

функцій. Тут можуть виникнути проблеми ієрархії системи управління, децентралізації, гнучкості і т.д.

Аптечні мережеві бізнес-структури не є виключенням у цьому випадку.

Таким чином, вивчення організаційної структури управління аптечних мережевих форм бізнесу на підставі застосування системного підходу та подальша розробка рекомендацій щодо їх вдосконалення є актуальними.

Басва О. І.

Національний фармацевтичний університет

Мобільність людського капіталу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуті роль і значення людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Визначено роль мобільності трудових ресурсів у підвищенні ефективності використання людського капіталу. Доведено необхідність управління людським капіталом в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: людський капітал, мобільність людського капіталу, конкурентоспроможність, інвестиції в людський капітал, оцінка людського капіталу, трудові ресурси.

Вступ. Визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного зростання та ефективності економіки в цілому є людський капітал. В умовах формування інноваційної економіки рівень людського капіталу визначає відповідне місце країни у світовій економіці. В економічній літературі обговорюються питання пріоритетності інвестицій у людський капітал і вплив людського капіталу на сталий і конкурентний розвиток. Однією з найбільш важливих тенденцій, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності економіки, є розвиток людського капіталу. Його значення як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства неухильно зростає. Актуальність проблеми полягає в тому, щоб на основі дослідження тенденцій у розвитку людського капіталу в сучасній економіці, визначити найбільш ефективні шляхи його впливу на підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Метою даної статті є дослідження та виявлення основних закономірностей і тенденцій впливу людського капіталу на підвищення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Дослідженням проблеми людського капіталу присвячені праці багатьох вчених, починаючи з класиків політичної економії і до теперішнього часу [1-13].

В широкому розумінні людський капітал можна визначити як сукупність фізіологічних та інтелектуальних характеристик людини, які можуть вдосконалюватися [10].

На думку Ф. Махлупа [11], сектор знань відіграє вирішальну роль у створенні суспільного багатства, а виробництво знань є джерелом економічного зростання і конкурентоспроможності підприємства.

Людина, перетворюючи отриману інформацію, формує нове знання, здатне стати джерелом творчих інновацій і є його носієм. Людський капітал оказує вплив на формування інноваційної економіки та підвищення її конкурентоспроможності. Формування інноваційної економіки означає перетворення інтелекту, творчого потенціалу людини в провідний фактор економічного зростання і національної конкурентоспроможності підприємств..

Виділяють кілька напрямків досліджень, що розвивають систему поглядів на формування та використання продуктивних здібностей людей в процесі формування інноваційної економіки, забезпечення економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності підприємств [12]:

- дослідження методологічних і методичних положень сучасної теорії людського капіталу;
- дослідження ефективності інвестування в людський капітал з метою посилення його впливу на зростання конкурентоспроможності підприємств;
- дослідження різних аспектів економіки освіти, охорони здоров'я та інших факторів, що впливають на розвиток людського капіталу та підвищення його ролі у формуванні інноваційної економіки;
- дослідження методів і систем показників оцінки людського капіталу.

Високоякісний людський капітал, формує креативні характеристики працівника, здатного до прийняття раціональних і ефективних рішень, що сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності підприємства. Конкуренція змушує підприємства вибирати більш досконалі способи розвитку, гарантує їм вигідну позицію на ринку та виступає рушійною силою інноваційної діяльності.

Особливої уваги в системі конкурентних переваг підприємства заслуговує дослідження проблем збереження людського капіталу організації через турботу про охорону здоров'я персоналу. Зниження якості людського капіталу (зменшення загальної тривалості життя, народжуваності, зростання захворюваності, травматизму та ін.) сприяє падінню рівня і якості життя населення, уповільнення темпів соціально-економічного розвитку окремого підприємства і суспільства в цілому.

До факторів впливу на підвищення якості людського капіталу та активізацію його впливу на конкурентоспроможність підприємства в умовах формування інноваційної економіки відносяться:

- інвестиції в освіту;
- підвищення кваліфікації;
- здоров'я персоналу;
- інновації та ін.

