

облагаемых налогами сумм те средства, которые направляются на финансирование совместных научно-технических программ с научными учреждениями, а также полученную прибыль от реализации подобных проектов. Немаловажное значение в этом вопросе имеет частичное ослабление требований антимонопольного законодательства, касающихся вертикальных и горизонтальных слияний. Это позволит получить официальное право объединять усилия в научно-исследовательских целях. Еще одним направлением должно стать создание при поддержке государства сети посреднических центров при университетах, которые могли бы проводить фундаментальные исследования, осуществлять экспертизу технических идей и проектов, заниматься подготовкой кадров, обеспечивать передачу промышленности технологий, патентов и лицензий, участвовать в совместных с бизнесом исследовательских программах. Как представляется, перестройка государственного воздействия по данным направлениям может существенно изменить функционирование инновационной сферы в сторону повышения ее эффективности.

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. 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.

У якості критеріальних показників оцінки ефективності стратегії управління людським капіталом певного типу вважаємо доцільним застосовувати наступні показники:

- середня собівартість людського капіталу у виробництві (П1);

- середня собівартість людського капіталу поза виробництвом (П2);
- плинність кадрів (П3);
- результат діяльності / сукупний людський капітал (П4).

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.

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. помірною 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 доходи підприємства	П1 – зниження до середньогалузевого; П2 - зниження до середньогалузевого П3 – зростання до середньогалузевого; П4 – зниження до середньогалузевого.