

УДК 331.522.4:331.101.6

Марина Сергіївна КРИВЦОВА

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ:
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА УЗГОДЖЕНІСТЬ**

Кривцова, М. С. Людський капітал та продуктивність праці : взаємозв'язок та узгодженість // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць (ISSN 2313-4569); за ред. : М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 3 (67). С. 151–161.

Анотація. Статтю присвячено актуальному питанню взаємного впливу розвитку людського капіталу на рівень продуктивності праці як на державному рівні, так і на рівні підприємства. Наголошено, що інвестиції в людський капітал вважаються невід'ємним елементом успішного розвитку підприємства. У сучасній економіці людський капітал набуває визначальну роль, виступаючи найважливішим фактором економічного зростання і добробуту суспільства, головним критерієм для підвищення продуктивності праці та оцінки ефективності компанії в досягненні конкурентних переваг. Досліджено основні тенденції, що притаманні «економіці знань», яка змінює акцент у досягненні конкурентних переваг з «техногенного» фактору на «гомогенний». Проаналізовано статистичні показники продуктивності праці на макро- та мікрорівні. Здійснено аналіз інвестицій в людський капітал на підприємствах України. Визначено, що навчання персоналу на сучасному етапі розвитку економіки за допомогою інвестування у людський капітал варто вважати найважливішою стратегічною задачею, яку ставлять перед собою підприємства. Це сприяє утриманню персоналу, знижує рівень плинності кадрів, сприяє підвищенню продуктивності праці, дозволяючи будь-якому підприємству не лише вижити у ринкових умовах, але й досягти конкурентної переваги, утримати і поліпшити свої позиції на ринку, забезпечити зростання і накопичення людського капіталу. Розглянуто напрямки діяльності для досягнення ефективності процесу навчання працівників підприємства та позитивного довгострокового результату у вигляді підвищення продуктивності праці. Сформульовано рекомендації щодо сприяння розвитку працівників-новаторів, які створюють найбільш вагомий внесок у підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: людський капітал; продуктивність праці; людський розвиток; якість життя; інвестиції в персонал; навчання персоналу.

Марина Сергеевна КРИВЦОВА

кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда, Одесский национальный экономический университет, Украина, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА:
ВЗАИМОСВЯЗЬ И СОГЛАСОВАННОСТЬ**

Кривцова, М. С. Человеческий капитал и производительность труда: взаимосвязь и согласованность // Вестник социально-экономических исследований : сб. науч. трудов (ISSN 2313-4569); под ред. : М. И. Зверякова (глав. ред.) и др. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2018. № 3 (67). С. 151–161.

Аннотация. Статья посвящена актуальному вопросу взаимного влияния развития человеческого капитала на уровень производительности труда, как на государственном уровне, так и на уровне предприятия. Отмечено, что инвестиции в человеческий капитал считаются неотъемлемым элементом успешного развития предприятия. В современной экономике человеческий капитал приобретает определяющую роль, выступая важнейшим фактором экономического роста и благосостояния общества, главным критерием для повышения производительности труда и оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ. Исследованы основные тенденции, присущие «экономике знаний», которая меняет акцент в достижении конкурентных преимуществ с «техногенного» фактора на «гомогенный». Проанализированы статистические показатели производительности труда на макро- и микроуровне. Выполнен анализ инвестиций в человеческий капитал на предприятиях Украины. Определено, что обучение персонала на современном этапе развития экономики посредством инвестирования в человеческий капитал, следует считать важнейшей стратегической задачей, которую ставят перед собой предприятия. Это способствует удержанию персонала, снижает уровень текучести кадров, способствует повышению производительности труда,

позволяя любому предприятию не только выжить в рыночных условиях, но и достичь конкурентного преимущества, удержать и улучшить свои позиции на рынке, обеспечить рост и накопление человеческого капитала. Рассмотрены направления деятельности для достижения эффективности процесса обучения работников предприятия и положительного долгосрочного результата в виде повышения производительности труда. Сформулированы рекомендации для содействия развитию работников-новаторов, которые создают наиболее весомый вклад в повышение производительности труда.

Ключевые слова: человеческий капитал; производительность труда; развитие общества; качество жизни; инвестиции в персонал; обучение персонала.

Marina KRYVTSOVA

PhD in Economics, Senior lecturer, Department of Human Resources and Labor Economics,
Odessa National Economics University, Ukraine, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com,
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

HUMAN CAPITAL AND LABOR PRODUCTIVITY: INTERCONNECTION AND COHERENCE

Kryvtsova, M. (2018). Human capital and labor productivity: interconnection and coherence. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [Liudskyi kapital ta produktyvniyst pratsi: vzaiemozviazok ta uzgodzhenist; za red.: M. I. Zvieriakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin; Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen' (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 3 (67), pp. 151–161.

