

обміну знаннями та ідеями між співробітниками, що стимулює створення нових знань і інновацій .

В результаті формуються стійкі характеристики організаційного клімату, який виступає медіатором взаємозв'язку між навчанням персоналу і інноваційною активністю. В рамках представленої моделі ступінь залученості персоналу пропонується розглядати як модератор взаємозв'язку практик навчання персоналу і рівня інноваційної активності.

Список використаних джерел:

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. Дата оновлення: 01.01.2013. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/4312-17.
2. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 6 квітня 2001 р. № 315/5506 — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>
3. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві [Текст] / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // Економічні науки. — 2006. — № 5. — С. 34–39.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К. : Кондор, 2003. — 296 с.
5. Науменко А. М. Деякі аспекти доцільності підготовки спеціалістів в умовах ринкової економіки [Текст] / А. М. Науменко // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону : фінансова політика та інвестиції : Збірник наукових праць. — Випуск XV, № 2. — 2009. — С. 124–135
6. Синенко, Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] / Н. Синенко. — Режим доступу : <http://hrliqa.com/index.php?module=profession&op=view&id=786>

Рецензент д.е.н., професор Козаченко Г.В.

УДК 331.101.6

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент

Чумагіна Ю.О.

Луцький національний технічний університет

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

У статті розглянуто взаємозв'язок продуктивності праці та якості людського капіталу, його вплив на продуктивність праці, внесок держави в формування людського капіталу. Проведено аналіз інвестицій в формування людського капіталу в Україні, рентабельність діяльності підприємств та динаміки продуктивності праці, що дає змогу оцінити стан національної економіки. З'ясовано наслідки підвищення інвестування в людський капітал, фактори зростання та проблеми вимірювання продуктивності праці. Досліджено особливості формування і розвитку людського капіталу в період економічних трансформацій.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, продуктивність праці, оплата праці.

Дзямулич Н.И., Чумагина Ю.О.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

В статье рассмотрена взаимосвязь производительности труда и качества человеческого капитала, его влияние на производительность труда, вклад государства в формирование человеческого капитала. Проведен анализ инвестиций в формирование человеческого капитала в Украине, рентабельность деятельности предприятий и динамики производительности труда, что позволяет оценить состояние национальной экономики. Выяснено последствия повышения инвестирования в человеческий капитал, факторы роста и проблемы измерения производительности труда. Исследованы особенности формирования и развития человеческого капитала в период экономических трансформаций.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, производительность труда, оплата труда.

Dziamulych M., Chumagina Y.

THE LABOUR PRODUCTIVITY AND HUMAN CAPITAL AND THEM INTERCONNECTION IN THE MODERN ECONOMIC

The article deals with the relationship of productivity and quality of human capital, its impact on labor productivity, and the state's contribution to the formation of human capital. The analysis of investments in the formation of human capital in Ukraine, the profitability of enterprises and the dynamics of labor productivity, makes it possible to assess the state of the national economy. The consequences of increasing investment in human capital, factors of growth and problems of measuring labor productivity have been determined. The peculiarities of the formation and development of human capital during the period of economic transformations are investigated. Human capital is considered as a component of the enterprise, which will help increase labor productivity and the path to growth of the economic situation. It is projected that with increasing the quality of human capital productivity will increase. The relationship between enterprise costs and the financial result from operating activity and the dynamics of these indicators over the last five years has been considered. The dynamics of changes in labor productivity is investigated and on the basis of this is definitely the increase in the change in labor productivity per one employed in a year. It is shown which amounts of investments are allocated from the state budget for education, health care and provision of social assistance, as well as cultural development, which are one of the dominant factors in the formation of national human capital. It is proved that the assessment of labor productivity should be investigated through an assessment of the efficiency of the enterprise. The problem of growth of human capital of Ukraine is determined. The features of the state influence on employees of the private sector of the economy and measures for influencing human capital in the national economy are determined.

