

Заходами, за допомогою яких формується таке середовище є фінансова допомога вченим, винахідникам і малим фірмам, які працюють над створенням і впровадженням інноваційного продукту у вигляді надання новаторам грантів, позик, субсидій, гарантованих кредитів, забезпечення дослідників та інженерів відповідним обладнанням, приміщеннями та сервісом, експертного кредитування та інше.

Інституціональне середовище виступає як першооснова розповсюдження НТП і сама по собі ринкова економіка не може забезпечити його поступальний розвиток. Політична й правова сфери, ментальні риси підприємництва, система економічної влади вносять свій вагомий вплив у розвиток технологічної структури економіки. Тому при побудові національних стратегій інноваційного розвитку не можна не враховувати специфіку інституціональної структури суспільства, а також припинювати значення регулюючої функції держави у створенні передумов для нагромадження і реалізації науково-технічного потенціалу, у стимулюванні та забезпеченні інноваційної активності самостійних господарюючих суб'єктів.

## **ТИПИ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

*Волошина С.В., КЕІ ДВНЗ «КНУ», м. Кривий Ріг  
Литвиненко Е.О., КЕІ ДВНЗ «КНУ», м. Кривий Ріг*

Перехід України до економіки знань, яка ґрунтується на концепції людського капіталу, потребує обґрунтування механізму управління людським капіталом підприємств. У довгостроковому періоді такий механізм має базуватися на ідентифікації типу стратегії управління людським капіталом, що відбувається за цілями перспективного розвитку підприємства (змістом загальної стратегії) та очікуваною зміною критеріальних показників. Останні відбираються як найбільш значущі із збалансованої системи оцінювання людського капіталу.

Стратегія управління людським капіталом має відповідати перспективним завданням розвитку підприємств і бути спрямованою на підвищення конкурентоспроможності персоналу та ефективності його використання.

Обґрунтовані нами основні типи стратегії управління людським капіталом підприємства виходячи з видів загальних стратегій представлені в табл. 1.

Застосування вище наведених показників дозволить ідентифікувати не тільки тип чинної стратегії управління людським капіталом підприємства, але й встановити вимоги до її розробки у майбутніх періодах.

Останні враховують як життєвий цикл підприємства, так і їх ринкові позиції. Кількісними критеріями типізації виступатимуть бажані зміни основних показників системи збалансованого оцінювання людського капіталу підприємства.

Таблиця 1. Обґрунтування типів стратегії управління людським капіталом виробничого підприємства

Вид загальної стратегії підприємства	Тип стратегії управління людським капіталом підприємства	Цілі, які реалізуються стратегією управління людським капіталом підприємства	Тенденція зміни критеріїв ефективності стратегії управління людським капіталом підприємства
Стратегія зростання	Інноваційно-інвестиційний тип	Розширене відтворення людського капіталу, відповідно до галузевого рівня розвитку НТП: збільшення персоналу, підвищення вимог до його кваліфікації, забезпечення гармонійного розвитку працівників	П1 – зростання до максимального у галузі; П2 – зростання до максимального у галузі; П3 – зниження до природного рівня (5%); П4 – зростання до максимального у галузі
	Стратегій управління людським капіталом т.зв. помірному типу	Розширене відтворення людського капіталу, в межах оптимального рівня сукупних витрат на нього	П1 – зростання до середнього у галузі; П2 – зростання до середнього у галузі; П3 – зниження до середнього по галузі; П4 – зростання до максимального у галузі
Стратегія стабілізації	Стратегія управління людським капіталом, орієнтована на підтримку людського капіталу у конкурентоспроможному стані	Підтримка людського капіталу у конкурентоспроможному стані за рахунок освіти, рівнів кваліфікації, навчання.	П1 – середньо галузеве значення; П2 – середньо галузеве значення; П3 – середньо галузеве значення; П4 – середньо галузеве значення
Стратегія скорочення	Стратегія управління людським капіталом, орієнтована на мінімізацію витрат	Скорочення персоналу і зниження розміру людського капіталу та частки витрат на його елементи у доході підприємства	П1 – зниження до середньогалузевого; П2 – зниження до середньогалузевого; П3 – зростання до середньогалузевого; П4 – зниження до середньогалузевого.