Abstract. The article is devoted to the actual question of the mutual influence of human capital development on the level of labor productivity at the state level and at the enterprise level. It is emphasized that investments in human capital are considered as an integral part of enterprise successful development. In the modern economy, human capital acquires a decisive role, being the most important factor in economic growth and the welfare of society, the main criterion for labor productivity increasing and the company's effectiveness evaluating in competitive advantages achieving. The main tendencies that are inherent in the «knowledge economy», which changes the emphasis in competitive advantages achieving from «technogenic» factor to «homogenous», are investigated. The statistical indicators of labor productivity on macro- and micro-level are analyzed. The analysis of investments in human capital at Ukrainian enterprises is carried out. It is determined that the staff training at the present stage of economic development by investing in human capital should be considered as a most important strategic, which enterprises set themselves. It contributes to the staff retaining, the staff turnover reduces, the labor productivity increasing contributes, allowing any enterprise not only to survive in market conditions, but also to achieve a competitive advantage, to retain and improve its market position, to ensure growth and accumulation of human capital. The activity directions for efficiency achievement of enterprise employees training process and positive long-term result in the form of labor productivity increasing are considered. Recommendations to promote of innovative employees development, which create the most significant contribution in the labor productivity increasing are formulated.

Keywords: human capital; labor productivity; human development; quality of life; life quality; investment in staff; staff training.

JEL classification: J240; O490

Постановка проблеми у загальному вигляді. Досягнення визнаних світовою спільнотою стандартів життя є ключовим завданням соціально-економічної політики України в сучасних умовах. Водночас, цілком очевидно, що забезпечення реалізації потреб людини і можливостей людського розвитку безпосередньо залежить від економічної ситуації в країні. Особливо важливого значення у даному контексті набувають проблеми забезпечення стійкого економічного зростання на основі підвищення продуктивності праці як основного індикатора ефективності економіки.

У сучасних умовах глобалізаційного світу відбувається заміна економічних чинників розвитку соціальними, а економіка підпорядковується забезпеченню цінностей людини. Разом з тим, вільний розвиток і забезпечення відповідного рівня добробуту для людини стають умовами не тільки збагачення самої людини, а й подальшого економічного розвитку суспільства. В цьому контексті під розвитком людини ми розуміємо необхідність здійснення інвестицій у людський капітал, що створює передумови для підвищення продуктивності праці та сталого економічного та інноваційного розвитку підприємств. Саме тому

актуальним є дослідження продуктивності праці в її тісному взаємозв'язку із процесом інвестування людського капіталу, поєднання економічного та соціального напрямків розвитку економіки.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Теоретичне підґрунтя сучасних уявлень про економічний зміст поняття продуктивності праці, обґрунтування методики вимірювання її рівня й динаміки, застосування різноманітних методів для характеристики ступеня впливу факторів на продуктивність праці закладене працями дослідників далекого та близького зарубіжжя. Зокрема, багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги таких зарубіжних науковців, як П. Друкер, Г. Емерсон, К. Куросава, А. Лоулер, Б. Генкін, А. М. Гінзбург, Р. Колосова, С. Г. Струмлілн тощо.

Різні аспекти окресленої проблематики досліджували такі українські вчені як Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, О. П. Дяків, Т. А. Заяць, А. М. Колот, Е. П. Качан, Т. М. Кір'ян, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова тощо.

Проблема продуктивних здібностей людини як особливого виду людського капіталу розглянута в працях Г. Беккера, М. Блауга, Д. Богині, Г. Боуена, А. Гальчинського, В. Гейця, О. Грішнкової, В. Денесюка, А. Добриніна, І. Каленюка, В. Куценко тощо.

Академік НАН України Е. Лібанова у роботі [1, с.49] акцентує увагу на підвищенні якості населення в умовах посилення тенденцій глобалізації світової економіки, що має стати головним фактором підвищення рівня національної конкурентоспроможності та забезпечення стійкого економічного зростання. Інноваційно орієнтована економіка потребує підготовки робочої сили широкого профілю, здатної до навчання і постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технологічних інновацій, освоєння нових універсальних спеціальностей, наявності стійких мотиваційних установок на підвищення професійного рівня, а, отже, і продуктивності праці.

