

На думку автора, на сучасних вітчизняних підприємствах доцільно впровадження реінжинірингу, що ґрунтується на методології «чистого аркуша» (абсолютне перепроєктування існуючих бізнес-процесів, тобто відмова від звичних для підприємства методів управління та заміна їх на кардинально нові), оскільки це дозволить по-новому оцінити можливості бізнес-процесів та адаптувати їх до існуючих ринкових умов, сформувавши абсолютно нову ідеологію ведення діяльності, в основу якої покладено креативні параметри функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Марченко Т. Українські металурги у 2013 році кризи не подолають / Т.Марченко // Український журнал «Економіст» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ua-ekonomist.com/1741-ukrayinsk-metalurji-u-2013-roc-krizu-ne-podolayut.html>.
3. Гриценко Н.В. Світовий досвід реструктуризації підприємств / Н.В. Гриценко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 6. – С. 67–72.
4. Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям: [Моногр.] / М.Д. Аистова. – М. : Альпина Паблишер, 2002. – 287 с.
5. Рудковська О.Л. Реструктуризація підприємства як один із шляхів виходу з кризового стану / О.Л.Рудковська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vvpi/2012_4/12rolotc.pdf.
6. HAMMER, M., CHAMPY, J. Reengineering-radikalni proměna firmy. 3rd ed. Praha : Management Press, 2000. – 212 p.
7. Liběna Tetřevova. Concept of corporate restructuring and reengineering / L. Tetřevova [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.dspace.upce.cz/bitstream/10195/32208/1/CL655.pdf>.
8. Drago Dubrovski. Restructuring and business reengineering in integrative processes / D. Dubrovski [Electronic resource]. – Access mode : http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/3_071-093.pdf.
9. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология / Ю.Ф.Тельнов. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 320 с.
10. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.old.niss.gov.ua/>.

УДК 336.467:331.6

Волошина С.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки та стратегії підприємств

Криворізького економічного інституту

Криворізького національного університету

ВИДОВИЙ СКЛАД ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена дослідженню видового складу інвестицій у людський капітал підприємства. Визначено укрупнені та об'єктно-орієнтовні напрямки інвестування людського капіталу. Обґрунтовано видовий склад інвестицій за кожним напрямком.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, об'єкти інвестування, виробниче інвестування, соціальне інвестування.

Волошина С.В. ВИДОВОЙ СОСТАВ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена исследованию видового состава инвестиций в человеческий капитал предприятия. Определены укрупненные и объектно-ориентированные направления инвестирования человеческого капитала. Обосновано видовой состав инвестиций по каждому направлению.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, объекты инвестирования, производственное инвестирование, социальное инвестирование.

Voloshyna S.V. SPECIFIC STRUCTURE OF INVESTMENT IN ENTERPRISE'S HUMAN CAPITAL

The article deals with the research of the specific structure of investment in enterprise's human capital. The enlarged and object-orientated investment ways in human capital are defined. The specific structure of investment in each direction is substantiated.

Keywords: human capital, investment, investment object, production investing, social investing.

Постановка проблеми. Постіндустріальний період розвитку суспільства, що характеризується високим інноваційним рівнем продуктивних сил, ставить високі вимоги до якості робочої сили, яка виступає основним джерелом формування національного доходу.

Взаємозв'язок між ефективністю розвитку суспільного виробництва і розвитком людини пояснює теорія людського капіталу, яка успішно реалізується у світовій практиці на усіх економічних рівнях. При цьому людський капітал підприємства вбирає в себе сукупність знань, досвіду, навичок і здібностей фізичних осіб, що беруть участь в діяльності підприємства задля отримання економічних і соціальних вигод. Відзначені характеристики людського капіталу підприємства формуються і розвиваються шляхом відповідних інвестицій.

Не дивлячись на постійне збільшення заробітної плати, додаткові витрати вітчизняних підприємств на робочу силу залишаються вкрай низькими, що в сукупності обумовлює відставання України за показником сукупних витрат на робочу силу від країн ЄС більш ніж у 10 разів.