Keywords: human capital, investments, labour productivity, payment of labour.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Особливості ефективного використання людського капіталу в сучасних умовах безумовно передбачають його суттєвий вплив на динаміку продуктивності праці фірми. При цьому продуктивність праці визначає суму нарахованої винагороди за виконану роботу працівникам, що виступає еквівалентом оцінки вартості людського капіталу в класичній теорії. З іншого боку, трансформації економічної системи, які відбуваються в процесі глобалізації та технологічної потреби ринків у кваліфікованих кадрах, зумовлюють посилення цього взаємозв'язку, за яким продуктивність праці напряму залежить від людського капіталу (здібностей, знань, інтелекту), а людський капітал (якість життя) залежить від рівня оплати праці. Виходячи з суспільних трансформацій, що відбуваються в Україні, а також – переорієнтації національного ринку на західноєвропейський кластер та інтеграцію його в ринок Європейського союзу, виникає необхідність детального аналізу змін, що відбуваються у сфері використання людського капіталу, як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства.

Аналіз останніх досліджень у яких започатковано вирішення проблеми. Проблемами питання «людського капіталу» та ефективності його використання займалися відомі нобелівські лауреати Т.-В.Шульц та Г.В. Беккер. Значною мірою питання дослідження сутності людського капіталу та його впливу на рівень продуктивності праці займалися такі відомі вітчизняні та зарубіжні дослідники, як: О. Грیشнова, Д. Богиня, В. Петюх, А. Маршал, В. Петті, Дж. Мінцер, Дж. Псахаропулос, Л. Туроу, І. Фішер та інші науковці.

Однак, на наш погляд, існує об'єктивна необхідність більше ретельного дослідження особливості взаємозв'язків між рівнем забезпечення людським капіталом окремих підприємств та ефективністю його застосування в аспекті впливу на рівень продуктивності праці з врахуванням технологічного рівня фірми та обсягу її інвестицій як у виробничі засоби, так і в людський капітал.

Метою статті є визначення особливостей впливу людського капіталу на продуктивність праці в умовах економічних трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасна економічна ситуація країни є кризовою, що впливає на складові людського капіталу. Людський капітал визначається отриманими знання та здібності. Формування людського капіталу йде за рахунок особистого внеску та держави. Показники людського капіталу застосовують для проведення макроекономічного та мікроекономічного дослідження економіки.

В нашому суспільстві проблемою формування людського капіталу є недостатня платоспроможність населення. Наше населення є бідним, йому не вистачає інвестицій в свій розвиток, з теоретичною складовою у нашого суспільства проблем немає, але практична складова не достатньо інвестована. При збільшенні інвестування в людський капітал, будуть наступні наслідки:

1. Професійний розвиток працівника.
2. Збільшення заробітної плати працівника.
3. Зацікавленість в ефективності (продуктивності) праці.
4. Збільшення прибутків підприємства.

За допомогою цих наслідків показано взаємозв'язок продуктивності праці з людським капіталом. Взаємозв'язок полягає у тому, що якщо будуть достатні вливання інвестицій в людський капітал, то зацікавленість робочої сили буде зростати, а отже буде зростати продуктивність праці і бажаний результат діяльності підприємства - прибуток.

Підприємство здійснює вплив на людський капітал за допомогою інструментів держави. Використання такого інструменту, як інвестування в підвищення кваліфікації, культурний розвиток та соціальний захист населення, веде до збільшення здібностей, навичок і впевненості робітників.

Згідно з дослідженням Беккера в його теорії людського капіталу на мікроекономічному рівні, інвестиції підприємства направлені на здобуття особливих навичок, а працівники зацікавлені в загальних знаннях. Також він вважав, що інвестиції в людський капітал є раціональними. Витрати на думку Беккера на освіту, тренінги та медицину, потрібні для покращення якості життя, здоров'я та збільшення заробітної плати [1].

Виходячи з вищезазначеного, аналізуємо стан виділення інвестицій з державного бюджету на людський капітал (табл. 1).

Таблиця 1

Капітальні інвестиції з державного бюджету за 2010-2017 роки, млн. грн.

Рік	Інвестиції в освіту	Інвестиції в охорону здоров'я та надання соціальної допомоги	Інвестиції в культурний розвиток
2010	2809,9	2684,9	2336,3
2015	2125,4	2024,8	1754,7
2016	3326	3266,5	3093,2
2017	5598,6	31368	3067,5

Джерело: розроблено автором на основі джерела.[2]

Аналізуючи показники інвестицій в освіту можна вважати, що інвестиційні вкладення держави збільшились у два рази, але зважаючи на збільшення мінімальної заробітної плати, то можна вважати, що інвестиційні вкладення на освіту не змінились. Інвестиційні вкладення в охорону здоров'я та надання соціальної допомоги особливого збільшення вкладень не отримали і інвестиції в культурний розвиток з 2015 до 2016 року збільшились у два рази, а порівнюючи 2010 з 2015 роки і 2016 з 2017 роком пройшло зменшення інвестицій.

В основному людський капітал позитивно впливає на продуктивність праці та економічне зростання. При збільшенні людського капіталу збільшується продуктивність праці. Продуктивність праці – найважливіша характеристика стану економіки країни, окремих галузей. За розмірами та динамікою продуктивності праці оцінюють використання трудового потенціалу, розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння досягнень науково-технічного прогресу, визначають рівень життя населення. Продуктивність праці є динамічним показником, тобто постійно змінюється під дією різних чинників [6].

Для того, щоб оцінити продуктивність праці оцінимо ефективність роботи підприємств, які відповідають за людський капітал, а саме: за здоров'я та соціальну допомогу; за професійну підготовку; за технічний прогрес; за культурний розвиток суспільства. Визначити ефективність роботи підприємства можна через показник рентабельності (табл.2).

Таблиця 2

Рентабельність діяльності підприємств України за 2014-2017 роки, млн. грн.

Сфера діяльності	2014			2015			2016			2017		
	Результат від операційної діяльності	Витрати операційної діяльності	Рівень рентабельності (збитковості),%	Результат від операційної діяльності	Витрати операційної діяльності	Рівень рентабельності (збитковості),%	Результат від операційної діяльності	Витрати операційної діяльності	Рівень рентабельності (збитковості),%	Результат від операційної діяльності	Витрати операційної діяльності	Рівень рентабельності (збитковості),%
Фінансова та страхова діяльність	-14770	97400	-15,7	10112,5	114113	-8,9	-3765	78583	-4,8	1070,8	33762	3,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	-65313	-22451	-29	-2251	207747	-1,1	38489	218523	17,6	28130	149058	19
Освіта	91,4	1660,1	5,5	123	2142,5	5,7	134,9	2428,2	5,6	33,8	814	4,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	-306,7	8194,8	-3,7	-66,6	11832,5	-0,6	621,5	13885,5	4,5	413,6	9016,6	4,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	-2529	21401	-12	-3378,4	13342,4	-25,3	-1958,6	11856,8	-16,5	-1078	6500	-17

Джерело: розроблено автором на основі джерела [2].

Аналізуючи стан рентабельності можна сказати, що станом з 2014 року результати від діяльності по всім галузям діяльності зросли. Рентабельність професійної, наукової та технічної діяльності в 2014 році була найнижчою, але інтенсивно зростала і стала приносити найвищий результат. По результативності найнижче місце займає мистецтво, спорт, розваги та відпочинок, які мали найнижчий результат в 2015 році знизився на 13,5% та підвищився рентабельність на 8,8% до 2016 року. Підвищився рівень рентабельності в діяльності охорони здоров'я та надання соціальної допомоги та фінансовій та страховій діяльності. Освітня діяльність має тенденцію до зниження з 2016 до 2017 року на 1,4%.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи [4]:

1. Соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили.
2. Матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва.
3. Організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Проблемами вимірювання продуктивності праці можна вважати:

1. Помилки в проведенні процесі вимірювання.
2. Порушення жорсткого контролю управління робітниками.
3. Достовірність даних.

Використання праці для вимірювання продуктивності є основною прерогативою. Продуктивність праці є легшою у вимірюванні тому, що визначити

витрати праці простіше ніж інші показники витрат. В Радянському союзі існувала спрощена система для розрахунку основних робітників в основному виробництві. Продуктивність праці розраховувалась на локальному рівні та порівнювалась з темпом розвитку інших країн.

В останні роки в Україні посилилась увага до показника продуктивності праці з боку державних органів влади. Зокрема, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 року було затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності [5].

Проаналізуємо динаміку зростання продуктивності праці в Україні за 2010-2017 рр. для розуміння сучасної ситуації (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка продуктивності праці в Україні за 2010-2017 рр.

	ВВП у фактичних цінах, млн.грн.	чисельність зайнятого населення, тис. осіб	продуктивність праці, тис. грн/ особу.
2010	1082569,0	19164,0	56,5
2012	1408889,0	19317,8	72,9
2014	1566728,0	19035,2	82,3
2016	2383182,0	17303,6	137,7
2017	2982920,0	17193,2	173,5

Джерело: розроблено на основі джерел [2], [5].

Аналізуючи динаміку зростання продуктивності праці зрозуміло, що з 2010 по 2017 рік в продуктивності тенденція до зростання. Приріст до зростання становить 30 тис. грн на одного зайнятого в рік.

При впровадженні нової техніки або технології, удосконалюються технологічні процеси та механізми, відбувається автоматизація виробництва, яка призводить до зниження трудомісткості та підвищення продуктивності праці. Під час зростання продуктивності зростає оплата праці, яка залежить у технічних працівників від участі у діяльності [4].

Сучасна економіка і надалі має базуватися на зростанні продуктивності праці для встановлення конкурентоспроможної економіки, що дозволить нам виходити з фінансової прірви економіки. Крім того, умовою конкурентоспроможності економіки є позитивне сальдо між темпами продуктивності праці та оплатою праці. При цьому виникає потреба в державному регулюванні процесами у сфері зайнятості і оплати праці. Тенденція до зростання мінімальної заробітної плати допомагає нам встигати за тенденцією зростання цін, але не підвищує наш людський капітал, що на даний момент є печальною складовою до життя нашого населення.

Висновки. Отже, виходячи із вищезазначеного, можна стверджувати, що якість людського капіталу підприємства безпосередньо впливає на ефективність роботи персоналу загалом і на його продуктивність праці зокрема, оскільки суб'єкти господарювання, прагнучи забезпечити зростання прибутку, здійснюють заходи по стимулюванню персоналу щодо зростання продуктивності праці, в тому числі – й шляхом підвищення рівня освіти та кваліфікації найманих працівників.

Таким чином, ми приходимо до висновку, що підвищення рівня людського капіталу підприємства є одним із найпотужніших джерел підвищення продуктивності праці персоналу, а отже – обсягів виробництва та якості продукції, що в кінцевому наслідку призводить до зростання прибутковості діяльності суб'єкта господарювання. Відповідно, зростає необхідність підвищення інвестицій підприємств у людський капітал, що повинно забезпечуватися наступними заходами:

1. Фінансування заходів по підвищенню кваліфікації працівників підприємства.

2. Фінансове стимулювання працівників щодо підвищення своїх професійних навичок.

3. Забезпечення соціально-економічних елементів впливу на мотивацію працівників підприємства, шляхом фінансування відповідних заходів по покращенню умов праці та відпочинку.

Список використаних джерел:

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education.- Chicago: The University of Chicago Press. – 1964. – 268 p.
2. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Мостовенко Н. А. Функції та властивості віртуальної валюти з позиції теорії грошей / Н. А. Мостовенко, Т. І. Коробчук // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»: Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 14 (53). – Редкол.: відп. д.е.н., професор Вахович І. М. – Луцьк, 2017. – с. 144-152.
4. Семенов А. Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці [Електронний ресурс] / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2. – С. 182-185. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_2_36.
5. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання [Електронний ресурс] / О. О. Чернушкіна // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 147-151. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2013_4_26.
6. Чобіток В. І. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / В. І. Чобіток, С. О. Боровок // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 342-346. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetr_2013_42_52.
7. Шахно А. Ю. Зростання продуктивності праці як індикатор розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / А. Ю. Шахно // Вісник Криворізького економічного інституту КНУ. – 2013. – № 1. – С. 14-20. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkei_2013_1_5.

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.

УДК 331.101

Ревтюк Є.А. д.е.н., професор

Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В роботі проведено аналіз теоретичних підходів до запровадження концепції управління людським капіталом на підприємстві. На основі проведеного аналізу запропоновано власний адаптивний підхід, який заснований на використанні циклічної моделі безперервного покращення Шухерта-Демінга. Розроблено детальну класифікацію етапів запровадження концепції управління людським капіталом на підприємстві в рамках запропонованого підходу.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, управління людським капіталом, інвестиції у людський капітал.

Reviuk Y.

THEORETICAL APPROACHES TO IMPLEMENTATION OF THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

The paper reviews key theoretical approaches to the introduction of the concept of human capital management at the enterprise. On the basis of the analysis, we propose own adaptive approach, based on the cyclic model of continuous improvement by Schuhert-Deming. A detailed classification of the stages of implementation of the concept of human capital management at the enterprise has been developed within the framework of the proposed approach.

Key words: personnel, human resources management, human capital management, investments in human capital.

Ревтюк Е.А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИМПЛЕМЕНТАЦИИ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