Відомий вчений України О. Грішнова вважає, що на макроекономічному рівні зростання продуктивності праці визначає динаміку ВВП, забезпечує збільшення купівельної спроможності основної маси населення, стає дієвим засобом послаблення інфляції і основним джерелом реалізації заходів, спрямованих на соціальний розвиток і зростання рівня життя населення [2, с.280].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В сучасних умовах все більше дослідників поділяють точку зору про значний вплив якості людського капіталу на виробничу ефективність і темпи економічного зростання, стверджуючи, що при практично однаковій технічній оснащеності більш конкурентоспроможним сьогодні виявляється той виробник, який ефективніше використовує наявні у нього людські ресурси, причому, чим більша компанія, тим більш значущим стає людський фактор.

Численні дослідження показують, що «економіці знань» притаманні такі тенденції:

- «техногенний» фактор відмінностей в конкурентному становищі підприємства змінюється «гомогенним» чинником, що визначається, в першу чергу, здібностями і можливостями персоналу;
- більшість знань сучасної компанії знаходиться «тільки в головах співробітників» і це найцінніший інтелектуальний ресурс – так звані неявні знання, укладені в досвіді, навичках, компетенції співробітників. Причому, важливою ресурсною особливістю інтелектуальних ресурсів персоналу є їх в деякому сенсі невичерпність за певних умов, що може і повинно бути покладено в основу ефективного управління продуктивністю праці;
- ефективна робота з персоналом у сучасних соціально-економічних умовах може мати своїм наслідком суттєве зростання продуктивності праці та, як наслідок, доходів підприємців та акціонерів [3, с.156].

Все це засвідчує актуальність та значимість вивчення процесів інвестування у людський капітал та управління продуктивністю праці.

Водночас недостатньо опрацьованими залишаються питання, пов'язані з системними дослідженнями взаємовпливу продуктивності праці та інвестицій у людський капітал, що

знижує можливості ефективного управління соціально-економічними процесами на різних рівнях.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретико-методологічних та практичних основ взаємозв'язку та узгодження розвитку людського капіталу з рівнем продуктивності праці як на державному рівні, так і на рівні підприємств.

Для досягнення цієї мети автором було поставлено та вирішено такі завдання: вивчити статистичну інформацію щодо рівня продуктивності праці в Україні та країнах ЄС, розглянути основні тенденції роботи з персоналом на українських підприємствах, обґрунтувати необхідність здійснення інвестицій у людський капітал для підвищення продуктивності праці на макро- та мікрорівні.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки пріоритетного значення набувають проблеми досягнення збалансованості між забезпеченням розвитку суспільства та підвищенням життєвого рівня населення. При цьому оцінка рівня продуктивності праці продовжує залишатися одним із найважливіших індикаторів динаміки розвитку соціально-трудова сфери економічно розвинених країн. Як свідчить досвід ринково орієнтованих країн, саме за рахунок зростання продуктивності як економічного підґрунтя забезпечення сталого суспільного розвитку досягалося значне підвищення життєвого рівня населення. Разом з тим, суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані можливості для людини прожити довге і здорове життя; набувати, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

Ґрунтовний аналіз переваг від інвестування у людський капітал здійснила О. Грішнова, яка визначає такі його вигоди [4, с.83]:

- інвестиції в напрямку зростання трудового потенціалу повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вкладення в основний та оборотний капітали, адже в процесі формування та використання людський потенціал не зношується, а вдосконалюється за рахунок надбання людиною професійного досвіду;
- незалежно від суб'єкта інвестування дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект: для працівника – зростання доходів, якості життя, задоволення від роботи та самоповага; для власника підприємства – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва, скорочення втрат робочого часу та економія витрат; для держави – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності;
- кумулятивна (суспільна) вигода від інвестицій у вдосконалення трудового потенціалу перевищує суму тих вигод, які отримує кожен учасник окремо.

Однак є фактори, які стримують інвестування в людський капітал: 1) важко гарантувати отримання очікуваного результату та високий ризик (робітник може з часом змінити роботу та перейти на більш високооплачувану, водночас економічна вигода від модернізації основних фондів є цілком передбачуваною та чітко прогнозованою вартістю); 2) інвестиційний період людського капіталу є значно тривалішим, ніж вкладення у фізичний капітал (підготовка фахівця в установах вищої освіти триває 5–6 років, у той час як заміна обладнання та модернізація основних фондів відбуваються в декілька разів швидше); 3) інвестиції у зростання якостей трудового потенціалу не можуть мати тимчасовий або одноразовий характер, оскільки це зменшує їх загальну ефективність; 4) із закінченням активного трудового життя використання накопиченого людського капіталу значно знижується; 5) віддача від інвестицій залежить від тривалості життя вкладника.

