

іншими показниками». Ця гетерогенність характерна, в цілому для всього пострадянського простору.

Населення, яке ідентифікує себе як середній клас, надає велику значущість державній соціально-економічній політиці, має значну довіру до владних структур, державним соціальним гарантіям, цінує наявність постійної роботи, доступність до фахової освіти, стабільність життєвого рівня, інтелектуальний розвиток та професійний статус, можливість до самореалізацій. Становлення майбутнього потужного середнього класу необхідно пов'язувати з перспективами розвитку і особливу увагу слід приділяти проблемам молоді, формуванню демографічних передумов забезпечення цього процесу.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА І СТРАТЕГІЯ ЙОГО РОЗВИТКУ

Кошарна В.В.

Науковий керівник: Птащенко О.В., к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця

У сучасних умовах, трудові ресурси підприємства все частіше розглядаються як людський капітал, який є найбільш цінним активом організації, набагато ціннішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство, і який, при певному відношенні до нього, забезпечує бажаний дохід і створює конкурентні переваги.

Нині проблемі формування і розвитку людського капіталу приділяється значна увага. У працях таких українських учених, як Е.А. Гришнова, В.И. Куценко, Л.М. Колот і багатьох інших, досліджується суть людського капіталу, специфіка його формування в Україні. Проте у більшості досліджень проблема людського капіталу розглядається на макрорівні.

Людський капітал підприємства можна визначити як сукупність усіх працівників підприємства з властивими їм загальними і професійними знаннями, уміннями, досвідом, мотивацією і енергією, культурою праці. Основними якісними характеристиками людського капіталу підприємства являються наступні:

1. Рівень професійної підготовки.
2. Відповідність професійної підготовки вимогам роботи.
3. Накопичений досвід роботи.
4. Сформована культура праці (старанність, відповідальність, дисциплінованість, якість праці).
5. Інтелектуальний потенціал працівника.
6. Його схильність до інновацій.
7. Рівень професійної мобільності.
8. Стан здоров'я, фізичні можливості працівника.

9. Зацікавленість працівника в результатах своєї праці і роботи підприємства.

10. Прихильність працівника цілям і завданням підприємства [1].

Стратегія розвитку людського капіталу спрямована на підвищення якісних характеристик персоналу, формування організації, що навчається, створення умов для безперервного навчання, розвитку і вдосконалення професійних навичок і особистих якостей кожного працівника підприємства.

Стратегія розвитку повинна включати наступні елементи: розвиток людського потенціалу шляхом професійного навчання; підвищення компетентності, професійної майстерності шляхом передачі досвіду; підвищення загальної культури працівників шляхом реалізації загальноосвітніх, культурних, естетичних програм; розвиток фізичних цих працівників, поліпшення здоров'я шляхом розвитку фізкультури, спорту, вдосконалення системи оздоровлення і відпочинку; формування здорового способу життя; забезпечення оптимальної вікової структури кадрів і структури за стажем шляхом професійної ротації [2].

Стратегія розвитку людського капіталу повинна включати і інші аспекти: зміцнення здоров'я, розвиток загальної культури працівників, забезпечення мобільності і професійної ротації працівників з метою формування оптимальної структури кадрів за віком, стажу, освіті. Слід зазначити, що ці аспекти розвитку людського капіталу підприємства являються доки ще мало дослідженими і перспективними напрямками наукових досліджень.

Аналіз інвестицій в людський капітал підприємствами показав наступне. Попри те, що, по-перше, інвестиції носять суто індивідуальний характер, по-друге, багато компаній вважають інвестиції в людський капітал ризикованими, оскільки має місце можливість переходу висококваліфікованих фахівців в іншу компанію, проте, більшість компаній здійснюють інвестування в людський капітал, що дозволяє забезпечувати доход не лише в грошовій формі, але і у вигляді морального, психологічного задоволення, підвищення соціального статусу сам носій людський капітал [3].

За результатами дослідження можна відмітити наступне: стратегія розвитку людського капіталу повинна включати і інші аспекти: зміцнення здоров'я, розвиток загальної культури працівників, забезпечення мобільності і професійної ротації працівників з метою формування оптимальної структури кадрів за віком, стажу, освіті. Слід зазначити, що ці аспекти розвитку людського капіталу підприємства являються доки ще мало дослідженими і перспективними напрямками наукових досліджень.

Література:

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.

2. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование:

монографія. Под ред. д-ра екон. наук, профессора В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.

3. Быкова А.А., Молодчик М.А. Влияние интеллектуального капитала на результаты деятельности компании. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. «Менеджмент»*. 2011. № 1.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ДЕВЕЛОПЕРСЬКОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Кривко В.І.

Науковий керівник: Бредіхін В.М., к.т.н., доцент

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Перевірені методи ведення девелоперського бізнесу на протязі останніх 4 років працюють погано. Незначне пожвавлення в 2016 році було обумовлено переселенцями, які визначилися з місцем проживання, деякою стабілізацією обстановки в країні та розоренням банків, які видавали компенсації, а їх вкладники купували нерухомість. Зараз ринок нерухомості в Україні вже 4 рік поспіль переживає період стагнації, який повинен був закінчитися в 2019 році.

Вітчизняний девелопмент знаходиться в пошуку нових ефективних технологій і ціни, яка влаштувала б як забудовників так покупців. У 2020 р. очікується зростання галузі.

Щоб вижити в умовах низького попиту і закінчити об'єкти які було закладено раніше, девелопери залучають кошти від запуску нових об'єктів. При цьому вони знижують ціни на майбутнє житло, проводять різні акції, пропонують партнерські програми компенсації частини кредитних відсотків покупця банку за свій рахунок, пропонують розстрочку без подорожчання вартості і програму трейд-ін (допомогають з продажем старої нерухомості).

На вторинному ринку теж є свої проблеми. Це високі комунальні платежі, відсутність відповідного обслуговування, необхідність створювати ОСББ, ефективність якого теж не ясна. Низька ціна на первинному ринку може свідчити про економію забудовника на якості матеріалів, що приведе до зниження енергоефективності проекту.

Кризу іпотечного кредитування обумовлено дефіцитом платоспроможних позичальників, немає джерел довгострокового залучення коштів у гривні (валютної іпотеки нам ще довго не бачити, а гривневих пасивів в країні мало, довгих немає взагалі), непрозорість і правова незахищеність первинного житла та інші. У 2018 банки видавали іпотечні кредити в середньому на 13 років, фіксована ставка 18-24% річних в гривні, в основному на стандартних умовах, лідирує Київ, в регіонах досягли успіху Харківська, Полтавська, Сумська, Київська та Черкаська області [1].

Надії на стимулювання ринку працездатної молоддю дуже сумнівні. Рівень доходів переважної більшості населення в Україні не дозволяє