

засоби зміни результатів на свою користь. Рішення відображають розподіл влади в організації та ефективність тактик, які застосовують учасники процесу [1, с. 473].

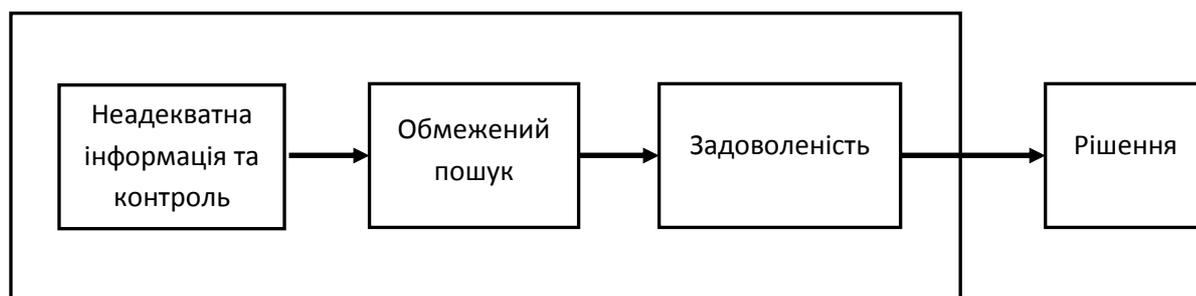


Рис. 1. Модель обмеженої раціональності

На підставі розглянутого можна узагальнити, що методичні підходи, які використовують для розуміння прийняття рішень в організаціях, включають 3 моделі: раціональну, обмеженої раціональності та політичну. Кожна з них розкриває окремі аспекти ситуацій прийняття рішень і процесів, з якими мають справу менеджери та працівники. Отже, розглянуті моделі доцільні для системного розуміння складності та діапазону процесів прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Організаційна поведінка / [Дон Гелрїгел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К. : «Основи», 2001. – 726 с.
2. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
3. Трофімова Л. А. Методи прийняття управлінських рішень: підруч. / А. Л. Трофімова, В. В. Трофімов. – С-П. : Санкт-Петербурзький університет економіки та фінансів, 2012. – 103 с.
4. Хміль Ф. І. Менеджмент : підруч. / Ф. І. Хміль – К. : Вища школа, 1995. – 351 с.

Бозбей Валентина,

аспірантка Університета «Нижний Дунай»,

г. Галац, Румунія

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ОБРАЗОВАНИИ И ЕГО ИНВЕСТИРОВАНИЕ

Прогресс экономической системы связан с формирования инновационной экономики, как и уровень постиндустриального общества, находясь в тесной взаимосвязи с человеческим капиталом. Инновационная экономика представляет собой экономику, основанную на знаниях, инновациях, новых системах и технологий и их реализации в различных сферах экономической деятельности.

Человеческий капитал представляет собой конкретные способности человека, которые выражают все его физические, психологические, интеллектуальные и моральные навыки, чтобы накопить знания, опыт, привычки, новшества, с целью создания материальных благ, духовных ценностей и других человеческих ценностей, необходимых человечеству.

Анализ человеческого капитала представляет собой комплекс проблемы, но в то же время является актуальной темой, которую можно рассматривать как на национальном, так и на уровне предприятий. Человеческий капитал является сложным экономическим показателем, в котором можно проанализировать многие аспекты, такие как человеческий ресурс, эффективное использование этих ресурсов, производительность труда, роль человеческого капитала в экономическом росте, инвестиции в сферу образования и профессиональной подготовки этого капитала.

Как основа теории человеческого капитала являются трактаты античных философов, Платона и Аристотеля, а также классиков, что касается знаний и возможностей индивидуального производства, где знание есть способность человеческого разума, как упоминалось Платон в своей работе "Республика - концепция психологического познания". Человек — это существо, которое приказывает, которое обладает огромным количеством знаний и применяет их на практике.

Понятие человеческого капитала относят Теодору Шульцу, с появлением его статьи «Инвестиции в человеческий капитал» (1961) в *American Economic Review*. По его мнению «атрибуты, которые являются ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих инвестиций, называются человеческий капитал». Он является тем, кто показал, что инвестиции в человеческий капитал путем образования и профессиональной подготовки являются более эффективными, чем инвестиции в физический капитал: «знания и навыки являются формой капитала, и что капитал является существенной частью в результате преднамеренной инвестиции».