Ефективність використання людського капіталу залежить від мобільності трудових ресурсів - носіїв людського капіталу. Мобільність людського капіталу є одним з найважливіших об'єктів інвестицій в людський капітал поряд зі сферами освіти і охорони здоров'я. Переїзд людей на постійне місце проживання в інші країни сприяє довготривалому перенесенню людського капіталу (у вигляді знань і умінь висококваліфікованих фахівців) у приймаючі держави, що в кінцевому рахунку знаходить своє вираження в збільшенні прибутковості бізнесу та підвищення конкурентоспроможності підприємств [13].

Людський капітал повинен достатньо швидко реагувати на зміни в глобальній економіці і перебудовуватися на ті сфери діяльності, в яких його продуктивність вище. Ступінь мобільності індивідуального людського капіталу залежить від особистих здібностей людини, наприклад, швидко адаптуватися до мінливої обстановці, знаходити потрібні форми діяльності, а також отримання інформації, яка сприяє переміщенню працівників в ті галузі і регіони, де людський капітал використовується більш ефективно.

З приходом нових працівників омолоджується кадровий склад, створюється новий психологічний клімат, з'являються нові ідеї, що підвищує конкурентоспроможність підприємства. У зв'язку з цим має вивчатися не тільки питання про ефективність вкладень у різні компоненти людського капіталу, але і розроблятися методики і програми по мінімізації втрат від економічної еміграції на рівні країни і високої мобільності персоналу, якщо це рівень фірми. Якщо такі шляхи будуть знайдені, а відповідні програми реалізовані, то неминуче підвищиться рівень інвестицій в людський капітал як на мікро - , так і на макрорівнях.

Висновки. Людський капітал є ключовим фактором, що визначає здібності компаній підтримувати їх змагальні переваги, створюючи тим самим здорову конкуренцію. Процес перетворення знань і здібностей персоналу в реальні фінансові показники підприємства підвищують рівень його конкурентоспроможності. Недостатньо високий рівень розвитку людського капіталу сьогодні являє собою головну перешкоду для підвищення конкурентоспроможності підприємств та економічного оновлення країни.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение / Г. Беккер // THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем. – Москва: «Начала-Пресс», 1993, Зима. - Том 1. - Вып.1. – С. 24-40.
2. Классика экономической мысли / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо и др. – М. : ЭКСМО-пресс, 2000. – 894 с.
3. Мальтус Т., Кейнс Д. Антология экономической классики. – М. : Эконом-Ключ, 1993. - С. 353.
4. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл – М. : Прогресс, 1993. – С. 246.
5. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти – М. : Соцэкиздат, 1940. – С. 168.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит – М. : Соцэкиздат, 1962. – С. 208.
7. Фишер С. Экономическая теория / Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. - М.: Юнити, 2002. – 420 с.
8. Shultz T. Investment in Human Capital: The role of Education and of Research / T. Shultz. – New York, 1971. – 324 p.
9. Баєва О. І. Охорона здоров'я як фактор розвитку людського капіталу / О. І. Баєва // Галицький економічний вісник. Науковий журнал. Тернопіль, № 1 (52) 2017. – С. 110-114.
10. Баєва, О. І. Теоретичні основи формування і розвитку людського капіталу / О. І. Баєва // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. пр. / Краматорськ : ДДМА, 2016. – № 1 (37). – С 122-125.
11. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States / F. Machlup. Princeton: Princeton University Press, 1962. – 416 p.
12. Макарова, Е. О. Человеческий капитал как определяющий фактор повышения конкурентоспособности предприятия в современных условиях : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Е. О. Макарова. - Чебоксары, 2008. - 24 с.
13. Галенко, В. П. Мобильность человеческого капитала как фактор повышения устойчивости экономического развития предприятия и страны / В. П. Галенко, К. С. Плис // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 8. – С. 1089-1096.

Дондик Н.Я., Сінча Н.І., Литвиненко О.В.

Запорізький державний медичний університет

Основні підходи до створення в аптечному закладі системи управління витратами

lytvynenko.ov@ukr.net

Питання управління витратами, в тому числі, обліку, контролю й аналізу витрат у сфері обігу аптечних закладів розглядаються в працях вітчизняних науковців, а саме: Б.П. Громовика, С.І. Терещук, А.С. Немченко та інших, проте основним підходам до створення в аптечному закладі системи управління витратами приділяється недо статньо уваги.