

Зростання віддачі всіх складових виробництва, зокрема праці, можна досягти, якщо адміністрація підприємств сконцентрує увагу на факторах, що сприяють більш повному використанню внутрішніх ресурсів і накопиченого трудового, виробничого та комерційного потенціалів [3, с. 399].

Питання підвищення ефективності праці потребує системного підходу, тобто кардинальних змін, суттєвого вдосконалення факторів, що обумовлюють її. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності [2, с. 20].

Отже, низька продуктивність праці являє собою серйозну проблему на сучасному етапі розвитку України, оскільки є перешкодою для підвищення рівня економіки. Вирішити цю проблему можливо, вдосконалюючи сферу зайнятості населення та стимулюючи працівників до ефективної праці.

Список використаних джерел:

1. Урбанович В.А. Аналіз продуктивності праці в Україні / В.А. Урбанович / Економіка і суспільство. – 2017. – С. 1419–1422.
2. Погорелова Т.О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства / Т.О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ», 2016. – № 27 (1199). – С. 17–21.
3. Кузьменко А.В. Продуктивність праці: Європейський підхід; продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України / А.В. Кузьменко, А.С. Козакова / Науковий вісник Миколаївського національного університету ім. В.О. Сухомлинського. – 2017. – № 20. – С. 394–399.

Петрунук Є.С.

студентка;

Калініченко Д.Р.

аспірант,

*Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського*

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНСЬКИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

На сучасному етапі розвитку української економіки існує проблема, що стосується саме формування людського капіталу. Вона виникла через велику кількість економічних, соціальних, політичних та інших факторів. Багато

українців емігрують в пошуках кращого життя закордоном тому, що в Україні у людський капітал майже не вкладаються інвестиції, тому людина, яка здатна до інноваційної діяльності перестає бути рушійною силою для розвитку економіки в країні.

Вагомий вклад у дослідження людського капіталу та факторів, що його формують зробили такі видатні зарубіжні вчені, як: Дж. С. Міль, Т. Шульц, А. Сміт, Г. Беккер, К. Маркс та інші. В Україні ж даним питанням займались О. Власюк, В. Куценко, Ю. Яковець та інші.

Більшість авторів вважають, що Україна має досить сильну конкурентну перевагу перед іншими країнами, такою є саме людський капітал. Він включає працівників с високою кваліфікацією, фізично здорових, які мають високі знання для того, щоб вміти працювати на складному обладнанні, опанувати сучасні технології, працівників, які здатні збирати та аналізувати велику кількість інформації, а також працівників, які є задоволеними від своєї роботи та матеріально зацікавленими в її кінцевому результаті. Але, на превеликий жаль, людський капітал у нашій країні – це потенційна конкурентна перевага, яка може стати реальною при процесі її інновації, тобто при створенні нових технологій, обладнань, продуктів, нових форм організації виробництва та шляху збуту товарів або послуг. Саме фундаментальна наука виробництва це і є найслабше місце української економіки [1].

Для ефективного управління формуванням чинників велику роль грає саме наукова класифікація даних чинників за різноманітними ознаками.

Наприклад, О.А. Грішнова запропонувала таку класифікацію [2]:

1. За фазами відтворення:
 - чинники формування;
 - чинники використання людського капіталу країни.
2. За характером впливу в процесі відтворення:
 - інтенсивні (ті, що збільшують людський капітал за рахунок якісних параметрів);
 - екстенсивні (ті, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів).
3. За рівнем впливу:
 - макроекономічні;
 - мікроекономічні;
 - особистісні.
4. За характером впливу:
 - прямі;
 - непрямі.
5. За результатами впливу:
 - позитивні;
 - негативні.

Також, слід зазначити, що існує монографія наукового співробітника ІЕП НАН України В. Антонюк, яка спирається не тільки на здобутки світу про теорію людського капіталу, а і робить саме власний внесок у розвиток даної теорії та в її конкретизацію. Доктором наук В. Антонюк було зроблено чітке

розмежування термінів «людський капітал» та «людський потенціал», що досить часто змішуються та плутаються, а також автор визначила саме власників та носіїв вищезазначених понять. Розробка моделі систематичного підходу щодо аналізу людського капіталу як економічної категорії дає можливість логічно визначати саме основні параметри такого соціально-економічного явища, як суб'єкти, об'єкти, власники, чинники та умови формування, а також стадії відтворення [3].

