

# Ефективність управління персоналом на підприємстві

JEL Classification: I40; M54

УДК 331.1:331.5

## ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Коломієць В. М.

**Анотація.** Ефективне використання людського капіталу національної економіки в передових державах стало пріоритетом розвитку задля примноження потенціалу країни. В Україні людський капітал використовується як на легальному ринку праці, так і на нелегальному. Останнє сприяє незаконному збагаченню власників бізнес-структур. Мета дослідження – вивчити використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України. В дослідженні поставлені та вирішені такі науково-практичні завдання: розглянуто види використання людського капіталу на ринку праці; вивчено причини використання людського капіталу в нелегальному секторі ринку праці; розроблено методи протидії та ефективної боротьби з нелегальним використанням людського капіталу. Визначено, що особливості ринку праці породжують легальне використання людського капіталу, нелегальне використання людського капіталу, змішане використання людського капіталу. Серед глибинних причин використання людського капіталу в нелегальному секторі виявлено такі: низька свідомість роботодавців і носіїв людського капіталу; прагнення роботодавців значно скоротити власні витрати; підвищений рівень неофіційної оплати праці порівняно з офіційною зарплатою за рахунок неповного утримання податків; низький рівень доходів населення; високий рівень безробіття і готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; відсутність дієвого механізму соціального захисту та пенсійного забезпечення людського капіталу; існування незахищених і малозахищених верств населення; недосконалість українського законодавства. Ефективними методами протидії нелегальному працевлаштуванню може стати система державного медичного страхування, підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних (соціальних) контролюючих органів за дотриманням законодавства про працю. Подальші дослідження людського капіталу заплановано спрямувати на оцінку вартості використання людського капіталу на різних сегментах ринку праці.

**Ключові слова:** людський капітал, національна економіка, ринок праці.

## ПРИМЕНЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Коломиец В. Н.

**Аннотация.** Эффективное использование человеческого капитала национальной экономики в передовых государствах стало приоритетом развития для повышения потенциала страны. В Украине человеческий капитал используется как на легальном рынке труда, так и на нелегальном. Это способствует незаконному обогащению владельцев бизнес-структур. Цель исследования – изучить использование человеческого капитала национальной экономики на



рынке труда Украины. В исследовании поставлены и решены следующие научно-практические задачи: рассмотрены виды использования человеческого капитала на рынке труда; изучены причины использования человеческого капитала в нелегальном секторе рынка труда; разработаны методы противодействия и эффективной борьбы с нелегальным использованием человеческого капитала. Определено, что особенности рынка труда обуславливают легальное использование человеческого капитала, нелегальное использование человеческого капитала, смешанное использование человеческого капитала. Среди основных причин использования человеческого капитала в нелегальном секторе рынка труда выявлены следующие: низкая сознательность работодателей и носителей человеческого капитала; стремление работодателей значительно сократить собственные расходы; повышенный уровень неофициальной оплаты труда по сравнению с официальной зарплатой за счет неполной уплаты налогов; низкий уровень доходов населения; высокий уровень безработицы и готовность человеческого капитала работать на любых условиях; отсутствие действенного механизма социальной защиты и пенсионного обеспечения человеческого капитала; существование незащищенных и малообеспеченных слоев населения; несовершенство украинского законодательства. Эффективными методами противодействия нелегальному трудоустройству может стать система государственного медицинского страхования, повышение уровня государственных гарантий в области оплаты труда, создание народных (социальных) контролирующих органов за соблюдением законодательства о труде. Дальнейшие исследования человеческого капитала запланировано направить на оценку стоимости использования человеческого капитала на разных сегментах рынка труда.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, национальная экономика, рынок труда.

