

research, the conclusion is made that it is reasonable to implement the differentiation strategy in the market of intellectual property. So far, it is suggested the adapted model of differentiation and positioning strategy while entering the market of intellectual property. The value chain is transformed for the intellectual property consumers. Particularly, it is pointed out that this chain should be enlarged with such activities as technological prognostication and forming the ability of intellectual product to ensure the economy of live and materialized labor in the manufacturing process. Special attention is paid to the intellectual property rights management and protection due to the fact that an intellectual product is more inclined to a fast moral ageing than a material one. Finally, the creation of the ability to be sold many times to different customers and in different markets should be added to this value chain. Defining the specific features for positioning the intellectual property objects, such their peculiarities should be taken into consideration as: significance, distinctness, advantage, clearness, copyright protection, simplicity and profitability. This chosen strategy of positioning must have a certain stability, i.e. to stay unchangeable for some period of time, because a quick and frequent change of the strategy imposes an indistinct image. But the market of intellectual property objects is very dynamic. Consequently, the marketing department of a plant should constantly do some market research to investigate these changes and adjust them in the point of positioning strategy.

Approaches, suggested in this article, can be put into practice by domestic companies while developing their marketing strategy in the intellectual property market. The aspect for further research is the development of systematic approaches to create the position scheme with distinguishing the segments in the market of intellectual property objects.

Key words: objects of intellectual property, intellectual property market, marketing strategies, strategy for differentiation and positioning, value chain for the consumers of intellectual properties.

Стаття надійшла до редколегії
08.03.2017 р.

УДК 331.101.262+331.522.4

Петро Коренюк – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій і адміністрування Дніпровського державного технічного університету;

Ольга Більська – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління національним господарством Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

Можливості й результати соціального інновування капіталізації людського потенціалу в різних сектора і галузях економіки

Розглянуто процеси, які проходять у національній економіці в сучасний період і стосуються оновлення її організаційно-технологічного базису на основі зміни місця людини в суспільно-відтворювальному процесі, яка ідентифікується з людським капіталом. Розкрито сутність людського капіталу як складного утворення з людського потенціалу й результату його капіталізації у виробничих умовах. Обґрунтовано фази формування людського потенціалу та людського капіталу, а також механізм їх взаємозалежності й взаємоперетворень упродовж їхнього життєвого циклу. Оскільки здатність до праці в суспільно корисній діяльності реалізується через зайнятість, їй надано оцінку в контексті переходу до ринкових відносин, які ґрунтуються на конкуренції. На основі офіційної статистичної інформації розраховано зміни, що відбулися за секторами та галузями національної економіки в розрізі кількісних і якісних характеристик осіб, які прагнули до капіталізації індивідуального людського потенціалу. Установлено, що характерна ознака українських реалій – перманентний стан відставання від здобутків країн ЄС у капіталізації людського потенціалу. Сфера переважного залучення осіб для капіталізації їхнього індивідуального людського потенціалу – сфера послуг. Доведено, що поповнення робочих місць у сфері послуг зумовлено вивільненням власників людського потенціалу з галузей промисловості, але під впливом зовнішніх, а не внутрішніх чинників. Надано оцінку цим змінам в аспекті відповідності концепції забезпечення інноваційного розвитку. Установлено, що зміни галузевої структури промислового виробництва проходять без орієнтації на сегмент, який реально міг забезпечити перехід до інноваційного розвитку, а саме на обробну промисловість. Згідно з розрахунками,

питома вага галузей машинобудівного комплексу, хімічної й нафтохімічної, харчової та легкої промисловості в загальній кількості робочих місць, придатних для капіталізації людського потенціалу, упродовж 1990–2015 рр. зменшувалася. Установлено, що галузі зорієнтовані на інноваційну модель розвитку, не налаштовані на залучення осіб із визначально високим рівнем людського потенціалу. Виокремлено види економічної діяльності, до яких залучено переважно молодь та осіб передпенсійного й пенсійного віку для капіталізації не завжди відповідного професійному спрямуванню їхнього освітнього потенціалу. Найбільш критичною в забезпеченні безперервності функціонування високоінтелектуального індивідуального людського капіталу визнано площину дотику, а саме «людський потенціал – вид економічної діяльності, що забезпечує інноваційний розвиток». Констатовано необхідність переосмислення логіки й відповідності секторальних і галузевих трансформацій щодо можливостей капіталізації людського потенціалу потребам забезпечення економічного зростання на інноваційній базі.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, взаємозалежність, капіталізація людського потенціалу, сектори й галузі економіки, деструкції, перспективи.