Наслідком дешевизни робочої сили – результату недостатнього інвестування у людський капітал – є відтік висококваліфікованих кадрів закордон, низька продуктивність праці, уповільнене оновлення техніки, економічна незацікавленість в результатах праці і в кінцевому підсумку – низька конкурентоспроможність більшості видів вітчизняної продукції та національної економіки загалом.

Сучасні власники вітчизняних підприємств та уповноважені ними органи протягом довгого часу

обережно підходять до питань інвестування у людський капітал, не розглядаючи останній як основний чинник утворення доходу. Саме тому вони намагаються максимально скоротити не лише витрати на соціальну сферу, але й витрати на матеріальне забезпечення найманих працівників у виробничій сфері.

Вважаємо, що причиною цього є невіршені теоретико-методологічні проблеми оцінювання ефективності інвестицій у людський капітал підприємства, а саме:

- звуження складу такого роду інвестицій до витрат, що спрямовуються на формування і розвиток професійних знань працівників;
- зосередження методичних підходів на оцінюванні віддачі від навчання персоналу;
- не врахування факторів виробничого і соціального ризиків;
- відсутність інформації щодо розміру і складу інвестицій у людський капітал за галузями господарювання (як бази для порівняльної оцінки) тощо.

Серед основних наукових прогалин даного проблемного поля слід виділити обмежений склад інвестицій у людський капітал, оскільки на даному етапі розвитку суб'єктів господарювання необхідно дбати не лише про підготовку висококваліфікованої робочої сили, здатної вирішувати стратегічні завдання інноваційного розвитку підприємств, але й про створення умов для безпечної праці, збереження здоров'я, культурне збагачення, стабільність трудових колективів тощо. Отже, видовий склад інвестицій у людський капітал підприємства як соціально-економічної системи має відповідати двоєдиній меті його розвитку – максимізації економічної результативності і соціальної гармонізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інвестування людського капіталу є предметом дослідження багатьох науковців, серед яких: М. Ажажа, В. Антонюк, О. Бородіна, В. Важинська, Н. Верхоглядова, Н. Гвоздик, О. Грیشнова, О. Захарова, А. Кірянов, Т. Коркіна, О. Кошулько, Г. Тугускіна, Як. Фітц-енц, А. Циренова, В. Яценко та інші. Проте у сучасних дослідженнях людського капіталу переважають теоретичні (політекономічні) напрямки, а серед напрямків практичної економіки увага науковців сконцентрована на вивченні людського капіталу на макро- і мезорівнях. До того ж, більшість науковців розглядають лише окремі його складові, серед яких переважає освіта. У той же час слабко дослідженими є здоров'я, безпека праці, мобільність та інші, розвиток яких також потребує суттєвих (т. зв. соціальних) інвестицій і вивчення закономірностей їх здійснення та особливостей оцінювання.

Постановка завдання. Мета даного дослідження полягає в обґрунтуванні видового складу інвестицій у людський капітал підприємства, який спрямований на формування і розвиток його сукупних об'єктивних характеристик, що відповідають завданням сучасного етапу розвитку суспільного виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Історичний екскурс в теорію людського капіталу показав, що витрати, які призводять у майбутньому до утворення доходів від використання людей у суспільному виробництві, є інвестиціями у людський капітал.

К. Макконел і С. Брю зазначали, що «інвестиції у людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здатності, або, іншими словами, продуктивність праці працівників». Вони наводять наступний склад інвестицій у людський капітал:

- витрати на освіту у складі витрат на загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту та ви-

трати на підготовку працівника на робочому місці;

- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

- витрати на мобільність, які необхідні на забезпечення вищого рівня продуктивності [1, с. 556].

Лауреати Нобелівської премії і т.зв. основоположники теорії людського капіталу Т. Шульц і Г. Беккер розширили вищенаведений склад інвестицій на витрати, спрямовані на пошук економічної інформації про ціни і доходи, витрати на виховання дітей та інші витрати, які будь-яким чином сприяють розвитку продуктивної сили людини, її культурному та інтелектуальному зростанню [2; 3].