Расходы на образование и здравоохранение рассматриваются Т. Шульцем как инвестиции, с целью повышения производительности труда и, тем самым, экономического роста и прогресса в области здравоохранения и образования, что является ключевым фактором экономического развития в XXI веке. Определены и проанализированы пять источников обучения и совершенствования человеческого капитала:

- медицинские услуги, которые влияют на продолжительность жизни и жизнедеятельности людей;
- обучение (включая подготовку кадров) организованное предприятиями;
- система обучения от начальной школы до высшего образования;
- учебная программа и обучение для взрослых, организуемые компаниями;

- миграции людей целыми семьями для нахождения рабочих мест.

В концепции А. Смык функциональное определение человеческого капитала осуществляется через надлежащее использование навыков, способностей и знаний для того, чтобы увеличить доходы.

Увеличение этих доходов обеспечит индивидууму возможность улучшить свои навыки и знания (рис. 1):



Рис. 1 Функциональное определение человеческого капитала

Как упоминается выше, человеческий капитал представляет собой накопление человеком знаний, навыков, способностей и мотивации. Эти возможности и качества людей внесли свой вклад в становление и развитие новой экономики, открыли новые горизонты в восприятии экономического явления, на основе новаторских идей, которые привели к инновационной экономике.

Решение инвестировать в человеческий капитал на макро- и микро уровне может быть направленно, чтобы препятствовать миграции людей с образованием выше среднего в районах с слабым уровнем образования, а также инвестиции в развитие человеческого капитала на местном уровне. Массовая миграция более образованных людей и молодежи, может привести к распаду этих бедных общин, в то время, как мигранты могут получить доступ к более лучшим социальным и экологическим условиям.

В современной экономике, инвестиции в образование и обучение сотрудников, по крайней мере, так же важно, как и инвестиции в недвижимость. Проблема человеческого капитала и его инвестирование очень широка и которая охватывает вопросы связанные с образованием. В последние годы одним из обсуждаемых вопросов является нехватка квалифицированных преподавателей.

Сегодня в Республике Молдова неотложной задачей становится, «инвестиции в человеческий капитал». Это необходимо для выполнения определенных этапов, не только концептуальных, но и на уровне менталитета. Первый является понимание, что без быстрого и глубокого прогресса в системе образования, мы не сможем иметь никакого роста и увеличение уровня жизни, независимо от того, сколько бы средств не выделяло бы нам ЕС или любые другие международные финансовые учреждения. Второй шаг заключается в том, чтобы изменить менталитет руководства в министерстве образования, в целях реорганизации и реформирования системы образования в целом. Третье - изменить менталитет граждан страны, деловых людей, родителей, детей, понимая, что инвестиции в образование является наиболее важной задачей нашего будущего.

Список использованной литературы

1. Iancu, Șt., Stimularea activității creative, procesul inovării și integrarea europeană: [Электронный ресурс] Режим доступа: www.studiicrifst.ro
2. Schultz, Th., Investment in Human Capital, American Economic Review, 1961, p.1-17
3. Schultz, Th., Reflection on Investment in Man the Journal of Political Economy, vol.70, no5, part.2, Investment in Human Beings, Oct.1962, p.18
4. Smîc A., Factorii umani ai competitivității economiei naționale, Teza de doctorat, ASEM, Chișinău, 2007
5. Voicu, B., Capitalul uman: componente, niveluri, structuri. România în context european, Academia Română, București, 2005

Бойко Наталія Іванівна,

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємств»

Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ,

м. Кам'янець-Подільський,

Науковий керівник: к.е.н Толстопятова Д. Г.

ОСНОВНІ ВИДИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Менеджмент — це процес планування, організації, приведення в дію та контроль організації з метою досягнення координації людських і матеріальних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань.

Основні функції менеджменту: планування, організація, мотивація, контроль. Названі функції управління потребують прийняття рішень. Для їх здійснення необхідна комунікація, тобто обмін інформацією, яка необхідна для прийняття правильного рішення.

Основні види менеджменту: фінансовий; страховий; інноваційний; інвестиційний; інформаційний [2, с.34-37].

Фінансовий менеджмент — система принципів, методів, засобів і форм організації грошових відносин. Функції