Постановка наукової проблеми та її значення. Ті процеси, які відбуваються в національній економіці в сучасний період і стосуються оновлення її організаційно-технологічного базису, викликають глибокі перетворення всіх його сторін і вимагають зміни місця людини в суспільно-відтворювальному процесі. Тягар виробничих зусиль усе більшою мірою переміщується на машинне устаткування, що змінює роль професійних навичок та вмінь людини не лише в продукуванні товарів і наданні послуг, а й у вирішенні основного питання щодо самозабезпечення власного добробуту. В унісон усім цим новаційним баченням внутрішньої трансформації індивідуальних якостей робітників під впливом розвитку їхніх здібностей, навичок, отриманих знань у другій половині ХХ ст. на Заході з'явилася концепція людського капіталу. Ґрунтовне вивчення формувань сутності людського капіталу дало підставу стверджувати, що ця категорія є складним утворенням, яке утримує «певний запас знань, навичок, мотивацій, форм поведінки, набутих від природи та посилені завдяки відповідним суспільним інститутам» і «спроможності приносити дохід у разі їх задіяння в процесі продукування товарів і послуг». У зв'язку з цим фактом методологічно правильним є звернення в тлумаченнях «людського капіталу» і до іншої категорії, а саме «людського потенціалу». Із людським потенціалом ідентифікують наявні в конкретний час людські можливості, які потенційно можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності. За умови правильної розстановки акцентів стає зрозуміло, що в первинній фазі, тобто до вступу в трудові відносини з роботодавцем, набуті здібності та компетенції на ринку праці виконують роль лише людського потенціалу. І тільки після залучення у виробничий процес людський потенціал трансформується в людський капітал, завдяки здатності приносити дохід.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Незважаючи на те що теорія «людського капіталу» зобов'язана своїм виникненням і поширенням західній науковій думці, саме українські вчені запропонували економічній науці дефініції, які враховують безпосередньо або опосередковано етапність формування людського капіталу через людський потенціал. Серед них виділяються розробки Н. П. Борецької, яка у формуванні конструкції людського капіталу акцентує на «здібностях, знаннях і вмінні робітників, котрі дають їм можливість активно діяти в економічній і соціальній сферах» [1, с. 45]. Наукові пошуки В. Є. Сафонові щодо встановлення сутності людського капіталу звелися до визначення як «сукупності властивостей людини, що виявляються в процесі праці, необхідні на ринку праці та включають у себе кваліфікаційні (рівень освіти, інтелектуальний потенціал, знання, навички, виробничий досвід) та особистісні характеристики, які формуються під впливом інвестицій в освіту» [2, с. 152]. Представник львівської наукової школи Л. І. Гальків запропонував визначати зміст поняття «людський капітал» як «сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, а також мають здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися» [3, с. 188].

Проте зазначені вище автори не відтворили наукових основ трансформації людського потенціалу в людський капітал. Певною мірою ця прогалина отримує прояснення в працях І. М. Кравченко [4] і Т. І. Паустовської [5]. Але й вони, розкривши певною мірою аспекти взаємозв'язку між категоріями «людський потенціал» і «людський капітал», залишили відкритим питання їхнього життєвого циклу та можливостей підтримання його продуктивних фаз.

У науковій літературі тільки-но починають складатися концепти опису змін людського потенціалу й капіталу від початку їх появи до завершення функціонування. Так, Л. М. Тимошенко виокремлює два потоки у формуванні людського капіталу. «Один з них, – на її думку, – розвивається з нульової позначки, тобто з часу народження людини, і триває до отримання нею відповідної професійно-освітньої підготовки. Щодо другого потоку, то його поєднання з першим для ліквідації розриву у формуванні людського капіталу пов'язується виключно з соціальною відповідальністю бізнесу» [6, с. 4]. На нашу думку, процеси формування й зміни людського потенціалу та капіталу не завершуються проходженням виокремлених потоків, а мають і інші й, більше того, характеризуються зворотними трансформаціями. Унесений акцент пов'язаний, передусім, із необхідністю збалансування інтересів інвестування державою й індивідом потреб у набутті професійних знань і навичок та системних можливостей їх порівняно повної капіталізації в умовах підтримання суспільної динаміки за домінування приватної власності на засоби виробництва. Проте дослідження такого порядку до останнього часу відсутні.