## USING THE HUMAN CAPITAL OF THE NATIONAL ECONOMY IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE

V. Kolomiets

**Abstract.** An effective use of the human capital of national economies in advanced countries has become a development priority for increasing the country's potential. In Ukraine, the human capital is used both in the legal and illegal labor market. This contributes to illegal enrichment of business owners. The aim of the research is to study the use of the human capital of the national economy in the labor market of Ukraine. The research sets out and solves such scientific and practical problems as considering the types of using the human capital in the labor market; studying the reasons of using the human capital in the illegal sector of the labor market; developing methods of counteraction to and effective struggle against the illegal use of the human capital. It is determined that the characteristics of the labor market condition the legal use of the human capital, the illegal use of the human capital, the mixed use of the human capital. Among the underlying causes of using the human capital in the illegal sector are the low awareness of employers and carriers of human capital; desire of employers to significantly reduce their own costs; increase in the level of unofficial wages compared to the official salary due to incomplete payment of taxes; low income of the population; high unemployment level and readiness of the human capital to work on any terms; absence of an effective mechanism for social protection and pension maintenance of the human capital; existence of unprotected and vulnerable groups of population; imperfection of the Ukrainian legislation. Effective methods of counteracting illegal employment can be the system of state health insurance, increase in the level of state guarantees in the sphere of wage payment, and the creation of public (social) bodies to supervise the compliance with the labor legislation. It is planned to focus the further human capital research on the estimation of the cost of the human capital in various segments of the labor market.

**Keywords:** human capital, national economy, labor market.

Ефективне використання людського капіталу національної економіки для примноження багатства і потенціалу країни у передових світових державах стає пріоритетом розвитку. Натомість залучення найдешевшого людського капіталу національної економіки відіграє вагомую роль для збільшення прибутків власників бізнес-компаній, великих корпорацій, підприємств.

Визначений державою інноваційний вектор розвитку України спрямовує до досягнення стабільно високих економічних показників як у загальних масштабах людського капіталу, так і на мікрорівні, для окремої конкретної людини [1, с. 336]. Особливості фактичної ситуації України в період 2014–2017 рр. у галузі політики, міжнародних відносин обумовили певні зміни економічних відносин у країні, в соціальній політиці та соціальному просторі. В Україні завжди була присутня неоднозначність використання на ринку праці людського капіталу в законному руслі з позицій правового регулювання.

Питання використання та залучення людського капіталу національної економіки до праці, існування тіньового сектора економіки, а разом з ним тіньового ринку праці, укладення належним чином оформлених трудових договорів, які відповідають законодавству, постійно перебувають під прискіпливим поглядом дослідників, роботодавців, державних контролюючих органів, законотворців, а також безпосередніх носіїв людського капіталу – працівників. Людський капітал вважається найціннішим ресурсом країни, який створює,

перш за все, інтелектуальний потенціал держави, що визначає її позиції на світовому полі. Наявність зрілого людського капіталу обумовлює економічний потенціал країни та її стратегічне зростання [2, с. 28].

В період нестабільності в нашій країні широко застосовуються незаконні методи збагачення. Збільшення власних накопичень – одна з провідних самомотивацій особистості до життєдіяльності, активного заробітку грошей [3, с. 718]. Одним із методів незаконного збагачення власників бізнесових структур є залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки. Говорити про новизну цього сектора недоречно, але треба звернути увагу на його сучасний вигляд, форми застосування нових технологій і схем. Таке оновлення пов'язано з тим, що в Україні за останні роки значна увага з боку держави приділяється врегулюванню національного ринку праці, соціальному розвитку людського капіталу національної економіки, відповідності українських законодавчих норм світовим стандартам, стандартам Євросоюзу, загальнолюдським нормам; фокусуванню на проблемах окремої людини. В цьому плані спостерігається широкий розвиток законодавчої бази України у сфері регулювання праці, ринку праці, трудових відносин, податкового законодавства в частині оподаткування заробітної плати, пенсійного забезпечення, соціальної підтримки різноманітних верств населення.

Все це, з одного боку, сприяє ефективному використанню людського капіталу в економіці України. З іншого боку, обумовлює розвиток нових видів, схем залучення людського капіталу в національну економіку.