Оцінюючи показники продуктивності праці та якості людського розвитку в Україні порівняно з іншими країнами необхідно констатувати, що теоретичні основи про взаємозв'язок продуктивності та розвитку людського капіталу цілком підтверджуються різними статистичними даними. Наприклад, показник погодинної продуктивності праці в Україні найнижчий серед країн Європи – лише 2,8 дол. США за годину проти 29,08 дол. США в Польщі та 59,94 дол. США в Німеччині (рис. 1).

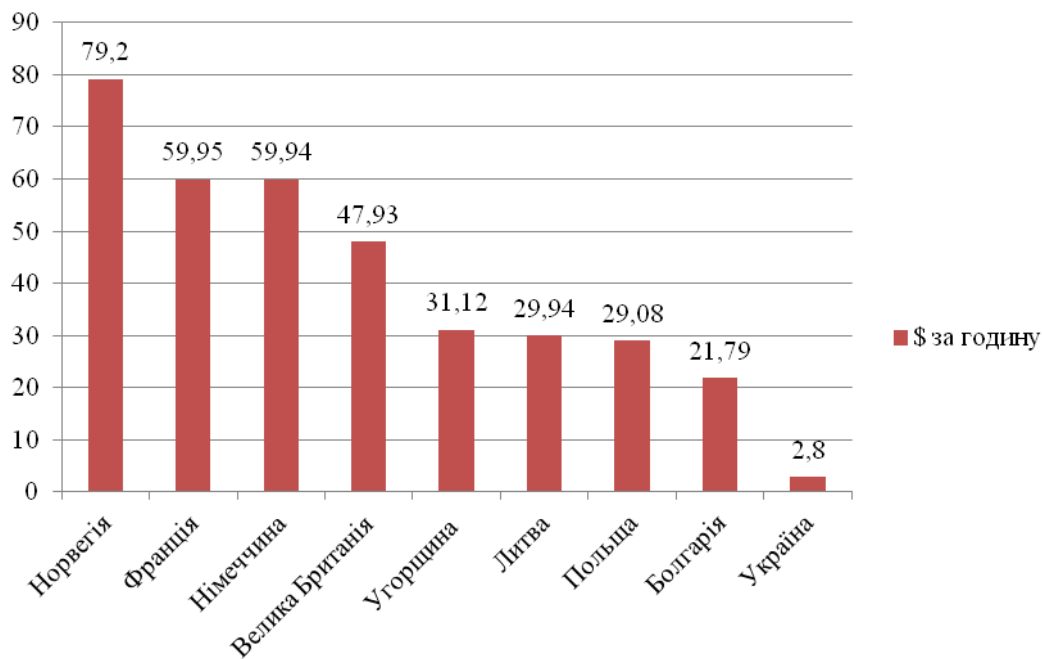


Рис. 1. Продуктивність праці в країнах ЄС та Україні в 2016 році, дол. США за годину (розраховано на основі даних Держстату України та Мінекономрозвитку України)

Якщо розглянути такий показник як індекс людського розвитку, який використовується для порівняльної оцінки бідності, грамотності, освіти, середньої тривалості життя, рівню охорони здоров'я, соціальної захищеності, довголіття, екології, рівень злочинності, дотримання прав людини і ВВП на душу населення, то і тут Україна значно відстає від європейських країн, хоча в цілому по світу належить до групи країн з високим індексом (табл. 1).

Таблиця 1

Індекс людського розвитку в Україні та країнах ЄС, 2016–2017 рр. [5]

Індекс людського розвитку, місце у рейтингу		
Країна	Рік	
	2016	2017
Норвегія	1	1
Німеччина	4	5
Велика Британія	16	14
Франція	21	24
Польща	36	33
Литва	37	36
Угорщина	43	45
Болгарія	56	51
Україна	84	88

Вивчення динаміки зміни ВВП та продуктивності праці в Україні показує, що за останні п'ять років не було значних змін у цих показниках, а навпаки, в період 2013–2015 рр. відбулося значне падіння як ВВП, так і показника продуктивності праці що, звісно, обумовлено соціально-політичними подіями. Лише у 2016 році намітилася тенденція до росту ВВП та продуктивності праці на одного працівника у 2,4% та 3,4% відповідно (табл. 2).

ВВП та продуктивність праці на одного працівника в Україні, 2012–2016 рр. [6, с.2]

ВВП:	Рік				
	2012	2013	2014	2015	2016
у фактичних цінах, млн. грн.	1404669	1465198	1586915	1988544	2385367
у постійних цінах 2010 року, млн. грн.	1141055	1140750	1066001	961821	985299
індекс фізичного обсягу, % до попереднього року	100,2	100,0	93,4	90,2	102,4
Продуктивність праці (одного зайнятого)					
у фактичних цінах, грн.	72927	75861	87804	120934	146549
у постійних цінах 2010 року, грн.	59241	59063	58982	58494	60534
індекс змін, % до попереднього року	100,1	99,7	99,9	99,2	103,4

Таким чином, статистика красномовно підтверджує необхідність звернення уваги на зміну підходу до розвитку людського капіталу та управління продуктивністю праці як на державному рівні, так і на рівні підприємств.