Мета й завдання статті. Керуючись нагальними вимогами посилення компонентів самозабезпечення власного добробуту у формуванні джерельної бази функціонування соціальної держави, у межах цієї статті ми поставили **завдання** щодо надання оцінки соціального інновування можливостей капіталізації набутого індивідуального людського потенціалу та його відповідності перспективам інноваційної моделі розвитку.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження. На наше переконання, процеси формування й зміни людського потенціалу та капіталу проходять три стадії. На першій усе починається з часу народження людини й триває до отримання нею відповідного особистим можливостям і соціалізаційним потугам комплексу знань та фізичного потенціалу. На другій стадії людський капітал формується за допомогою різних форм задіяння людського потенціалу в процеси продукування товарів і послуг, який приносить доходи. На третій стадії людський капітал самовдосконалюється. Зі зростанням доходів закономірно формуються стимули, зацікавленість робітника, а інколи й роботодавця в отриманні додаткових знань, нагромадженні нового запасу навичок, мотивацій, тобто в нарощуванні людського капіталу. У своїй практичній діяльності людський капітал приводить до руху капітал господарюючих суб'єктів і сам постійно перебуває в процесі самовідтворення. Не є новиною той факт, що ринкова економіка є досить жорстким інститутом господарської діяльності, який не виключає втрату робочого місця. До того ж, за простою логікою розвитку, настає час, коли робітник має покинути виробництво через вік чи інші життєві обставини. Якщо людина вибула з процесу виробництва з різних причин і не використовує свої знання, здібності, професійні навички, то людський капітал набуває форми людського потенціалу. Зрозуміло, що надане впорядкування взаємозалежних понять «людський потенціал» і «людський капітал» означає певний злам у методології соціального інновування основної продуктивної сили суспільства.

Обов'язкова умова використання людського потенціалу – практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно корисній діяльності. Отже, здобуті людиною під час навчання знання й певні навички, а також здібності, які вона зуміла в собі розвинути, тобто індивідуальний потенціал є пасивною формою продуктивної здатності, яка потребує активізації. Це можливо лише за умови реалізації працівником своєї здатності до праці в суспільно корисній діяльності завдяки зайнятості.

Проте з переходом до ринкових відносин, які ґрунтуються на конкуренції, неможливо забезпечити повну зайнятість працездатного населення, а отже, реалізувати весь людський потенціал. Природно, що в такому випадку формуються групи працездатних, які пропонують свою робочу силу або погоджуються з цією вадою ринку. Першу групу пов'язують з економічно активним населенням, але не буде помилкою його ідентифікація з економічно активними власниками індивідуального людського потенціалу, а другу – з економічно неактивними.

Керуючись офіційними даними, можна стверджувати про суттєве зниження впродовж 1995–2015 рр. кількості осіб, які здійснюють процес трансформації людського потенціалу в людський капітал. Ідеться про виключення з цього процесу 7 861,9 млн осіб. При цьому зростає кількість власників людського потенціалу, які не змогли долучитися до процесу його капіталізації. Якщо в 1995 р. таких було 1437,0 тис. осіб, то у 2015 р. – на 217,7 тис. осіб більше [7]. Можна виділити деструктивну соціальну новацію. Ідеться про зменшення прагнень працездатного

населення до капіталізації наявного в нього людського потенціалу. Якщо в 1992 р. кількість осіб, які брали участь у процесах продукування товарів і послуг, перевищувала чисельність працездатного населення, то в 1995 р. з працездатного населення близько 64,0 % здійснювали капіталізацію індивідуального людського потенціалу, а у 2014 р. ця частка населення зменшилася до 56,6 % і у 2015 р. – до 53,8 % [7]. Характерна ознака українських реалій – перманентний стан відставання від здобутків країн ЄС у капіталізації людського потенціалу на 3–6 в. п. [7].

