.2022).
2. Платон. Держава: пер. з давньогрец. Київ: Основи, 2000. 355 с.
3. Аристотель. Метафізика: в 4 т. Москва: Наука, 1980. Т. 1. 119с.
4. Аквинский Ф. Антология мировой философии: в 4 т. Москва: Мысль, 1969. Т. 1. 936 с.
5. Петти В. Экономические и статистические работы. Москва: Соцэкиздат, 1940. 168с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Соцэкиз, 1962. 684 с.
7. Риккардо Д. Сочинения. Москва: Соцэкиз, 1995. Т. 1. 365с.
8. Маркс К. Сочинения. 2-е изд. Т. 24. 428с.
9. Маршалл А. Принципы экономической науки. Москва, 1993. 246с.
10. Mill J. Principles of Political Economy. L., 1920.
11. Лист Ф. Национальная система политической экономии : пер. с нем. К. Трубникова. Санкт-Петербург, 1891.
12. Fisher I. The Nature of Capital and Income. L., 1927.
13. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. 1960. № 6. P. 571-583.
14. Беккер Г. Человеческий капитал. Москва: Изд-во МГУ, 1997. 168с.
15. Bowen H. R. Investment in Learning. San Francisco, 1978. P. 362.
16. Thurow L. Investment in Learning. San Francisco, 1978. P. 17.
17. Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. Amsterdam, 1978. P. 393.
18. Волошина С.В. Парадигма людського капіталу як відображення умов суспільного виробництва// Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2014. Т 19. С.8-13.

19. Грiшнова О.А. Людський капiтал: формування в системi освiти i професiйної пiдготовки. Київ: Т-во «Знання», 2001. 254 с.
20. Куценко В.І. Людський капiтал як фактор соцiального захисту населення: проблеми змiцнення// Зайнятiсть та ринок працi. 1999. № 10. С. 136-145.
21. Ж. Поплавська, В. Поплавський. Незабаритись би з iнвестицiями // Вiче. 2002. № 2. С. 59-68.
22. Бородiна О. Людський капiтал як основне джерело економiчного зростання // Економiка України. 2003. № 7 (500). С. 48-53.
23. Каленюк І. Освiта в ринковому середовищi та неекономiчнi цiнностi // Економiка України. 2003. № 7. С. 67-73.
24. Голiкова Н.В. Людський капiтал як фактор зростання та розвитку економiки: автореф. дис. ... кандата екон. наук. Київ: Ін-т екон. прогнозув. НАН України, 2004. 24 с.
25. Тертична Л.І. Iнновацiйний розвиток i людський капiтал // Вiсник Хмельницького нацiонального унiверситету. Економiчнi науки. 2005. № 2. Т. 2. С. 179-183.
26. Зелiнська Г.О. Регiональнi особливостi формування i реалiзацiї людського капiталу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Львiв, 2004. 21 с.
27. Антонюк В.П. Формування та використання людського капiталу в Україні: соцiально-економiчна оцiнка та забезпечення розвитку: монографiя. Донецьк, 2007. 348 с.
28. Артеменко Л. Людський капiтал: науковi пiдходи та стан формування в Україні // Галицький економiчний вiсник. ТНТУ, 2016. Т. 50. С. 22-31.
29. Ларiна Я., Брацлавська. О. Розвиток людського капiталу в умовах глобалiзацiї: монографiя. Київ: ВiЦ «Академiя», 2012.
30. Schultz Theodore, W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. Vol. 51. № 1 (Mar., 1961). P. 1-17.
31. Marshall A. Principles of Economics. London Macmillan, 1965.
32. Рикардо Д. Начала политической экономии // Антология экономической классики в 2 т. Т. 1. Москва: МП «Эконов», 1993. 475 с.

33. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход: пер. с англ. / науч. ред. Р.И. Капелюшников. М: ГУВШЭ. 2003. 672 с.
34. Зуев А., Мясникова Л. Интеллектуальный капитал // Риск – Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция (Москва). 2002. № 4. С.4-13.
35. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці. 1999. № 10. С. 54.
36. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання-Пресс, 2000. 313 с.
37. Петрова І. Обґрунтування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами організації // Україна: аспекти праці. 2011. № 1. С. 25-30.
38. Носик О.М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення // Вісник НУ «Юридична академія України ім. Я. Мудрого». 2014. № 3 (18). С. 149-158.
39. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці // Економіка: реалії часу. 2015. №3 (19). С.172-177.
40. Лич В.М., Бондар І.К., Лютий І.О., Грیشнова О.А.. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія. Київ: КНУБА, 2009. Ч. І.
41. Крисанов, Д., Лисак В. Оцінювання людського капіталу та мотивація персоналу підприємств харчової промисловості // Економіст. 2011. № 3. С.17-22.
42. Білявський В.Н. 2017. Людський капітал як інструмент оцінки конкурентоспроможності організації // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. 2017. № 92, С.79-87.
43. Thurow L., Lester C. Investment in Human Capital. Belmont:Wadsworth Publishing Company, 1970.
44. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монографія. Київ: КНЕУ, 2004.

45. Кузьмін, О. Є., Бублик, М.І. Економічне оцінювання техногенних збитків у національному господарстві України. В: Promoting healthy lifestyle. 1. Human health: realities and prospects. Drohobych: Posvit, 2016. С.15-22.

46. Баланс ТОВ «Інтерфом-Захід» за 2019 рік.

47. Баланс ТОВ «Інтерфом-Захід» за 2020 рік.

48. Баланс ТОВ «Інтерфом-Захід» за 2021 рік.

59.Звіт про фінансові результати за 2019 рік.

50.Звіт про фінансові результати за 2020 рік.

51.Звіт про фінансові результати за 2021 рік.

52. Звіти з праці ТОВ «Інтерфом-Захід» за 2019-2021 роки.

53. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 07.12.2022).

54.Тугускина Г. Н. Оценка как основа формирования высококачественного человеческого капитала в современной экономике // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 110–116.

55. Тимошенко К.В. Аналіз процесу інвестування у людський капітал промислового підприємства // Наук. вісник Херсонського держ. ун-ту. 2017. № 23. Ч. 2. С. 114-118.

56. Keiso D.E. Intermediate accounting (5th ed.). N.Y.: JohnWiley, 1986. 1245 p.

57. Mill J. Schooling. Experience and Earnings. N.Y.: Columbia University Press, 1974. P. 39-47.

58. Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика: монографія. Львів: Вид-во Лівьв. комерц. академії, 2010. 232 с.

59. Скопина И.В. Методика оценки эффективности управления карьерой менеджеров // Управление экономическими системами. Киров: Межд. центр научн.-иссл. проектов, 2008. № 2 (14). URL: <http://uecs.mcnip.ru>. 210 (дата звернення 07.12.2022).

60. Ковалев В.Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала // Вісник Донецького нац. ун-ту. 2010. № 1. С. 43-48.

61. Захарченко В.І. Обґрунтування інтегральної оцінки ефективності управління підприємством // Економіка: реалії часу. 2012. № 5(10). С. 62-69.
62. Кандаурова И.А. Инвестиции в будущее компании через обучение сотрудников сегодня // Управление развитием персонала. 2007. № 4 (12). С. 280-285.
63. Кузьмін О.Є. Оцінювання використання мотиваційного потенціалу підприємства // Актуальні проблеми економіки. 2011. № 8 (122). С. 202-212.
64. Горшкова Л.А. Анализ организации управления. Аналитический инструментарий. Москва: Финансы и статистика, 2003. 208 с.
65. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Донецьк, 2005. 502 с.
66. Явдак М.Ю. Критерії оцінки результативності діяльності підприємства // Бізнес-Інформ. 2011. №12 (407). С. 70-74.
67. Ястремська О.М. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. 328 с.
68. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві // Україна: аспекти праці. 2007. № 5. С. 29-36.
69. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Экономика России: основные направления совершенствования: сб. науч. трудов. № 7. Москва: ООО «Технологии стратегического менеджмента», 2004. С. 50-58.
70. Мельник О.Г. Інформація як складова інноваційного розвитку // Актуальні проблеми економіки. 2008. № 10. С. 136-141.
71. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Харків: Харк. держ. екон. ун-т, 2004. 20 с.
72. Захарчин Г.М. Управління персоналом: навч. посіб. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2013.
73. Управління персоналом: підруч. / за ред. В.М. Данюка. Київ: КНЕУ, 2013.

74. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2019.

75. Основи готельного менеджменту. URL: https://tourlib.net/books_ukr/roglev10-20.htm (дата звернення 07.12.2022).