Якщо поглибитись у ХХ століття, то можемо спостерігати плинність думок про чинники формування людського капіталу. Наприклад, А. Сміт у своїх роботах стверджував, що «багатство нації міститься в грошах». Також видатний економіст розробив основи теорії трудової вартості. Продовженням даної теорії ХХ столітті став радянський вчений С.Г. Струмлінін. Він зробив соціологічні дослідження та впровадив один із методів побудови індексу продуктивності праці – «Індекс Струмлініна» [4]. Зазначений вище індекс показує на скільки зріс чи спав показник продуктивності на підприємстві.

Людський капітал в нашій країні формується завдяки великій кількості чинників. Такими є – соціальні, економічні, демографічні, екологічні та політичні. Найбільший вплив на формування людського капіталу має саме соціально-демографічний чинник, адже саме показники соціального стану людей відображають їх забезпеченість матеріальними благами, житлом, їх благоустрій. Це залежить від того, на скільки та чи інша людина затребувана у соціумі, чи вкладаються в неї капітальні інвестиції. Слід зазначити, що не менш важливим є екологічний чинник, до якого відносять саме екологічний стан країни, клімат, чистота повітря та стан води. Саме від цього залежить взагалі спроможність людей працювати. Тому, якщо показники чинників є досить низькими, а в Україні вони саме такі, то формування людського капіталу наразі є відкритою проблемою. І якщо уряд країни не прийматиме належних заходів, то людський капітал не буде формуватися та інвестуватись коштами.

«Саме те, як країни розвивають людський капітал, може стати найбільш визначним та важливим фактором їх довгострокового успіху». Так вважають представники World Economy Forum та під «людськи капіталом» вони розуміють знання та навички, якими володіють люди, що дозволяють створювати цінності в глобальній економічній системі. Людський капітал, на їх думку, не визначається тільки через освіту та кваліфікацію. Він визначається індексом людського капіталу, який є саме динамічним, а не фіксованим показником.

У 2017 році було представлено індекси людського капіталу для 130 країн, що оцінювались за ступенем розвитку по шкалі від 0 (найгірший) до 100 (найкращий). Дана шкала була поділена на такі тематичні аспекти, як потенціал, відкритість, розвиток та ноу-хау. А також була присутня градація за віком або поколінням – 0-14 років; від 15 до 24 років; 55-64 роки та 65 – і старше. Саме така градація допомогла World Economy Forum розрахувати субіндекс людського капіталу та охопити його профіль в країнах.

Слід зазначити, що вищевказаний індекс можна використовувати як інструмент оцінки прогресу всередині країни, а також він вказує на можливості для навчання та обміну між країнами в світі.

Таким чином на світовому економічному форумі було визначено, що у середньому в світі людський капітал розвинений лише на 62%, тобто це і є індекс людського капіталу. Даний показник для всього світу є недостатнім, а це свідчить про те, що останні 38% держав нехтують та втрачають таланти людей. Індекс показав, що тільки 25 країн використовують 70% людський капітал повною мірою. Крім того, 50 країн знаходяться в межах 60% і 70%. Ще 41 країна між 50% і 60%, в той час як 14 країн залишаються в межах нижче 50%, це свідчить про те, що ці країни в даний час не використовують більше половини свого людського капіталу.

У 2017 році було створено рейтинг країн за індексом людського капіталу (рисунком 1).