З аналітичного погляду, окрім динаміки абсолютного значення питомої ваги осіб, які капіталізують індивідуальний людський потенціал, є потреба у встановленні сфер їх переважного залучення. Оскільки загальною характеристикою стану розвитку економічної системи є динаміка секторальної структури національної економіки, нами встановлено розподіл осіб, котрі здійснюють капіталізацію індивідуального людського потенціалу за окремими секторами впродовж 1990–2015 рр. Виокремлюють три сектори економіки: первинний – це сільське господарство, вторинний – промисловість та будівництво, третинний – сфера послуг.

Сучасна система розподілу власників людського потенціалу за секторами національної економіки зберігає характерні риси індустріальної системи й водночас відтворює становлення постіндустріальної системи. Якщо в 1990 р. галузі сільського господарства для забезпечення виробничого процесу залучали до 19,7 % від загальної кількості власників людського потенціалу, то у 2015 р. – на 2,2 в. п. менше. При цьому промисловість і будівництво на початок 2016 р. залучали у свою продуктивну діяльність наполовину менше за питомою вагою осіб, котрі прагнули до капіталізації власного потенціалу саме в цих секторах економіки. Якщо в 1995 р. промисловий сегмент економіки поглинав 30,7 % бажаючих капіталізувати власний індивідуальний людський потенціал, то у 2015 р. ця частка зменшилася на 15,0 в. п. Щодо будівництва, то у 2015 р. в його галузях здійснювали капіталізацію людського потенціалу лише 3,9 % його власників, тоді як у 1990 р. – понад 9,4 %. Можна також зазначити стійке збільшення з 1995 р. по 2015 р. частки осіб, зайнятих у секторі послуг, із 40,2 до 62,9 %. Уважається, що оптимальною для постіндустріального етапу є структура, за якої в третинному секторі економіки для капіталізації людського потенціалу концентрується 85 % його власників, у вторинному – 10 %, у первинному – 5 % [8]. Ми розглядаємо таку структуру як дещо віддалену перспективу.

Цілком очевидно, що поповнення робочих місць у сфері послуг зумовлено вивільненням власників людського потенціалу з галузей промисловості, але під впливом зовнішніх, а не внутрішніх чинників. Однак із позицій методології в цих новаціях важливо виокремити сегменти промисловості, у яких відбувалися зміни кількості робочих місць, на предмет відповідності постцивілізаційній перспективі. Уважається, що в індустріальній економіці в початковій її фазі домінують базові галузі промисловості, а з часом – і переробні. Із переходом до постіндустріального суспільства першість переходить до виробництва з високими технологіями й виготовленням технічних засобів для них. У період із 1990 р. до 2015 р. арена робочих місць у промисловості звузилася з 7100 тис. до 2040 тис. При цьому найбільший сегмент промисловості, а саме переробні галузі, які забезпечують виробництво для обміну конкурентоспроможною продукцією, зменшили власну питому вагу в загальній кількості робочих місць із 88,8 до 65,6 %, або на 23,2 в. п. В абсолютному вимірі кількість робочих місць у переробній промисловості скоротилася впродовж 1990–2015 рр. на 78,8 в. п. [7]. Водночас енергосировинний сектор наростив свою питому вагу в можливостях залучення власників людського потенціалу впродовж 1990–2015 рр. із 9,2 до 12,5 % у їх загальній кількості.

За аксіоматичними положеннями, трансформація галузевої структури промислового виробництва повинна здійснюватися з орієнтацією на сегмент, який реально міг забезпечити перехід до інноваційного розвитку, а саме на обробну промисловість. Якщо говорити про можливості залучення власників людського потенціалу галузями переробної промисловості, то вони оцінювалися за станом на 1990 р. у 6307 тис. робочих місць, а у 2015 р. – тільки в 1339 тис. робочих місць, або на 78,8 в. п. менше.