Дж. Кендрік поміж різних видів інвестицій окремо виділяв уречевлені і не уречевлені інвестиції, які втілені в людях. Уречевлені інвестиції (уречевлений капітал) він визначав як такий, що має матеріальну форму, а неуречевлені – це інвестиції, які не мають власної матеріальної форми, але вони втілюються в уречевленому капіталі, підвищуючи його якість і продуктивність [4].

Зміна умов розвитку суспільного виробництва вимагає об'єктивного перегляду традиційного складу інвестицій у людський капітал і їхньої конкретизації на різних економічних рівнях, найважливішим серед яких слід вважати мікроекономічний. Саме підприємства є найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють розвиток персоналу відповідно до майбутніх потреб виробництва, а також володіють достовірною інформацією про перспективні напрямки соціальних інвестицій.

Серед сучасних дослідників інвестування людського капіталу підприємства слід відзначити В. Важинську, Н. Гвоздик, О. Грیشнову, О. Захарову, А. Кірянова, Т. Коркіну, О. Кошулько та інших, які послідовно доопрацьовували зміст категорії «інвестиції у людський капітал підприємства» і класифікацію відповідних витрат.

Результати досліджень у даній предметній галузі можна об'єднати у дві групи: 1) з вузьким колом об'єктів інвестування і відповідно видів інвестиційних витрат; 2) з розширеним колом об'єктів інвестування і розгалуженими видами інвестиційних витрат.

Так, В. Важинська, досліджуючи елементи інвестиційних вкладень у людський капітал, форми нарощення обсягів людського капіталу на виробничому рівні, джерела та напрями інвестицій, зводить дані інвестиції до навчання персоналу за рахунок власних коштів підприємства. При цьому у складі останніх вона виділяє витрати, що спрямовуються на навчання на виробництві і в навчальних закладах [5, с. 11].

О. Захарова у поняття соціально-економічної категорії «інвестиції у людський капітал» вкладає лише витрати, які здійснюються з метою професійного розвитку та охорони здоров'я працівників [6, с. 6].

О. Кошулько удосконалила класифікацію інвестицій у людський капітал підприємства за такими напрямками: підвищення культурно-освітнього рівня працюючих, кваліфікації кадрів, задоволення фізіологічних потреб і збереження здоров'я, відтворення й нагромадження людського капіталу [7, с. 6].

А. Кірянов пропонує розширення інвестицій у людський капітал підприємства з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття відданості організації, що потребує встановлення розміру заробітної плати відповідно до результатів діяльності підприємства, введення гнучкої системи додаткового

стимулювання і різних соціальних доплат [8]. Однак конкретизація інвестиційних витрат у даному дослідженні відсутня.

Точка зору відомого в Україні дослідника людського капіталу О. Грیشної на видовий склад інвестицій [9, с. 12] збігається з ідеями, розробленими Т. Шульцем і Г. Беккером. Між тим інші види витрат науковцем не уточнюються.

Більш розширеною на теперішній час є класифікація інвестицій у людський капітал підприємства, яка доповнена Н. Гвоздик в частині наступних груп витрат: в залежності від стадій його формування і розвитку (сформований у минулому, теперішньому і майбутньому періодах), за джерелами фінансування (витрати особи/домогосподарства, підприємства, державні витрати), за цільовим призначенням (стабілізуючі і створюючі витрати, які спрямовані відповідно на просте і розширене відтворення людського капіталу), за способом вкладення (прямі і непрямі), за формою вкладення (матеріальні і нематеріальні) і за основними групами активів (освіта, здоров'я, мотивація, мобільність) [10, с. 3-4]. Однак вважаємо, що у такому вигляді класифікація не набула своєї завершеності, оскільки не розкриває видовий склад інвестицій у людський капітал. До того ж, облік вищезазначених груп витрат є ускладненим на підприємстві і тому не виступає практичним інструментом управління людським капіталом. Перш за все, це зауваження стосується витрат, які виділені в окремі групи за стадіями формування і за джерелами фінансування. Недарма у практичному дослідженні Н. Гвоздик відходить від запропонованої класифікації інвестицій і проводить аналіз обмеженого кола інвестиційних витрат відповідно до діючої системи обліку витрат.