Вивчаючи наукові здобутки у сфері людського капіталу, не можна не погодитися з точкою зору О. А. Грішнєвої, згідно з якою людський капітал (знання, навички та інші продуктивні здібності, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду) є як результатом, так і чинником людського розвитку, тобто він забезпечує не лише економічне зростання, але й стає метою і критерієм соціально-економічного прогресу [7, с.101].

При цьому реалізація людського капіталу можлива за умов залучення інвестицій у людський капітал, які забезпечують суттєвий за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Саме інвестиції в людський капітал сприяють підвищенню професійної кваліфікації та поліпшенню продуктивних здібностей людини та, відповідно, збільшують продуктивність праці.

У зв'язку з цим, управління розвитком людського капіталу, у тому числі його професійне навчання на підприємстві, також потребує значної уваги та переосмислення його значення. Потреба у безперервному поповненні й відновленні професійних знань, їхньої актуалізації на продуктивному етапі людського життя обумовлена темпами науково-технічного прогресу, переходом до інформаційного розвитку суспільства, широким застосуванням інформаційних технологій.

За деякими оцінками, середньорічний темп приросту нових знань становить 4–6%. Це означає, що близько 50% професійних знань фахівців повинен одержати після закінчення навчального закладу.

Обсяг часу, необхідний для відновлення професійних знань для фахівців з вищою освітою, становить 28% від загального обсягу часу, яким володіє працівник протягом усього працездатного періоду [8, с.119].

Українські підприємства неоднозначно підходять до процесу інвестування у власний персонал. Це показують дані аналітичної компанії EY. З одного боку, відповідно до «Огляду кадрових політик і практик EY-2017», 86% компаній в Україні проводять оцінку ефективності роботи співробітників, із них 61% роблять це раз на рік [9]. На практиці це означає, що компанії впроваджують різні системи оцінки персоналу та виявляють напрямки для його розвитку, тобто навчання. Але згідно з останніми дослідженнями компанії EY варто відмітити, що пріоритети компаній на 2018 рік значно відрізняються від 2017 року. Навчання та розвиток персоналу, яке займало перше місце на порядку денному останні 3 роки, поступилося місцем питанню залучення персоналу, який відзначили 61% компаній.

Водночас, підбір персоналу продовжує набирати важливість, посівши третє місце серед пріоритетів кадрових політик (для порівняння у 2015 році – 12 місце). На четвертому місці знаходиться корпоративна культура, яку відзначили 46% компаній [10]. Але навіть таке незначне переміщення пріоритетів у навчанні та розвитку персоналу (з першого місця на друге) все одно показує, що цей напрямок кадрової політики дуже важливий для підприємств, особливо тих, хто прагне до інновацій та високих фінансових показників.

На сьогодні сформовано два підходи до розвитку людського капіталу на підприємствах:

- перший підхід зорієнтований на використання вже існуючих у людини знань, здібностей та вмінь з метою отримання швидкого економічного ефекту – у цьому випадку витрати на професійне навчання розглядаються як видатки, які необхідно скорочувати;
- другий підхід передбачає розвиток персоналу як стратегічного виду ресурсів, який буде забезпечувати конкурентні переваги підприємства й потребує довгострокових інвестицій – цей підхід є найбільш перспективним, оскільки для успішного економічного розвитку суттєве значення має людський інтелект, знання, котрі повинні розвиватися і матеріалізуватися в інноваціях, підвищенні продуктивності і якості праці, а отже, прирощуванні прибутку й зростання конкурентоспроможності підприємства.

Наразі світова наука і практика знаходяться у пошуках доказів переваги інвестицій в людський капітал порівняно з інвестиціями в основний капітал. Це співвідношення характеризується різноманітними пропорціями, але найчастіше – 0,6/0,4 з перевагою інвестицій у людський капітал. Окремі автори навіть називають це співвідношення «золотий перетин». Звичайно, вважаємо, що «золотий перетин» об'єктивно існує, але його визначення є результатом економічного аналізу на оптимальність виробничої функції. Тому конкретне значення «золотого перетину» залежить від численних факторів внутрішнього і зовнішнього виробничого середовища. Але цілком зрозуміло, що на кожному підприємстві спостерігаються відхилення від середньогалузевого значення «золотого перетину» залежно від рівня його організаційної культури.