Значні результати у галузі вивчення різноманітних аспектів людського капіталу досягнуті вченими Г. Беккером, Н. Бхурторія, Б. Вейсборгом, Л. Граттоном, Дж. Мінцером, Л. Туроу, Т. Шульцом. Українські науковці активно сприяють розвитку економічної думки стосовно людського капіталу. Вагомими надбаннями для України стали праці В. Антонюк, Д. Богині, Л. Головкової, О. Грیشової, Г. Євтушенко, О. Захарової, В. Куценко, Е. Лібанової, С. Мочерного, М. Радевої, І. Рекуна, М. Хромова, А. Ткача, Т. Ткач, Л. Шевченко, Л. Шевчук.

Інтенсивний постійний розвиток, вдосконалення, самовдосконалення людського капіталу викликає необхідність його постійного вивчення, визначення ключових аспектів розвитку в специфічних умовах національної економіки. Людський капітал, як найбільш мобільний, з одного боку, і найбільш витратний, з іншого боку, ресурс і раніше широко залучався в тіньовий сектор економіки. Тому гостро постає необхідність вивчення причин залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки в наявних умовах України, розробка методів протидії та ефективної боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці, в чому і полягає актуальність дослідження.

Практичне значення зазначеної проблеми зумовило мету та завдання статті. В рамках здійснення аналізу практики функціонування людського капіталу в Україні та розвинених країнах у дослідженні поставлено за мету вивчення використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України.

Відповідно до мети роботи визначені та вирішені наступні науково-практичні завдання: розглянути види використання людського капіталу національної економіки на ринку праці, у тому числі на ринку праці України; вивчити причини використання людського капіталу національної економіки в нелегальному секторі ринку праці в існуючих умовах України, розробити методи протидії та ефективної боротьби з нелегальним залученням людського капіталу на ринку праці, що є одним із важливих аспектів легалізації використання людського капіталу на ринку праці.

Світовий досвід свідчить про існування двох складових ринку праці: відкритого ринку праці, де людський капітал використовується з дотриманням всіх мінімальних встановлених норм законодавства, та прихованого ринку праці, який використовує людський капітал без дотримання мінімальних гарантій у сфері праці (наприклад, це явища неповної зайнятості в умовах простою). Крім того, кожна зі складових поділяється на людський капітал, що залучений до офіційної частини ринку праці, та людський капітал, залучений до неофіційної частини ринку праці. Існує частина людського капіталу, що використовується в обох секторах. І Україна не є винятком у цьому процесі.

Так звана «подвійність» ринку праці породжує легальне використання людського капіталу національної економіки, нелегальне використання людського капіталу національної економіки. В Україні специфіка розвитку трудових відносин зумовила широке використання людського капіталу одночасно на легальному та нелегальному ринку праці (змішане використання людського капіталу). На розповсюдження тіньової зайнятості й оплати праці на більшості підприємств недержавної форми власності в промисловості України наголошує ряд відомих дослідників [4, с. 39]. За їх розрахунками економічна складова промисловості України характеризується найвищим рівнем тінізації – 126 % від офіційної валової доданої вартості промисловості [4, с. 109].

Використання людського капіталу на ринку нелегальної праці пов'язано, перш за все, з низькою свідомістю як роботодавців, так і самих осіб – носіїв людського капіталу. Потрібно зазначити з боку роботодавців прагнення значно скоротити власні витрати на високоякісний чи професійний або ж некваліфікований людський капітал.

Найпростіші економічні підрахунки витрат на людський капітал призводять до таких результатів: з кожної виплаченої роботодавцем найманому працівнику однієї тисячі гривень («чистими») потрібно сплатити до бюджету та пенсійного фонду 515,53 грн податків і внесків (з них 223,60 грн – податок на доходи фізичних осіб – 18 %, 18,64 грн – військовий збір – 1,5 %, 273,29 грн – єдиний соціальний внесок). В цілому податки та обов'язкові внески на оплату праці людському капіталу складають 51,6 %. Якщо враховувати міжнародний

досвід, це середній показник відсотків податків на зарплату у світі. Так, у країнах із високо розвинутою економікою, наприклад, у Фінляндії, платники податків відраховують до 70 % податків із заробітної плати.

