

Сучасні наукові напрацювання вказують та взаємозв'язок ефективності використання персоналу з можливостями та діями безпосередньо самих підприємств, з резервами ефективності їх господарської діяльності. Ефективність використання персоналу орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо кадрової політики персоналу підприємства. Однак, і на сьогодні більшість керівників підприємств усе ще не приділяють значної уваги конкретним питанням підвищення ефективності використання персоналу.

Таким чином, питання підвищення ефективності використання персоналу завжди буде актуальним у підприємницькій діяльності Управління персоналом — багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Знання їх вкрай необхідне керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і соціального розвитку для постійного забезпечення підвищення якості та ефективності праці.

### **ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗА РАХУНОК ВИЩОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**Шахно А.Ю.**

*к.е.н, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

**Лашкун Г.А.**

*асистент кафедри економіки, організації та управління підприємствами  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

**Козлова О.О.**

*студентка, ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

Стратегія розвитку сучасних підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає нового підходу до використання наявних ресурсів і, в першу чергу, людських, які є джерелом підвищення конкурентоспроможності та продуктивності, а тому повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися. Розвиток інноваційної економіки вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої покладений принцип ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до витрат, а як до довгострокових інвестицій у людський капітал. [1, с. 126].

Формування конкурентоспроможного людського капіталу – одне із пріоритетних завдань сучасного етапу економічного розвитку. Слід констатувати, що Україна володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки. Сьогодні вказує на те, що в державі не існує комплексного єдиного підходу до прогнозування потреб підприємств у кваліфікованих працівниках. Проблема невідповідності попиту і пропозицій

на ринку праці ускладнюється регіональними диспропорціями, недостатньою професійною орієнтацією молоді.

Більш доцільним слід вважати формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей [2, с. 181-183].

З метою формування високорозвиненого й продуктивного людського капіталу, адекватного вимогам інформаційно-інноваційного суспільства, та підвищення якості освіти і професійного навчання в Україні необхідна активізація діяльності держави та впровадження наступних заходів: проведення ефективного моніторингу та реформування освітньої галузі з метою узгодження кон'юнктури ринку праці і ринку освітніх послуг, формування попиту на інноваційну працю; здійснення державою витрат на освіту, та професійну підготовку на всіх рівнях, включаючи бюджетне фінансування галузі освіти; забезпечення неперервної та післядипломної освіти, яка є фундаментом формування людського капіталу та прогресу суспільства; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці; переорієнтації освітніх закладів на створення підґрунтя для формування моделей ключових компетенцій; розвивати маркетингові стратегії на ринках освітніх послуг та ринках праці для посилення інформаційних зв'язків між ними.

Таким чином, модернізація України повинна починатися з удосконалення і підвищення якості її людського капіталу. Без ефективної системи освіти і сучасних знань, без сучасної інфраструктури і конкурентоздатних умов життя і праці людського капіталу неможливо створити ефективну інноваційну систему й економіку знань.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Подра О. П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О. П. Подра // Вісник Дніпропетровського університету. Серія "Економіка". – 2011.- № 5(2). – С. 126-132.

2. Грیشнова О.А. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення:[монографія]/О.А. Грیشнова, В.М. Лич, І.К. Бондар, І.О.Лютий та ін. [за ред. В.М. Лича] – К.: КНУБА, 2009. – Ч. I. – 224 с.

## ***UNDERSTANDING THE RISK OF INVESTMENTS IN TRAINING***

**Shelest Olena**

*MA, PhD student, Department of Education and Personnel Development,  
Poznan University of Economics (Poland)*

The main purpose of the paper is to present some basic theoretical and empirical questions which if answered could help understand the risk of investments in work-related