Country	OVERALL INDEX		CAPACITY SUBINDEX		DEPLOYMENT SUBINDEX		DEVELOPMENT SUBINDEX		KNOW-HOW SUBINDEX	
	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank
Norway	77.12	1	80.46	13	73.18	24	82.63	6	72.22	6
Finland	77.07	2	81.05	8	65.09	68	88.51	1	73.62	2
Switzerland	76.48	3	76.36	28	69.12	42	84.87	2	75.57	1
United States	74.84	4	78.18	22	68.72	43	83.45	4	68.99	13
Denmark	74.40	5	79.37	16	71.41	34	78.65	14	68.18	17
Germany	74.30	6	76.33	29	69.52	40	79.38	12	71.96	7
New Zealand	74.14	7	78.92	18	72.76	27	80.38	8	64.50	22
Sweden	73.95	8	76.21	31	69.60	39	77.10	16	72.89	3
Slovenia	73.33	9	81.10	7	65.90	64	79.21	13	67.10	18
Austria	73.29	10	73.71	45	68.00	44	81.53	7	69.92	11
Singapore	73.28	11	76.45	27	70.52	36	73.62	25	72.52	4
Estonia	73.13	12	80.94	10	72.70	28	76.20	18	62.68	26
Netherlands	73.07	13	74.09	43	65.37	67	83.60	3	69.22	12
Canada	73.06	14	80.38	15	71.96	32	74.06	22	65.85	20
Belgium	72.46	15	75.14	35	63.39	75	82.84	5	68.47	16
Russian Federation	72.16	16	83.19	4	74.33	18	72.97	33	58.14	42
Japan	72.05	17	80.96	9	66.32	62	73.92	23	67.00	19
Israel	71.75	18	70.70	58	70.56	35	74.69	21	71.03	8
Ireland	71.67	19	75.47	34	62.33	78	80.04	10	68.84	15
Australia	71.56	20	78.44	20	66.20	63	80.24	9	61.36	29
Iceland	71.44	21	58.39	96	75.55	14	79.50	11	72.33	5
Czech Republic	71.41	22	69.20	67	73.74	22	78.13	15	64.58	21
United Kingdom	71.31	23	71.59	54	67.40	51	76.23	17	70.02	10
Ukraine	71.27	24	81.70	5	72.65	31	71.47	38	59.26	38
Lithuania	70.81	25	80.42	14	70.28	37	73.05	31	59.50	37
France	69.94	26	74.68	39	60.90	86	75.34	20	68.86	14
Korea, Rep.	69.88	27	76.59	26	66.73	58	73.34	26	62.87	25
Latvia	69.85	28	81.57	6	67.23	52	72.07	35	58.52	41
Kazakhstan	69.78	29	83.60	2	74.66	17	68.80	45	52.08	64
Luxembourg	69.61	30	69.19	68	66.98	57	71.34	39	70.94	9

Рис. 1. Рейтинг країн за індексом людського капіталу

Джерело: [5]

Україна в цьому рейтингу посідає 24 місце з індексом 71,27, що є досить непоганим результатом зі 130 місць.

Отже, можна зробити висновок, що залучення людського капіталу в Україні відбувається приблизно на 70%, це досить високий показник, як для умов та чинників розвитку його взагалі. Але, нашій країні слід покращити умови саме для розвитку людського капіталу, тому що, наразі, інвестиційна привабливість вищевказаного капіталу в Україні знаходиться на досить низькому рівні. Можливо керівникам фірм потрібно скористатись саме індексом Струмліна, щоб визначити продуктивність праці робітників та підвищити її, а саме вкласти кошти в працівників.

Таким чином, слід зазначити, що підприємцям та представникам вищої влади країною необхідно прийняти належні міри щодо вдосконалення чинників формування та розвитку людського капіталу аби підвищити показники вказаних індексів вище та перейти на вищу ланку в рейтингу.

Список використаних джерел:

1. Волинський Г. Про конкурентні переваги в умовах глобалізації // Економіка України. – 2006. – № 12. – С. 12-25.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
4. Стумілін С. Г. Проблеми економіки праці / С. Г. Стумілін. – Санкт-Петербург: Російське видавництво політичної літератури, 1959. – 420 с.
5. The World Economic Forum [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017>.

Роман А.В.

студентка,

Науковий керівник: Черба В.М.

доцент,

Університет митної справи та фінансів

ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА ВОЛИНІ

З 2004 року в Україні розпочався процес децентралізації. Він дозволяє формувати значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ). Розглянемо особливості проведення реформи децентралізації на прикладі Волинської області.