З одного боку, потрібно зазначити позитивні сторони легального отримання доходів для працівника. По-перше, працівник прийнятий на роботу, про що надається повідомлення до Пенсійного фонду України. В цьому випадку період роботи на підприємстві працівника, коли він отримував заробітну плату та здійснював єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду (через податкового агента – підприємства), зараховується в його страховий стаж. Отже, такий стаж враховується при обчисленні пенсії – за умови сплати мінімального єдиного соціального внеску. Якщо єдиний соціальний внесок за розміром менше мінімального – страховий стаж враховується пропорційно сплаченому внеску. При цьому працівник має можливість доплатити єдиний страховий внесок до мінімального для врахування страхового стажу як повний.

По-друге, правова держава гарантує забезпечення мінімальних гарантій при залученні людського капіталу в економіку України. Так, легальне працевлаштування гарантує працівнику затверджений державою рівень мінімальної заробітної плати, мінімальний єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду України [5; 6]. І з огляду на те, що соціальні стандарти поступово підвищуються в Україні, держава прогнозує доведення мінімальних норм до європейського рівня. Це положення зумовлює стабільність і деякий рівень впевненості в майбутньому для людського капіталу.

По-третє, легальне працевлаштування означає для працівника гарантію отримання виплат у разі хвороби по листку непрацездатності.

По-четверте, працівник при відповідному до законодавства працевлаштуванню отримує від підприємства соціальний пакет послуг, що включає поряд із базовими складовими, що відповідають, зазвичай, мінімальним передбаченим законодавством про працю та соціальне забезпечення гарантіям, додаткові, визначені роботодавцем пільги та умови. Повноцінно сформований на підприємстві соціальний пакет послуг не тільки формує позитивний імідж роботодавця, але й, в першу чергу, захищає працівника та стимулює його до відповідального ставлення до праці, повноцінного виконання трудових обов'язків, вкладання накопиченого людського капіталу у створення нового продукту.

По-п'яте, до позитивних сторін легального працевлаштування можна віднести можливість підвищувати рівень власної професійної майстерності шляхом навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, взагалі формування освітнього капіталу [7, с. 252; 8, с. 65] як складової людського капіталу за допомогою роботодавця.

В Україні протягом останніх десяти років набирає обертів розуміння роботодавцем важливості вкладень у людський капітал. Знайшла своїх прихильників концепція корпоративної соціальної відповідальності, що передбачає для роботодавця не обмежуватися в забезпеченні працівників мінімально встановленими законодавством гарантіями, а орієнтуватися на інвестиції в людський капітал і взаємний контакт із учасниками процесу праці та виробництва. Така стратегія щодо людського капіталу стає підґрунтям не тільки для розвитку людського капіталу, але й до комерційного успіху бізнесу через його соціальну відповідальність.

З іншого боку, в ряді причин нелегального залучення капіталу, у тому числі людського, в економіку України треба розглянути спонукальні мотиви небажання українських працівників офіційно працевлаштуватися. Основний мотив – матеріальна зацікавленість працівника. Результати проведеного автором анкетування 2067 працівників 87 середніх підприємств в 2016 році показали, що, за оцінками цих працівників, 21 % осіб на підприємстві працювало без оформлення трудового договору. З опитаної кількості 69 % осіб на питання «Основний мотив працевлаштування без трудового договору» вказали «Можливість отримання вищого доходу та додаткового доходу», 32 % осіб зазначили «Вимоги роботодавця». Роботодавець у разі виплати неофіційної заробітної плати економить на невиплаті податків 51,6 % (як було розраховано вище у дослідженні). З вказаної суми він може запропонувати деяке підвищення оплати праці робітнику.

