

*К. О. Астаф'єва,  
к.е.н., старший викладач кафедри економіки, організації  
та управління підприємствами,  
Л. С. Андрух,  
студентка ЕП-13-1,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,  
м. Кривий Ріг, Україна*

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ПОКАЗНИК ЕТАПУ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасний розвиток економіки вимагає впровадження ефективних методів управління. Одним із головних факторів, що впливає на ефективність функціонування підприємства є людський капітал. Даний чинник визначає стратегічний успіх підприємства та є основою забезпечення його конкурентоспроможності.

Дослідженням даної проблеми присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Г. Азоєва, Ф. Вірсема, В. Галушко, О. Гудзинського, Й. Завадського, Р. Кантера, І. Ліфіца, М. Портера, та інших.

Підприємство у своєму розвитку проходить низку етапів, починаючи із його зародження до ліквідації. Тому доцільно розглядати процес становлення людського капіталу опираючись на етап життєвого циклу підприємства. Людський капітал являє собою сформований, розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства [1]. Чим більшу вартість людського капіталу має підприємство, тим більший його розвиток. Отже можливо запропонувати методіку визначення етапу життєвого циклу підприємства опираючись на розрахунок вартості його людського капіталу.

Для цього розглянемо стадії становлення людського капіталу: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація, скорочення професійної реалізації. Отже кожному етапу життєвого циклу підприємства будуть притаманні зазначені вище стадії. Однак їх рівень буде змінюватися. Для визначення останнього запропоновано розрахунок наступних показників: коефіцієнт стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти [1].

Коефіцієнт стажу, що визначається відношенням кількості працівників, стаж роботи яких перевищує 3 роки до середньооблікової чисельності працівників. Коефіцієнт стабільності - це відношення різниці середньооблікової чисельності працівників та кількості звільнених працівників до середньооблікової чисельності працівників. Коефіцієнт здоров'я - розраховується як відношення добутку планового фонду робочого часу і середньооблікової чисельності працівників за мінусом кількості днів відсутності на роботі через хвороби до добутку планового фонду робочого часу і середньооблікової чисельності працівників. Коефіцієнт професійного зростання - відношення кількості працівників, що підвищили кваліфікацію до середньооблікової чисельності працівників. Коефіці-

ент освіти розраховується шляхом ділення кількості працівників, що мають освіту відповідно до вимог займаної посади на середньооблікову чисельність працівників.

Рівень розвитку підприємства доцільно визначати із урахуванням показника динаміки вище зазначених коефіцієнтів. За умови, якщо показники мають позитивну тенденцію протягом 3-5 років, можна припустити, що підприємство розвивається та наближається до наступного етапу розвитку. Якщо динаміка негативна, підприємство залишається на досягнутому етапі життєвого циклу.

#### *Список використаної літератури:*

1. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) // Економіка і прогнозування. – 2005 р. - №2. - С.64-78.

**О. М. Бондарчук,**

*к.т.н., доцент кафедри економіки,  
організації та управління підприємствами,*

**В. О. Гладуш,**

*студент 3-го курсу за напрямом підготовки «Економіка підприємства»,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,  
м. Кривий Ріг, Україна*

## **ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА БЮДЖЕТНИХ ПРОЦЕСІВ**

В Україні бюджетний процес це регламентована нормами права діяльність, пов'язана зі складанням, розглядом та затвердженням бюджетів, їх виконанням і контролем за їх виконанням, розглядом звітів про виконання бюджетів, що складають бюджетну систему [1].

Економічні традиції та політичні реформи накладали відбиток на бюджетний устрій різних країн. Крім того, залежно від адміністративно-територіального устрою (унітарного, федеративного чи конфедеративного) розрізняють різні рівні бюджетних систем (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні бюджетних систем окремих країн

Україна	ФРН	Швейцарія	Білорусь	РФ
Державний	Федеральний	Конфедеральний	Республіканський	Федеральний
	Бюджети земель	Бюджети кантонів		Регіональний
Місцеві	Бюджети громад	Бюджети округів	Місцеві	Муніципальні
			Міждержавний	

Нині розрізняють унітарний, федеративний та змішаний види бюджетного устрою. Незалежно від цього виділяють два умовних типи побудови центрального бюджету: британський, характерний для США, Великобританії, Канади, Австралії, Індії; франко-іспанський – для ФРН, РФ, України, Іспанії, КНР, Китаю.

В унітарних державах бюджетна система є сукупністю бюджетів усіх територіально-адміністративних одиниць і складається з двох ланок: державного