Але відомо, що технологічний потенціал інноваційного розвитку формується не в обробній промисловості взагалі, а в таких її галузях, як машинобудування, хімічна й нафтохімічна, харчова та легка промисловість. Безумовно, виокремлені галузі обробної промисловості внаслідок специфіки їх виробництв і суспільного призначення мають різне навантаження щодо забезпечення

інноваційності. Згідно з розрахунками, питома вага галузей машинобудівного комплексу в загальній кількості робочих місць, придатних для капіталізації людського потенціалу, зменшилася в структурі обробної промисловості з 43,1 до 17,0 %, або на 26,1 в. п. При цьому арена праці в його галузях скоротилася з 3058 тис. робочих місць у 1990 р. до 346 тис. у 2015 р., тобто на 89,7 в. п. Вплив усіх цих обставин і зумовив стан, за якого високотехнологічна продукція в загальному обсязі реалізованої промислової продукції у 2006 р. не перевищувала 4,3 %, у 2014 р. зменшилася до 1,9 %, а у 2015 р. – до 1,4 % [7]. Згідно з офіційними даними, частка високотехнологічної продукції в структурі промислового виробництва США перевищує 30,3 %, Німеччини – 10,7 %, Англії – 17,3 % [9].

З огляду на динаміку робочих місць у машинобудуванні та слабку зорієнтованість власників підприємств на випуск високотехнологічної продукції, можна припустити, що галузь не налаштована на залучення осіб із визначально високим рівнем людського потенціалу.

Не можна не врахувати й прерогативи змін в інших галузях інноваційного спрямування, а саме в легкій, харчовій та хімічній і нафтохімічній промисловості. У легкій промисловості, підприємства якої майже повністю приватизовані, можливості здійснення капіталізації за станом на початок 2016 р. оцінювалися в 72 тис. робочих місць, а отже, порівняно з 1990 р., їх кількість зменшилася більш ніж у 10,5 раза. Щодо спроможностей харчової промисловості, яка працює виключно на задоволення потреб населення, то за кількістю робочих місць на 2015 р. вона майже зрівнялася з машинобудуванням та металургійним виробництвом. За офіційними даними, у 2015 р. до капіталізації людського потенціалу залучено 290 тис. осіб, що було на 57,5 в. п. менше від 1990 р. У хімічній промисловості, у якій визначально всі виробництва механізовані й автоматизовані, у 2015 р. функціонувало 111 тис. робочих місць, що було на 214 тис. менше від 1990 р. Галузь не може реалізувати інноваційну стратегію, оскільки більшість її функціонуючих базових виробництв уведена в експлуатацію ще в 70–80 рр. ХХ ст. Очікувати змін на краще не доводиться, оскільки ресурсні потенції підприємств хімічної промисловості неможливо суттєво поліпшити на технологічній базі, яка себе майже вичерпала.

Із даних випливає, що основними сферами до яких перейшов людський потенціал із промислового сектору, стала оптова та роздрібна торгівля, а також ремонт автотранспортних засобів. Згідно з розрахунками, у період із 1990 р. по 2015 р. кількість осіб, котрі здійснювали капіталізацію власного людського потенціалу в галузях цього сегменту, зросла з 1900 тис. до 3510,7 тис., тобто в 1,9 раза. За питомою вагою робочих місць у сфері послуг оптова й роздрібна торгівля та ремонт автотранспортних засобів стали домінуючим сегментом, збільшивши обсяги з 17,6 до 33,9 %. Але, реалізуючи пріоритет концентрації ресурсів людського потенціалу в торгівлі, потрібно враховувати той факт, що це одна з найвідсталіших галузей за механізацією праці.

Наведені зміни в можливостях і результативності капіталізації, сформованого в українському просторі людського потенціалу дають змогу переосмислити відповідність секторальних трансформацій потребам забезпечення економічного зростання на інноваційній базі. Сфера послуг не в змозі замінити продуктивні здатності первинного та вторинного секторів економіки. Тільки вони підтримують життєдіяльність суспільства, створюючи товарну масу виробничого й особистого споживання. Беззаперечним також є те, що розвиток третинного сектору економіки безпосередньо залежить від створеної матеріальним виробництвом бази технічного озброєння праці в ньому.

Для запобігання однобоким висновкам щодо розподілу й трансформації людського потенціалу за секторами й сегментами економіки ми вважали за необхідне в міру можливості конкретизувати поле його капіталізації в розрізі освіти та віку власників. Докорінні зміни відбулися в капіталізації людського потенціалу осіб із базовою вищою освітою. Якщо в 1998 р. близько 74,9 % із їх загальної кількості мали можливість здійснювати капіталізацію, то у 2015 р. – лише 49,3 %, або на 25,6 в. п. менше. Згідно з дослідженнями цих процесів деякими науковцями, після одержання диплома про вищу освіту безробітними стають 70 % випускників, тобто працевлаштовується близько 30,0 % [10].