Найчастіше працівник поставлений в достатньо жорсткі умови працевлаштування, тому що кількістю вільних наявних робочих місць обмежена. За даними Міністерства фінансів України, рівень безробіття за перший квартал 2017 року в Україні склав 10,5 %, за другий квартал 2017 року – 10,0 % [9]. Аналізований показник в 2016 році складав 9,7 %, за 2015 рік – 9,5 %, в 2014 році дорівнював рівню 2016 року – 9,7 % [9]. За даними офіційної статистики та Міністерства фінансів України кількість зареєстрованих безробітних у країні в 2017 році складає 393,7 тис. осіб [9]. В той же час, за оцінками експертів, офіційна статистика надає далеку від реальних фактів картину. За їх висновками, реальний рівень безробіття в Україні складає близько 25 % з урахуванням прихованого безробіття, яке втілено в неповній зайнятості працівників – неповний робочий тиждень, неповний робочий день [10]. Роботодавець за цією ситуацією має змогу диктувати вимоги до працівника: чітко обумовлений рівень заробітної плати, понаднормативний режим робочого дня, несплата днів хвороби, залучення до праці без оформлення трудових відносин. При цьому, якщо працівника або майбутнього працівника не влаштовують вимоги роботодавця, – ніхто його не утримує та не умовляє працювати на цьому підприємстві.

На підставі системного аналізу досліджень українських вчених [11–13], власного аналізу статистичних даних [14–16] та проведеного анкетування працівників українських підприємств до витоків залучення люд-



ського капіталу в тіньовий сектор економіки нашої країни можемо віднести низький рівень заробітної плати в офіційному секторі ринку праці, що змушує населення працювати додатково в тіньовому секторі; низький рівень доходів населення, яке спроможне купувати в більшості дешеву продукцію, вироблену в тіньовому секторі за низькою собівартістю; високий рівень безробіття і як наслідок – готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; зростання рівня безробіття, в умовах якого офіційно працюючі підприємства не можуть забезпечити роботою всіх бажаних, а соціальна підтримка непрацюючих відсутня або слабка; відсутність дієвого механізму соціального захисту та пенсійного забезпечення людського капіталу, який стимулював би людський капітал продавати себе та позиціонуватися на ринку праці виключно в законному секторі; існування незахищених і мало захищених верств населення, які мають обмежені можливості працевлаштування і неконкурентоспроможні на законному ринку праці; недосконалість українського законодавства.

Малоконкурентоспроможні на ринку праці, а отже, схильні до залучення до праці в тіньовому секторі економіки, особи від 50 років [17]. Роботодавці не бажать приймати цю категорію населення на роботу, чим знижують ціну цієї частини людського капіталу на ринку праці.

Всі ці фактори позитивно стимулюють залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки України.

Інше зацікавлене джерело, що сприяє залученню людського капіталу в тіньову сферу виробництва, надання послуг, виконання робіт, – це український роботодавець. Його мета – отримання якнайбільшого підприємницького прибутку. В умовах скорочення споживання товарів у зв'язку з низькою купівельною спроможністю населення, а отже, неможливістю підвищення доходів, єдиний вихід для отримання розвитку прибутку – скорочення витрат по всіх складових та елементах.

Серед методів протидії та ефективної боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці вважаємо актуальним розробку, формування належної законодавчої бази регулювання використання людського капіталу на національному ринку праці.

Держава як безпосередній та прямий отримувач доходів, що надходять у виді податків і внесків, зацікавлена в підвищенні доходів населення та добрососудному використанні витрат на утримання людського капіталу на підприємствах роботодавцями. В цьому напрямку з першого січня 2017 року в Україні на законодавчому рівні посилена відповідальність керівників роботодавців всіх рівнів залучення людського капіталу в економіку країни: підприємств, закладів, установ, організацій, підприємств всіх галузей народного господарства, органів державної влади, органів місцевого самоврядування за порушення чинних норм у сфері праці та її оплати [18]. Введеним в дію законом підвищені штрафи за ряд порушень трудового законодавства. Їх розмір складає від 3200,00 гривень до 320 тисяч гривень. Для вищезначеного сектора суб'єктів, до яких можуть бути застосовані такі санкції, особливо для малих і середніх платників податків, це значні суми витрат. Закон спрямований на відповідальне ставлення роботодавців до оформлення трудових відносин із працівником, зважаючи на суми наявних штрафів.