Загалом критичний огляд теорії людського капіталу та адаптація її положень для вирішення стратегічних завдань мікроекономічного рівня дали автору змогу обґрунтувати розширені напрямки інвестування у людський капітал підприємства, характеристики яких представлена в таблиці 1.

При розробці представлених у таблиці 1 напрямків враховано наступне:

- інвестування спрямоване на формування персоналу, характеристики якого мають водночас відповідати сучасним вимогам щодо інноваційної модернізації економіки та забезпечувати всебічний розвиток людини. Тому узагальненими напрямками інвестування у людський капітал підприємства є виробниче і соціальне інвестування. Причому виробниче інвестування прямо спрямоване на збільшення результатів виробництва, тоді як соціальне – опосередковано;
- об'єктами інвестування виступають усі складові елементи людського капіталу;

- до інвестицій відносяться усі витрати на формування і розвиток персоналу підприємства, незалежно від терміну окупності та джерела фінансування;

- витрати за кожним напрямком включають як компенсаційні виплати індивідуального характеру, які здійснює підприємство безпосередньо працівникам, так і інвестиції колективного спрямування;

- напрямки враховують інвестиції у людський капітал за усіма рівнями регулювання витрат на роботу, зокрема відповідно до національного законодавства про працю, галузевої тарифної угоди, колективного договору підприємства. Тому представлений у табл. 1 склад інвестицій можна вважати як базовий, який може розширюватися з огляду на розвиток системи державного і договірної регулювання процесів найманої праці;

- сукупні інвестиції у розвиток людського капіталу одночасно містять прямі і супутні витрати, у тому числі пільги працівникам, страхові виплати, інвестиції в об'єкти соціальної інфраструктури тощо.

Таблиця 1

Розширений склад інвестицій у людський капітал підприємства

Укрупнені напрямки	Об'єктно-орієнтовані напрямки	Видовий склад інвестицій за напрямком
Виробниче інвестування	Освіта і спеціальна підготовка	витрати на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, які перебувають в обліковому складі підприємства, атестацію кадрів, оплата за навчання в навчальних закладах дітей працівників підприємства тощо
	Професійна безпека	витрати, пов'язані із забезпеченням правил техніки безпеки праці, охорони праці, витрати на забезпечення санітарно-гігієнічних та інших спеціальних вимог у виробництві тощо
	Мотивація	фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні і компенсаційні виплати (за виключенням матеріальної допомоги та суми наданих підприємством трудових і соціальних пільг працівникам)
	Мобільність	витрати, пов'язані з набором робочої сили, втрати від плинності кадрів тощо
Соціальне інвестування	Здоров'я	медичне страхування, оплата лікарняних, витрати на екологічні заходи, утримання спортивних та оздоровчих об'єктів, оплата абонементів у групи здоров'я, вартість (здешевлення вартості) путівок на лікування і відпочинок, витрати на медобслуговування, матеріальна допомога (оздоровчі, екологічні виплати) тощо
	Житлово-побутове забезпечення	витрати на найм / покупку житла, на погашення позик для поліпшення житлових умов, утримання житлового фонду підприємства, здешевлення вартості палива для опалення житла працівників, заохочення за своєчасну оплату комунальних послуг, витрати на надання транспортних послуг, здешевлення вартості харчування працівників тощо
	Соціальний захист	відрахування на державний соціальний захист, доплати і надбавки до пенсій, додаткові відпустки за рішенням трудового колективу, одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію, допомога сім'ям з дітьми, витрати на соціальні проекти тощо
	Культурний розвиток	витрати на утримання об'єктів культури, проведення культурно-масових заходів, вартість передплати на періодичні видання тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Загалом, використання розширеного видового складу інвестування у людський капітал підприємства дасть змогу управляти його конкурентоспроможністю, визначаючи спрямованість фінансових потоків. Причому