Основними видами діяльності, до яких залучалася молодь для капіталізації не завжди відповідного професійному спрямуванню освітнього потенціалу, були фінансова діяльність (57,6 %), оптова й роздрібна торгівля (51,8 %), готелі й ресторани (44,0 %). За спеціальністю, як стверджує академік НАНУ Е. Лібанова, не працює 70 % осіб із вищою освітою в галузі технічних та фізико-математичних наук, 46 % – медичних й агрономічних наук, 76 % – прикладних наук [11, с. 9–22]. Тоді як у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61 % чоловіків і 71 % жінок із вищою освітою, у США – 55 % осіб [10]. Щодо пенсіонерів, то, за наявною статистикою, за ними

залишалися для капіталізації наявного в них людського потенціалу такі галузі, як освіта (21,0 %) та охорона здоров'я (23,7 %).

Достовірність оцінки доведено як застосуванням офіційної статистики, так і результатів, отриманих розвиненими країнами в процесі тривалої практики формування економіки ринково-соціалізаційного типу.

Висновки й перспективи подальшого дослідження. Оцінюючи реалії капіталізації людського потенціалу, які формувалися й поповнювалися новими елементами й підходами, можна стверджувати про наповнення арсеналу їх реалізації новими, ще не пізнаними асоціальними реаліями. Приведені пертурбації в можливостях і результативності капіталізації, сформованого в українському просторі людського потенціалу вимагають переосмислення логіки й відповідності секторальних трансформацій потребам забезпечення економічного зростання на інноваційній базі. Найбільш критичною в забезпеченні безперервності функціонування високоінтелектуального індивідуального людського капіталу є площина дотику, а саме «людський потенціал – вид економічної діяльності, що забезпечує інноваційний розвиток». Нині все очевиднішою для зменшення втрат від формування надлишкового людського потенціалу й унеможливлення його повної капіталізації стає необхідність урахування міри одночасного просування стосовно модернізації економіки індустріального типу та формування постіндустріальної економіки.

Відзначено досить суперечливі зміни в охопленні капіталізацією людського потенціалу в різних секторах і галузях економіки внаслідок його високої залежності від характеру поєднання з технічним капіталом у виробничих процесах, що потребує доповнення дослідженнями в цьому напрямі.

Джерела та література

1. Борецька Н. П. Розвиток джерел формування людського і соціального капіталу в Україні / Н. П. Борецька // Держава та регіони. – 2010. – № 1. – С. 45–49.
2. Сафонова В. Є. Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу / В. Є. Сафонова // Держава та регіони. – 2010. – № 3. – С. 146–152.
3. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення / Л. І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць – Львів : НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18 (9). – С. 187–191.
4. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудова потенція» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та трудові ресурси / І. М. Кравченко // Гуманітарний вісник ЗДА. – 2012. – № 51. – С. 124–131.
5. Паустовська Т. І. Сучасні соціально-економічні основи формування людського капіталу / Т. І. Паустовська // Держава та регіони. – Серія : Економіка та підприємництво. – 2014. – № 4 (79). – С. 40–45.
6. Тимошенко Л. М. Концептуалізація процесів формування і виміру людського потенціалу та капіталу / Л. М. Тимошенко // Сталый розвиток економіки. – 2012. – № 7 (17). – С. 3–7.
7. Державна служба статистики України [сайт]: статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
8. Капаруліна І. М. Характерні риси сучасної економічної дійсності: загальноосвітні тенденції та українські реалії [Електронний ресурс] / І. М. Капаруліна. – Режим доступу : soskin.info/userfiles/file/2012/EC_7-8_2012/kaparulina-1.doc. – Назва з екрану.
9. Science and Engineering Indicators: 2014 (NSB-14-01) [Electronic resource]. – Mode of access : www.nsf.gov/statistics/indicators/. – Title from screen.
10. Шевченко Л. С. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання [Електронний ресурс] / Л. С. Шевченко. – Режим доступу : www.ruanauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm. – Назва з екрану.
11. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку XXI століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна політика. – 2008. – № 1 (9). – С. 9–22.