Ефективним методом протидії нелегальному працевлаштуванню в Україні може стати система державного медичного страхування, яка забезпечить працівника мінімальними гарантіями за принципами накопичувальної, а не солідарної системи. Підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних (соціальних) контрольних органів за дотриманням законодавства у сфері праці дозволять вилучити значну частину людського капіталу з нелегального сектора ринку праці. Створення нових робочих місць, значне обмеження відтоку людського капіталу з України до інших країн шляхом державного регулювання, активізація діяльності державних контролюючих органів за сферою трудових відносин – це традиційні методи боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці.

Проведене дослідження використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України надало можливість зробити такі висновки.

Ефективне використання людського капіталу національної економіки для примноження багатства країни у передових світових держав стає пріоритетом розвитку. Особливості ринку праці породжують легальне використання людського капіталу національної економіки, нелегальне використання людського капіталу національної економіки, змішане використання людського капіталу.

Серед глибинних причин використання людського капіталу національної економіки в тіньовому секторі в наявних умовах України виявлено такі: низька свідомість як роботодавців, так і самих осіб – носіїв людського капіталу; прагнення роботодавців значно скоротити власні витрати на високоякісний та професіональний або ж некваліфікований людський капітал; матеріальна мотивація працівника – підвищення рівня неофіційної оплати праці порівняно з рівнем офіційної зарплати за рахунок неутримання податків; низький рівень доходів населення, яке спроможне купувати в більшості дешеву продукцію, вироблену в тіньовому секторі за низькою собівартістю; високий рівень безробіття і, як наслідок, готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; зростання рівня безробіття, в умовах якого офіційно працюючі підприємства не можуть забезпечити роботою всіх бажаних, а соціальна підтримка непрацюючих відсутня або слабка; відсутність дієвого механізму соціального захисту та пенсійного забезпечення людського капіталу, який стиму-



лював би людський капітал продавати себе та позиціонуватися на ринку праці виключно в законному секторі; існування незахищених і мало захищених верств населення, які мають обмежені можливості працевлаштування і неконкурентоспроможні на законному ринку праці; недосконалість українського законодавства. Всі ці фактори позитивно стимулюють залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки України.

Серед традиційних методів боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці вважаються створення нових робочих місць, значне обмеження відтоку людського капіталу з України до інших країн шляхом державного регулювання, активізація діяльності державних контролюючих органів за сферою трудових відносин [11–13].

На підставі проведеного дослідження пропонуємо для протидії нелегальному працевлаштуванню в Україні застосовувати такі заходи: запровадження та реалізація системи державного медичного страхування (в якій саме роботодавець стає гарантом медичного страхування працівника), підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних (соціальних) контрольних органів за дотриманням законодавства про працю, ідеологічна та освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці.

Подальші дослідження використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України заплановано спрямувати на оцінку вартості використання людського капіталу на різних сегментах ринку праці.

