

Тому прийнята державна концепція програми розвитку туризму покликана врахувати нераціональне використання національного туристичного потенціалу та проаналізувати ризики втрат до бюджету. Збалансування державних та приватних інтересів шляхом застосування механізмів ДПП для подолання негативних процесів у сфері туризму та формування позитивного іміджу держави на міжнародному рівні, забезпечення захисту економічних інтересів держави, активізації розвитку туризму та забезпечення конкурентоздатності його на міжнародному ринку [5].

Таким чином, модель самоорганізації розвитку туризму на основі механізмів ДПП та національних програм є варіантом вирішення назрілих економічних проблем національного туристичного ринку.

1. Закон України «Про туризм» [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-15

2. Закон України «Про державно-приватне партнерство» [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2404-1

3. Димчук А.В. Механізми державного регулювання туристичного ринку: світовий досвід. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2011. – Випуск III (43). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/dymchuk.htm.

4. Любіцева О.О. Геопросторова організація туристичного процесу. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора географічних наук. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://tourlib.net/aref_tourism/lubiceva.htm.

5. Розпорядження Кабінет міністрів України про «Концепцію державної цільової програми розвитку туризму та курортів на період до 2022 року» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/638-2013-%D1%80>.

Калініна Я.В. Бєчвая І.Є.

студ. гр. ЕПРм-13

ДВНЗ „Донецький Національний Технічний Університет”

Науковий керівник – к.е.н., доцент Мешков А.В.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах вітчизняної практики управління розвиток кадрового потенціалу стає одним з пріоритетних напрямків формування стратегії підприємства. Розвиток людини – це процес її якісної зміни під впливом зовнішніх і внутрішніх, соціальних і природних чинників [1]. Основна мета розвитку кадрів – забезпечення організації добре інформованими і мотивованими працівниками відповідно до стратегії і цілей організації, здатних забезпечити, у свою чергу, рішення завдань підприємства. Під самою ж системою розвитку кадрів слід розуміти комплекс взаємопов'язаних інформаційних та освітніх характеристик і елементів, що мають відношення до конкретних робочих місць, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників [3]. Одним із заходів щодо розвитку кадрів є інвестування у розвиток кадрового потенціалу. Під інвестиціями у розвиток кадрового потенціалу слід розуміти витрати підприємства, що пов'язані з підвищенням загальноосвітнього і професійного рівня працівників, виплатами стимулюючого і компенсаційного характеру [4].

Проблема інвестицій є багатогранною й актуальною в Україні. Питанням інвестування присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Бланк І.А., Гаврилюк О.В., Грیشнова О.А., Даниленко А.І., Ковальов В.В., Колот А.І., Макогон Ю.В., Мешков А.В., Пересада А.А., Попова О.Ю., В.М.Хобта В.М., та інші. В

той же час аспекти інвестування у трудові ресурси підприємств залишилися в більшості авторських досліджень недостатньо розкритими.

Враховуючи все вище зазначене, метою статті є дослідження специфіки інвестування в кадровий потенціал в сучасних умовах господарювання в Україні.