References

1. Borecka N. P. (2010). Rozvitok dzherel formuvannja ludського I socialnogo kapitalu v Ukraini. Derzhava ta regioni, 1,45–49.
2. Safonova V. E. (2010). Osvitni resurs iak forma stvorennja I nakopihennja ludського capital. Derzhava ta regioni, 3, 146–52.
3. Galkiv L. I. (2008). Ludski capital: basisni ponjattja ta conztptualni polozhennja. Naukovi visnik NLTU Ukraini. Vol. 18(9). Lviv : NLTU Ukraini, 187–191.

4. Kravchenko I. M. (2012). Analis kategorii «trudovi potencia»l v konteksti kategori «robocha sila», «ludski potencial», «ludski capital» ta trudovi resursi. Gumanitarni visnik ZDIA. Vol. 51, 124–31.
5. Paustovska T. I. (2014). Suchasni socialno-economichni osnovi formuvannja ludskogo capital. Derzhava ta regioni, 4, 40–45.
6. Timochenko L. M. (2012). Conzeptualizacija procesiv formuvanja I vimiru ludskogo potencialu ta capitalu. Stalu rozvitok economicu, 7, 3–7.
7. Derzhavna sluzhba statistiki Ukraini [Electronic resource]. – Mode of access : www.ukrstat.gov.ua. – Title from screen.
8. Karapulina I. M. (2012). Harakterni risi suchasnoi economicnoi dijsnosti : zagalnosvitivi tendenzii ta ukraïnski realii [Electronic resource]. – Mode of access : soskin.info/userfiles/file/2012/EC_7-8_2012/kaparulina-1.doc. – Title from screen.
9. Science and Engineering Indicators : 2014 (NSB-14-01) [Electronic resource]. – Mode of access : www.nsf.gov/statistics/indicators/. – Title from screen.
10. Chevchenko L. S. (2010). Disbalans profesijnoi osviti I rinku praci: sutnist, prichini, chljahi podolannja [Electronic resource]. – Mode of access : www.ruanauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm. – Title from screen.
11. Libanova E. M. (2008). Strategihni prioriteti socialnoi politiki Ukraini na pohatcu XXI stolittja. Demografia ta socialnoi politiki, 1(9), 9–22.

Петр Коренюк, Ольга Бильская. Возможности и результаты социального инновирования капитализации человеческого потенциала в различных секторах и отраслях экономики. Рассматриваются процессы, которые проходят в национальной экономике в современный период и касаются обновления ее организационно-технологического базиса на основе изменения места человека в общественно-производственном процессе, которая идентифицируется с человеческим капиталом.

Раскрывается сущность человеческого капитала как сложного образования из человеческого потенциала и результата его капитализации в производственных условиях. Обоснованы фазы формирования человеческого потенциала и человеческого капитала, а также механизм их взаимозависимости и взаимопревращений в течение их жизненного цикла. Поскольку способность к труду в общественно полезной деятельности реализуется через занятость, ей дается оценка в контексте перехода к рыночным отношениям, основанным на конкуренции. На основе официальной статистической информации рассчитаны изменения, которые прошли по секторам и отраслям национальной экономики в разрезе количественных и качественных характеристик лиц, стремящихся к капитализации индивидуального человеческого потенциала. Установлено, что характерным признаком украинских реалий является перманентное состояние отставания от достижений стран ЕС в капитализации человеческого потенциала. Сферой преимущественного привлечения лиц для капитализации их индивидуального человеческого потенциала стает сфера услуг. Доказано, что пополнение рабочих мест в сфере услуг обусловлено высвобождением владельцев человеческого потенциала из отраслей промышленности, но под влиянием внешних, а не внутренних факторов. Дается оценка этим изменениям в аспекте соответствия концепции обеспечения инновационного развития. Установлено, что изменения отраслевой структуры промышленного производства проходят без ориентации на сегмент, который реально мог обеспечить переход к инновационному развитию, а именно на обрабатывающую промышленность. Согласно расчетам, удельный вес отраслей машиностроительного комплекса, химической и нефтехимической, пищевой и легкой промышленности в общем количестве рабочих мест, пригодных для капитализации человеческого потенциала в течение 1990–2015 гг. уменьшался. Установлено, что отрасли ориентированные на инновационную модель развития не настроены на привлечение лиц с изначально высоким уровнем человеческого потенциала. Выделены виды экономической деятельности, к которым привлекаются преимущественно молодежь и лица предпенсионного и пенсионного возраста для капитализации не всегда соответствующего профессиональному направлению их образовательного потенциала. Наиболее критической в обеспечении непрерывности функционирования высокоинтеллектуального индивидуального человеческого капитала признано плоскость соприкосновения, а именно «человеческий потенциал – вид экономической деятельности, обеспечивающий инновационное развитие». Констатируется необходимость переосмысления логики и соответствия секторальных и отраслевых трансформаций о возможностях капитализации человеческого потенциала потребностям обеспечения экономического роста на инновационной основе.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, взаимозависимость, капитализация человеческого потенциала, сектора и отрасли экономики, деструкции, перспективы.