---

**Література:** 1. Радева М. Н. Инновационное развитие экономики Украины // *Proceedings of Materials of International Scientific-Practical Conference Dedicated to the 90 Birth Anniversary of Professor George Papava «Actual problems of economies of post communist countries at current stage»* (28–29 June 2013). Tbilisi: Publishing house of Paata Gugushvili Institute of Economics of TSU, 2013. P. 334–337. 2. Головова Л. С. Розвиток трудових ресурсів потенціалу залізничної галузі в контексті корпоратизації. *Проблеми економіки транспорту*. 2012. Вип. 4. С. 26–37. 3. Ткач Т. В. Стимули і самомотивація особистості до неперервної освіти. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. X: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 22. С. 714–723. 4. Амоша О. І., Булеев І. П., Землянкін А. І., Збаразька Л. О., Харазішвілі Ю. М. Промисловість України – 2016: стан та перспективи розвитку: наук.-аналіт. доп. Київ: Ін-т економіки промисловості, 2017. 120 с. 5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. 6. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KD0001.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KD0001.html). 7. Рекун І. І. Освітній капітал як один із найважливіших суспільних ресурсів. *Інституціональний вектор економічного розвитку*. 2012. Вип. 5 (2). С. 250–257. 8. Ткач А. А., Рекун І. І. Формування освітнього капіталу в економіці знань. *Інституціональний вектор економічного розвитку*. 2012. Вип. 5 (1). С. 64–70. 9. Уровень безробіття в 2017 г. // Міністерство фінансів України: офіц. сайт. URL: <http://index.minfin.com.ua>. 10. Реальная безработица в Украине бьет все рекорды // РІА Новости Украина. 8 нояб. 2016. URL: <https://rian.com.ua/analytics/20161101/1018295433.html>. 11. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: монографія/за заг. ред. З. С. Варналія. Київ: НІСД, 2006. 576 с. 12. Бойко В. Тіньовий ринок праці як основна проблема українських робочих // *Роботодавець*. 18 верес. 2016. URL: <http://robotodavets.in.ua/2016/09/18/tinovyj-rynok-pratsi-yak-osnovna-problema-ukrayinskyh-robochih.html>. 13. Близнюк В. В. Тіньовий сегмент ринку праці в Україні. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74248>. 14. Праця України у 2016 році: стат. зб./Державна служба статистики України. Київ: Август Трейд, 2017. 234 с. 15. Ринок праці у 2016 році. Доповідь Державної служби статистики України. URL: [file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.724/dop\\_rp2016\\_pdf.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.724/dop_rp2016_pdf.pdf). 16. Економічна активність населення України 2016: стат. зб./Державна служба статистики України. URL: [file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.209/zb\\_eanu2016pdf.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.209/zb_eanu2016pdf.pdf). 17. Krajňáková E., Vojtovič S. Struggles of Older Workers at the Labour Market. *Economics and sociology*. 2017. Vol. 10. No. 1. P. 319–333. 18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T161774.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T161774.html).

**References:** 1. Radeva M. N. Innovatsionnoye razvitiye ekonomiki Ukrainy // *Proceedings of Materials of International Scientific-Practical Conference Dedicated to the 90 Birth Anniversary of Professor George Papava «Actual problems of economies of post communist countries at current stage»* (28–29 June 2013). Tbilisi: Publishing house of Paata Gugushvili Institute of Economics of TSU, 2013. P. 334–337. 2. Holovkova L. S. *Rozvytok trudoresurnoho potentsialu zaliznychnoi haluzi v konteksti korporatyzatsii* [Development of Labor Resource Potential of the Railway Industry in the Context of Corporatization]. *Problemy ekonomiky transportu*. 2012. Issue 4. P. 26–37. 3. Tkach T. V. *Stymuly i samomotyvatsiia osobystosti do neperervnoi osvity* [Incentives and Personality Self-Motivation for Continuing Education]. *Aktualni problemy psykholohii*. 2012. Vol. X: Psykholohiia navchannia. Henetychna psykholohiia. Medychna psykholohiia. Issue 22. P. 714–723. 4. Amosha O. I., Bulieiev I. P., Zemliankin A. I., Zbarazka L. O., Kharazishvili Yu. M. *Promyslovist Ukrainy – 2016: stan ta perspektyvy rozvytku: nauk.-analit. dop.* Kyiv: In-t ekonomiky promyslovosti, 2017. 120 p. 5. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 No. 108/95-VR // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy»/Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. 6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KD0001.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KD0001.html). 7. Re-kun I. I. *Osvitnii kapital yak odyn iz naivazhlyvishykh suspilnykh resursiv* [Educational Capital as One of the Most Important Public Resources]. *Instytutsionalnyi vektor ekonomichnoho rozvytku*. 2012. Issue 5 (2). P. 250–257. 8. Tkach A. A., Re-kun I. I. *Formuvan-*