Причиною і наслідком недостатньо ефективної роботи вітчизняних підприємств є низький рівень заробітної плати, що є основним мотивом трудової діяльності в умовах погіршення параметрів соціальної інфраструктури. Це обумовлює низьку якість кадрового потенціалу і ще більш погіршує положення господарюючих суб'єктів. У сучасному трактуванні розвиток розглядається, перш за все, з позиції соціального результату – поліпшення якості життя. Соціально-економічний розвиток виробництва можливий лише при забезпеченні балансу інтересів власників підприємства, найманих робітників і держави [5]. Згідно із Законом України «Про господарські товариства», «фонд розвитку персоналу: утворюється за рахунок чистого прибутку підприємства, що залишається після формування фондів...». Крім того, слід зазначити, що провідні організації витрачають на професійний розвиток своїх співробітників значні кошти – від 2 до 10% фонду заробітної плати. Ці витрати є капіталовкладеннями організації в розвиток своїх співробітників, від яких вона чекає віддачу у вигляді підвищення продуктивності. Проте такий підхід при визначенні розміру інвестицій у персонал для вітчизняних підприємств має значний недолік, що, в першу чергу, пов'язано з низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості продукції [6]. Так, якщо в США частка заробітної плати в собівартості продукції досягає 50%, в економічно розвинутих країнах Європи дорівнює 20–30%, то в Україні – лише 1–10%. Враховуючі пропозиції щодо створення пайового інвестиційного фонду, на наш погляд, можна запропонувати аналогічний підхід щодо формування фонду розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах (див. рис. 1). Найважливішим чинником, який визначає рівень інвестицій є співвідношення між споживанням і заощадженням. Іншим важливим чинником, що визначає рівень інвестицій в суспільстві, є безпека вкладень.



Рис 1. Джерела формування внутрішньоорганізаційних інвестицій в розвиток кадрового потенціалу

Наступним чинником, який робить вплив на перетворення заощаджень в інвестиції, є рівень прибутку на інвестиції. Всі ці чинники характеризують здатність внутрішньоорганізаційного механізму перетворювати заощадження на інвестиції [5].

Таким чином, з реалізацією внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційного механізму формування і використання заощаджень, персоналу можуть бути створені умови для розвитку кадрового потенціалу підприємства. Але при цьому необхідність створення надійної системи залучення коштів, спрямованих на здійснення мотивуючих виплат персоналу, ефективне використання якої забезпечувала б повернення капіталу в майбутньому і стимулювала економічне зростання, є одним з ключових завдань сучасного етапу розвитку підприємств. Перехід до кадровоорієнтованої моделі підприємств передбачає перебудову всієї внутрішньої діяльності, і перш за все формування відповідної стратегії організації і використання спеціалізованих технологій.

1. Антропов В. А. *Территориальные транспортные комплексы* / В. А. Антропов, А. С. Мишарин // – Екатеринбург: УрГУПС, 2008. – 241 с.

2. Хобта В.М. *Активізація і підвищення ефективності інвестиційних процесів на підприємствах* / В.М.Хобта, О.Ю.Попова // Монографія: НАН України. Інститут економіки промисловості. МОН України. ДонНТУ. – Донецьк, 2005. – 343 с.

3. Мешков А.В. *Управління організацією оплати праці на підприємствах в Україні* / А.В. Мешков, Г.Є. Мудра // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 33-1 (128). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 201.

4. Грішнова О.А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О.А. Грішнова // – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2011. – 254с.

5. Колот А.І. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. І.Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – с.9

6. Захарова О.В. *«Розвиток класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.

Ковальова О.М.

аспірант

Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ ВЕНЧУРНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Венчурне інвестування набуло широкого розповсюдження в світі у другій половині двадцятого століття, але для України – це відносно нове інвестиційне джерело, що набуває особливої актуальності у зв'язку з необхідністю структурної перебудови економіки. Заслуговує на увагу розгляд основних етапів процесу венчурного інвестування та особливостей їх реалізації в умовах національної економіки.

На етапі формування венчурного фонду здійснюється акумуляція коштів інвесторів.

На етапі «Deal-flou» здійснюється пошук прибуткових та інноваційних проєктів. Український венчурний бізнес має певні проблеми пов'язані з роботою з компаніями-реципієнтами: 1) робітники потенційних венчурних фірм не мають достатньої професійної підготовки та вміння працювати з венчурними фондами; 2) відсутня достатня інформованість українських підприємців щодо принципів співпраці з венчурними інвесторами.

За даними опитування підприємців, 90% опитаних не стикались з даними щодо розвитку українського венчурного бізнесу [1]. На жаль, це дуже сумна статистика, бо венчурний бізнес та загалом інновації вже давно стали рушійною силою розвитку економічних систем таких країн, як США, Китай, Велика Британія та інших.