Умови, за яких підприємства України здійснюють інвестування у людський капітал, є досить різними та залежать від значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників, визначальними серед яких є розмір та рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку. Можливості великих економічно успішних промислових підприємств дозволяють їм створювати у своєму складі та забезпечувати сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких є комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників. У якості викладачів до цих підрозділів можуть запрошуватися як штатні працівники підприємства, які протягом тривалого часу демонструють найвищі трудові результати та володіють педагогічними якостями, так і сторонні провідні фахівці та викладачі у кожній окремій сфері знань. Основним призначенням таких підрозділів є здійснення професійного навчання робітничого персоналу на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. Найвищим організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства може стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит, підтвердженням чого є сертифікат державного рівня. Разом з тим, такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівного персоналу у найкращих та найбільш престижних навчальних закладах країни та світу, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та отримати економічну віддачу від інвестованих коштів.

Натомість переважна більшість малих та середніх підприємств не мають достатньо фінансових та організаційних ресурсів, які б дозволили їм здійснити власними силами та на достатньо високому рівні професійну підготовку та перепідготовку персоналу, що значно звужує можливості реалізації програм професійного розвитку працівників. У цьому випадку можуть бути використані два основних економічно доцільних варіанти збільшення рівня

професійної компетенції працівників. Перший є переважно бюджетним та полягає у використанні різних форм внутрішнього наставництва та коучинга. Другий – підготовка та перепідготовка працівників у спеціалізованих навчальних закладах на платній основі. Практичний вибір одного із цих двох варіантів у кожному конкретному випадку має супроводжуватися обґрунтуванням економічної доцільності та оцінкою ймовірності настання певних ризиків інвестування. Проте у будь-якому випадку використання внутрішніх форм професійного розвитку більш раціонально застосовувати для рядових працівників, тоді як професійний розвиток із залученням зовнішніх провайдерів доцільно використовувати для керівного персоналу.

Якщо розглянути питому вагу інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку досягнуто окремими найбільш успішними та провідними промисловими підприємствами світу, то найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 8%, для підприємств США він дорівнює 6,5%, для Японії – 5,2% [10]. Вивчення статистичної інформації щодо здійснення інвестування у людський капітал на підприємствах України дозволяє стверджувати, що цей процес має доволі повільний характер та складає незначну частку в процентному відношенні до фонду оплати праці, так на 2017 рік цей показник склав лише 3,9% (табл. 3). Але він доволі варіативний за видами економічної діяльності: найвищий відсоток витрат можна побачити у сфері наукових досліджень і розробок – 8,4% та будівництві – 8,3%, а найнижчий – 0,2% у сфері освіти та 0,4% – у сфері охорони здоров'я (табл. 4).

Таблиця 3

Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці [11]

Рік	Сума витрат, млн. грн.	% до фонду оплати праці	% до попереднього року	Сума витрат у середньому на 1 штатного працівника, грн.	% до попереднього року
2013	17924,3	4,5	101,4	2807	104,6
2014	18526,2	4,6	103,4	3254	115,9
2015	18987,1	4,7	102,5	4516	138,8
2016	21605,9	4,4	113,8	3490	77,3
2017	25574,5	3,9	118,4	4136	118,5

Таким чином, можна стверджувати, що низькі темпи росту продуктивності праці значною мірою пов'язані з незадовільним станом фінансування процесу розвитку людського капіталу на підприємствах. Необхідність та ефективність цих витрат визнаються багатьма експертами та науковцями, але реалії показують, що підприємці ще не готові до інтенсивних вкладень у людський капітал.

Низький рівень інвестування вітчизняними підприємствами у людський капітал зумовлений перш за все такими головними причинами:

- нестачею вільних коштів у підприємств;
- нерозумінням керівництвом необхідності даної складової загального інвестування внаслідок непоінформованості про те, в який термін і в якому вигляді буде отримана окупність від вкладених коштів;
- неефективною системою мотивації щодо вкладення коштів у людський капітал з боку держави для підприємств.