вкладання підприємством коштів за обґрунтованими напрямками і видами призведе не лише до збільшення прибутку через підвищення продуктивності праці та можливості працювати з інноваційними технологіями (економічні вигоди), але й до соціального ефекту – формуванню стабільного колективу, який буде відданий підприємству і разом з тим прагнути до підвищення його іміджу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Макконел К.Р. Економикс: принципи, проблеми и политика / К.Р. Макконел, С.Л. Брю; пер. с англ. 11-го изд. – К. : Харас-Демос, 1993. – 785 с.
2. Schultz T. Investment in Human Capital. – New York; London, 1971.
3. Becker M. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – New York, 1964.
4. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Д.; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.
5. Важинська В.В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України : автореф. дис. ... канд. екон. наук:

08.00.07 / Важинська Вікторія Віталіївна; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2010. – 20 с.

6. Захарова О.В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07 / Захарова Оксана Володимирівна; Ін-т екон.-прав. дослідж. НАНУ. – Донецьк, 2011. – 36 с.
7. Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Кошулько Оксана Павлівна; Нац. ун-т харч. техн. – К., 2008. – 20 с.
8. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Электронный ресурс] / А.В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования. – 2006. – № 7. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>. – Название с экрана.
9. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Грішнова Олена Антонівна; Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2002. – 36 с.
10. Гвоздик Н.М. Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Гвоздик Наталія Михайлівна; Ін-т демограф. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи НАНУ. – К., 2011. – 20 с.

УДК 659.19

Діброва Т.Г.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри промислового маркетингу
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

Гараніна І.І.
аспірант кафедри промислового маркетингу
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

АУДИТ ЯК ФОРМА КОНТРОЛЮ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розкрито сутність поняття аудиту підприємницької діяльності, надано класифікацію внутрішнього аудиту. Також досліджено значимість та важливість управлінського аудиту для ефективного функціонування підприємства. У роботі визначено та проаналізовано місце аудиту рекламної діяльності в системі аудиту підприємницької діяльності. Авторами надано власне визначення поняття аудиту рекламної діяльності як форми контролю, пояснено його специфіку, особливості та перспективи застосування.

Ключові слова: аудит, контроль, рекламна діяльність, управління, маркетинг, аудит рекламної діяльності

Діброва Т.Г., Гараніна І.І. АУДИТ КАК ФОРМА КОНТРОЛЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье раскрыта сущность понятия аудита предпринимательской деятельности, предоставлена классификация внутреннего аудита. Также исследована значимость и важность управленческого аудита для эффективного функционирования предприятия. В работе определено и проанализировано место аудита рекламной деятельности в системе аудита предпринимательской деятельности. Авторами предоставлено собственное определение понятий аудита рекламной деятельности как формы контроля, объяснена его специфика, особенности и перспективы применения.

Ключевые слова: аудит, контроль, рекламная деятельность, управление, маркетинг, аудит рекламной деятельности

Dibrova T.G., Garanina I.I. AUDITING AS A FORM OF CONTROL OF ADVERTISING ACTIVITIES

In this paper the essence of the concept of auditing business activities is revealed. Classification of internal auditing is provided. Also, the significance and importance of management auditing for the effective operation of the business are studying. In the work place auditing of advertising activities in the auditing business activities is defined and analyzed. Actually definitions auditing advertising activities as a form of control provided by the authors, its specificity, characteristics and prospects of are explained.

Keywords: auditing, control, advertising, management, marketing, auditing advertising activities

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає підвищення ефективності управління підприємницькою діяльністю. Процес сучасного управління підприємницькою діяльністю передбачає планування, організацію, мотивацію, координацію та контроль. Функція контролю є процесом постійного спостереження та перевірки, що забезпечує досягнення мети, оцінювання кінцевих результатів діяльності під-

приємства. Основним завданням контролю є якісна і кількісна оцінка результатів діяльності підприємства та виявлення помилок і порушень у функціонуванні відповідних підрозділів та ухвалення певних заходів, що виправляють недоліки в управлінні і виробництві з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Одною із сучасних форм контролю можна вважати аудит підприємницької діяльності складовою яко-