nia osvitnoho kapitalu v ekonomitsi znan [Formation of Educational Capital in the Knowledge Economy]. *Instytutsionalnyi vektor ekonomichnoho rozvytku*. 2012. Issue 5 (1). P. 64–70. **9.** Uroven bezrobotitsy v 2017 g. // Ministerstvo finansiv Ukraini: ofits. sait. URL: <http://index.minfin.com.ua>. **10.** Realnaya bezrobotitsa v Ukraine bet vse rekordy // RIA Novosti Ukraina. 8 noyab. 2016. URL: <https://rian.com.ua/analytics/20161101/1018295433.html>. **11.** *Tinova ekonomika: sutnist, osoblyvosti ta shliakhy lehalizatsii: monohrafiia* [Shadow Economy: the Essence, Features and Ways of Legalization: monograph]/za zah. red. Z. S. Varnalii. Kyiv: NISD, 2006. 576 p. **12.** Boiko V. Tinovyj rynek pratsi yak osnovna problema ukraïnskykh robochykh // Robotodavets. 18 veres. 2016. URL: <http://robotodavets.in.ua/2016/09/18/tinovyj-rynek-pratsi-yak-osnovna-problema-ukrayinskykh-robochykh.html>. **13.** Blyzniuk V. V. Tinovyj sehment rynku pratsi v Ukraini. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74248>. **14.** Pratsia Ukrainy u 2016 rotsi: stat. zb./Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Kyiv: Avhust Treid, 2017. 234 p. **15.** Rynek pratsi u 2016 rotsi. Dopovid Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: [file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.724/dop\\_rp2016\\_pdf.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.724/dop_rp2016_pdf.pdf). **16.** Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2016: stat. zb./Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: [file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.209/zb\\_eanu2016pdf.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.209/zb_eanu2016pdf.pdf). **17.** Krajňaková E., Vojtovič S. Struggles of Older Workers at the Labour Market. *Economics and sociology*. 2017. Vol. 10. No. 1. P. 319–333. **18.** Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.12.2016 No. 1774-VIII. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T161774.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T161774.html).

#### Інформація про автора

**Коломієць Вікторія Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент, докторант Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна (вул. Ак. Лазаряна, 2, м. Дніпро, 49010, Україна; e-mail: vik2005vik@meta.ua).

#### Информация об авторе

**Коломиец Виктория Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, докторант Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта им. академика Лазаряна (ул. Ак. Лазаряна, 2, г. Днепр, 49010, Украина; e-mail: vik2005vik@meta.ua).

#### Information about the author

**V. Kolomiets** – Ph.D. (Economics), Associate Professor, Doctoral Student of Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after academician V. Lazaryan (2 Akademika Lazaryana Str., Dnipro, 49010, Ukraine; e-mail: vik2005vik@meta.ua).

*Стаття надійшла до ред.  
08.12.2017 р.*

JEL Classification: B1; B31

УДК 330.83:378(477)“1918/1921”

## КАК САЙМОН КУЗНЕЦ НАЧАЛ СВОИ УНИВЕРСИТЕТСКИЕ ЗАНЯТИЯ?

### Часть 2

**Михайличенко Д. Ю.**

**Аннотация.** *Задачей второй части статьи является рассмотрение направлений экономической статистики и теории вероятностей в раннем периоде академической биографии С. Кузнецца. Рассматривается и сравнивается место и содержание статистических, в частности математико-статистических методов исследования в научном наследии учителей С. Кузнецца: в Колумбийском университете – В. Митчелла (1874–1948), в Харьковском коммерческом институте – В. Левитского (1854–1939), А. Анциферова (1867–1943) и С. Бернштейна (1880–1968). Автор приходит к выводу о наличии определённой схожести в методологии работ представителей как колумбийской, так и харьковской академических школ, что объяснялось общими тенденциями развития экономической науки в конце XIX – начале*

© Михайличенко Д. Ю., 2017