Таблиця 4

Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, за видами економічної діяльності у 2017 році [11]

	Сума витрат		Сума витрат у середньому на одного штатного працівника, грн.
	млн. грн.	% до фонду оплати праці	
Усього	25 574,5	3,9	4 136
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	578,9	1,7	1 425
Промисловість	14 023,5	8,1	8 104
Будівництво	1 042,4	8,3	7 801
Інформація та телекомунікації	522,0	3,0	6 477
Фінансова та страхова діяльність	610,6	2,4	4 613
Операції з нерухомим майном	83,1	1,4	1 377
Професійна, наукова та технічна діяльність;	1 546,7	5,9	9 477
з неї наукові дослідження та розробки	719,2	8,4	12 355
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	268,6	0,5	483
Освіта	206,5	0,2	253
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	208,6	0,4	297
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	115,0	1,0	1 461

Для ефективної реалізації процесу навчання працівників підприємства та досягнення позитивного довгострокового результату у вигляді підвищення продуктивності праці необхідно враховувати наступне:

- керівник підприємства (бригади, відділу тощо) повинен бути активним учасником цього процесу: постійно вчитися самому й координувати навчання підлеглих;
- до навчання необхідно підходити як до системи, яка включає великий обсяг підготовчої роботи і посттренінгового супроводження;
- використання набутих знань й навичок на робочому місці – основне завдання навчання;
- за допомогою навчання можливо формувати здоровий соціальний клімат на підприємстві (цеху, відділі, підрозділі тощо), оскільки його варто також розглядати як мотиваційний та командотворючий фактор;
- для того, щоб навчання розглядалося як інвестиції в кадровий ресурс, а не затратами, необхідно розвивати працівника як лояльну до підприємства ініціативну особистість;
- при формуванні груп працівників, що навчаються, необхідно враховувати різноманітний рівень підготовки і обізнаність працівників, а також їх соціально-демографічні характеристики;
- у процесі навчання процес поширення знань можна активізувати різними способами (серед яких звіти, візити й екскурсії, ділові ігри, ротація персоналу, освітні програми й тренінги, програми стандартизації, обмін досвідом, конференції тощо), використання яких у сукупності дозволить застосовувати переваги й обмеження кожного;
- для отримання робітниками суміжної професії або проведення навчання з питань, за якими на підприємстві немає викладачів, можна звернутися до закладів професійної підготовки працівників;

– для отримання довгострокового ефекту необхідно створити систему навчання і розвитку людського капіталу, яка передбачає навчання поза робочим часом (семінари, тренінги, бізнес-курси, тощо), навчання на робочому місці (наставництво зі сторони досвідчених працівників, налагодження зворотного зв'язку з керівником), а також різноманітних процедур оцінки персоналу.

У процесі професійного навчання основна увага повинна приділятися практичним умінням і навичкам, яких набувають працівники на підприємстві. Проте в умовах ринкової економіки важливими для керівництва підприємства є сприяння розвитку саме працівників-інноваторів, які створюють найбільш вагомий внесок у підвищення продуктивності праці на підприємстві. Цей розвиток повинен проходити через:

- постійне нагромадження працівником професійної компетентності, що припускає інтеграцію навчання з виконанням трудових завдань, саморозвиток як обов'язок кожного працівника, трансформацію нових знань у необхідні уміння і навички рішення конкретних трудових проблем;
- підвищення в кожного працівника задоволеності працею, яка залежить переважно від здатності людини вибрати заняття, що цілком відповідає його потребам, інтересам, прагненням, а також фізичним можливостям, що розкриваються у сфері праці;
- надання працівнику максимальних можливостей для поліпшення його статусу, розвитку кар'єри, вдосконалення його креативних здібностей, підвищення загального професіоналізму, забезпечення умов для творчої та інтелектуальної самореалізації в інноваційному процесі;
- реконструкція самого процесу праці в напрямку розширення посадових обов'язків, ротації працівників, поліпшення умов праці;
- розвиток «командного духу» шляхом переходу від індивідуальної до групової відповідальності, шляхом використання працівників як ресурсу для розвитку один одного, залучення їх до процесу створення інноваційного продукту, технології тощо.

Висновки і перспективи подальших розробок. Як висновок варто зазначити, що рішення проблем підвищення продуктивності праці за рахунок розвитку людського капіталу ресурсів неможливо без реалізації централізованої державної політики підготовки/перепідготовки кадрів. Така політика повинна інтегрувати в загальний потік капіталовкладень професійно-кваліфікаційні ресурси підприємств і домогосподарств з метою підвищення ефективності їх взаємодії, оптимізувати використання часу навчання, забезпечити відповідність механізмів освітньої системи завданням держави і господарюючих суб'єктів з відтворення трудових ресурсів. Рішення такого завдання передбачає адресність підготовки персоналу відповідно до конкретних запитів роботодавця і підвищення відповідальності всіх зацікавлених сторін (державна – бізнес – населення) за кількість і якість створюваного людського капіталу, що відповідає вимогам перспективного інноваційного розвитку вітчизняної економіки на основі цільової орієнтації управління інвестиціями у людські ресурси. Отже, від того, наскільки економічно виваженою буде підібрана програма, якими будуть періодичність та місце здійснення професійного розвитку кожного управлінського працівника, значним чином залежать ступінь його закріплення на підприємстві, можливість отримання у найближчій або віддаленій перспективі окупності від інвестованих коштів та результативність прийняття ним управлінських рішень.