Petro Korenyuk, Olga Bilska. The Results of the Social Innovation Introduction Process Capitalization of Human Potential in Various Sectors and Industries. Examines the processes occurring in national economy in the modern period and relate to the update of its organizational and technological basis for the change of human social-reproductive process that identificireba with human capital.

The essence of human capital as a complex education of human potential and the result of its capitalization in a production environment. Reasonably the phase of formation of human potential and human capital, as well as the mechanism of their interdependence and interconversion through their life cycle. Because the ability to work in socially useful activities is realized through the employment of her assessed in the context of the transition to a market economy based on competition. On the basis of official statistical information calculated changes that took place in sectors of the national economy in the context of quantitative and qualitative characteristics of persons seeking to capitalization of individual human potential. It is established that the characteristic feature of Ukrainian reality is a permanent state of backwardness from the achievements of the EU in the capitalization of human potential.

Sphere of privileged individuals to capitalize on their individual human potential is the service sector. It is proved that the completion of jobs in the service sector due to the release of human potential owners of the industries, but under the influence of external rather than internal factors. The estimation of these changes in the aspect of compliance with the concept of the innovative development. It is established that changes in the industry structure of industrial production are without focusing on the segment that really could make the transition to innovative development, namely in the manufacturing industry. According to calculations the specific gravity of the industries of machine-building complex, chemical and petrochemical, food and light industry in the total number of jobs, suitable for the capitalization of the human potential for 1990–2015. decreased. It is established that the industry is focused on the innovative development model is not set up to attract individuals with initially high level of human potential. Selected kinds of economic activities, which involved mainly young people and persons of pre-retirement and retirement age for capitalization are not always relevant professional direction of their educational potential. Most critical in ensuring business continuity highly intelligent individual human capital is considered as the plane of contact, namely «human potential – the kind of economic activities, providing innovative development». States need to rethink the logic and compliance with sectoral and sectoral transformations on the possibilities of human potential capitalization needs of economic growth on an innovative basis.

Key words: human potential, human capital, interdependence, capitalization of human potential, sectors and industries, the destruction of the prospects.

Стаття надійшла до редколегії
21.03.2017 р.

УДК: 658.012.32

Андрій Колосок – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Фінансування як елемент системи управління проектами підприємства

У статті досліджено фінансування як елемент системи управління проектами підприємства. Здійснено комплексний аналіз основних складових частин процесу фінансування. Представлено типовий перелік статей витрат і потрібних ресурсів для реалізації проекту, визначено найоптимальніший спосіб їх відображення в різних видах звітності. Розроблено критерії оцінки правильності складання бюджету проекту. Подано рекомендації з удосконалення фінансового звіту проекту.

Ключові слова: фінансування, проект, кошторис, бюджет, план фінансування.

Постановка наукової проблеми та її значення. Невід’ємний елемент діяльності сучасного підприємства – проектна діяльність. За допомогою реалізації проектів розв’язується низка проблем, що постають перед компаніями в процесі ведення конкурентної боротьби. Завдяки виконанню проектів, підприємства виводять на ринок нові продукти, багато з яких дають змогу отримувати прибутки. При цьому ефективність реалізації того чи іншого проекту великою мірою залежить від ефективності управління ним. Система управління проектами, яка створюється на кожному підприємстві для успішної реалізації задуму, складається з різних елементів, зокрема фінансування. Саме фінансування є трудомістким процесом, від ефективності здійснення якого залежить успішність або ж неуспішність усього проекту. Тому важливо розглянути фінансування як елемент системи управління проектами підприємства. Це дасть змогу визначити основні складники