Перспективи подальших розробок пов'язані з більш детальним вивченням факторів розвитку людського капіталу та процесу інвестування у людський капітал на мікрорівні для підвищення рентабельності вкладень і, як наслідок, росту продуктивності на макрорівні, що створює підґрунтя для соціально-економічного розвитку країни.

Література

1. Лібанова Е. М. *Людський розвиток в Україні : інноваційний вимір* : кол. монографія. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. 316 с.
2. Грیشнова О. А. *Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку* : монографія. Черкаси : Маклаут, 2011. 360 с.

3. Кравченко К. А., Мешалкин В. П. *Управление крупной компанией* : учеб. пособ. по дисциплине «Менеджмент организаций». 2-е изд. М. : Академический проспект, 2010. 350 с.
4. Грیشнова, О. А. *Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки*. К. : Знання, 2001. 254 с.
5. *Список країн за ІЛР* // Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_ІЛР (дата звернення: 09.08.2018).
6. *Продуктивність праці та продуктивність капіталу* : стат. бюлетень // Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. К., 2018. 12 с.
7. *Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці* : монографія / За наук. ред. О. А. Грیشнкової. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
8. Гавкалова Н. Л. *Проблеми ідентифікації соціального капіталу* // Формування ринкової економіки. 2005. № 6. С. 117–122.
9. *Новые тренды в области управления персоналом* // Обзор компании ЕУ. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=19197> (дата обращения: 14.08.2018).
10. *Рынок труда Украины в цифрах* // Обзор ключевых тенденций от ЕУ. URL: <https://prohr.rabota.ua/osnovnyie-tendentsii-na-rynke-truda-ukrainyi> (дата обращения: 15.08.2018).
11. *Праця України у 2017 році* : стат. зб. К. : Август Трейд, 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 21.08.2018).

References

1. Libanova, E. M. (2008). *Human development in Ukraine: innovative dimension* : monograph [Liudskiy rozvytok v Ukraini: innovatsiyniy vymir: kolektyvna monohrafiia], Instytut demohrafiї ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, Kyiv, 316 s. [in Ukrainian]
2. Grishnova, O. A. (2011). *Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of using, strategic directions of development* : monograph [Trudoviy potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku: monohrafiia], Maklout, Cherkasy, 360 s. [in Ukrainian]
3. Kravchenko, K. A., Meshalkin, V. P. (2010). *Management of a large company*. 2nd ed. [Upravlenie krupnoy kompaniy: uchebnoe posobie po distsipline «Menedzhment organizatsii»], Akademicheskii prospekt, Moskva, 350 s. [in Russian]
4. Grishnova, O. A. (2001). *Human capital: formation in education and vocational training system* [Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky], Znannia, Kyiv, 254 s. [in Ukrainian]
5. *List of countries by HDI* [Spisok krain za ILR], Wikipediia – free entsyklopediia, available at: https://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_ІЛР [in Ukrainian]
6. *Labor productivity and capital productivity*: statistical bulletin (2018) [Produktyvnist pratsi ta produktyvnist kapitalu: stat. biuleten], Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy, Kyiv, 12 s. [in Ukrainian]
7. *Investing in human capital in a system of factors of decent work providing*: monograph (2015). Ed. by O. A. Grishnova [Investuvannia v liudskiy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi: monohrafiia; za red. O. A. Grishnovoi], KNEU, Kyiv, 222 s. [in Ukrainian]
8. Gavkalova, N. L. (2005). *Problems of identification of social capital* [Problemy identyfikatsii sotsialnoho kapitalu], Formuvannia rynkovoї ekonomiky, No. 6, s. 117–122 [in Russian]
9. *New trends in personnel management*, EY company overview [Novye trendy v oblasti upravleniya personalom], Obzor kompanii EY, available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=19197> [in Russian]
10. *Labor market of Ukraine in figures*. Overview of key trends from EY [Rynok truda Ukrainy v tsifrakh], Obzor klyuchevykh tendentsiy ot EY, available at: <https://prohr.rabota.ua/osnovnyie-tendentsii-na-rynke-truda-ukrainyi> [in Russian]
11. *The work of Ukraine in 2017*: statistical collection (2018) [Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi: statystychnyi zbirnyk], Avgust Treid, Kyiv, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian]