

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС

Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності соціально відповідального розвитку людського капіталу в Україні. На основі аналізу міжнародної статистики та розробки економіко-математичної моделі доведено пріоритетність впливу на людський розвиток соціальної складової, представленої очікуваною тривалістю життя, середньою та очікуваною тривалістю навчання. Доведено потребу соціальних інновацій у розвитку людського капіталу України на основі доведення зв'язку між заходами активної соціальної політики і умовами людського розвитку. Запропоновано концептуальний підхід до реалізації пріоритетів інноваційного соціального розвитку.

Ключові слова: людський капітал, соціальні інвестиції, соціальні інновації, соціальна відповідальність, інноваційний соціальний розвиток

A. V. SEMYKINA

State Higher Educational Institution «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Ukraine

SOCIALLY RESPONSIBLE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS AN INNOVATIVE PROCESS

The article is devoted to justification of the need of socially responsible human capital development in Ukraine. The purpose of the article is to determine the nature of human resources and the need for proof of its socially responsible development in the context of the overall innovation process. Based on systematic scientific views the essence of human capital, the objective need of its development based on principles of social justice is revealed. Based on the analysis of international statistics and developing economic and mathematical model the priority of impact on human development of social component represented by life expectancy, average and expected duration of study, is proved. The need for social innovation in human capital development in Ukraine based on the proof of the link between measures of active social policy and terms of human development is proved. A conceptual scheme of "socially responsible development of human capital in Ukraine as an innovative process," which reveals the mechanism of improving the quality of human capital by improving social responsibility and the implementation of innovative social development priorities, is proposed. Based on theoretical, economic and statistical analysis it was proved that the positive changes in the formation of human capital in Ukraine can be expected under the conditions of formation of a mature social responsibility of the state and the social partners, the intensive innovative social development, which will be marked on the state of the population and empower self-reliance.

Keywords: human capital, social investments, social innovations, social responsibility, innovative social development

Постановка проблеми у загальному вигляді. Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні в умовах глобалізації економічного простору, інтелектуалізації праці та виробництва, посилення конкуренції вимагає усвідомлення потреби підвищення соціальної відповідальності усіх суб'єктів держави за стан розвитку людського капіталу країни. Людський капітал лише тоді стане головним джерелом конкурентних переваг, коли за участю усіх соціальних партнерів буде забезпечуватися і розвиток громадянського суспільства, і підвищення добробуту населення, і розширення можливостей для продуктивної праці, освітньо-професійного розвитку населення, здорового способу життя. Зарубіжний досвід засвідчує, що реалізація ідей соціальної відповідальності в цьому сенсі означає перехід до інноваційного соціального розвитку, в межах якого людський капітал (ЛК) збагачується і досягає високої якості завдяки соціальним інноваціям та соціальним інвестиціям. Для України, яка обрала шлях модернізації економіки [18], проблема вдосконалення розвитку ЛК набуває гостроти не тільки у зв'язку з уповільненням темпів економічного зростання, демографічною кризою, а й по причині нерозвиненої соціальної відповідальності, традиційної недооцінки соціальної політики, що призвело до занепаду соціальної сфери. Пошук шляхів розв'язання цієї проблеми потребує поглиблення досліджень ЛК та визначення пріоритетів його розвитку з позицій соціальної відповідальності, у контексті загального інноваційного процесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Людський капітал різноаспектно досліджували у своїх працях зарубіжні (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Р. Капелюшніков, Ю. Корчагин) та українські науковці (В. Антонюк, О. Грішнова, Т. Заяц, В. Новіков, В. Онікієнко та ін.). Розвитку ідей соціальної відповідальності, впровадженню соціальних інновацій та соціальних інвестицій присвячені дослідження О. Новікової, А. Колота, О. Грішнкової, Е. Лібанової та інших вчених.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Теоретичний аналіз свідчить, що у вітчизняній науковій літературі не вистачає досліджень, присвячених соціально відповідальному розвитку людського капіталу у контексті загального інноваційного процесу. Останнє набуває особливого значення в умовах соціалізації трудових відносин, зростання небезпеки екологічних та техногенних катастроф, загострення конкуренції, підвищення вимог до якості людського капіталу на світових ринках праці.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності людського капіталу та доведенні потреби в його соціально відповідальному розвитку в контексті загального інноваційного

процесу. Для досягнення визначеної мети необхідно: здійснити аналіз наукових поглядів щодо сутності ЛК; обґрунтувати сутність соціально відповідального розвитку ЛК в межах інноваційного процесу; на основі аналізу міжнародної статистики довести доцільність переходу до інноваційного соціального розвитку в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових джерел засвідчив, що поява категорії «людський капітал» стало певною відповіддю на виклики часу, які вимагають інновацій та прискорення економічного розвитку за умов вичерпаності екстенсивних чинників розвитку, зміни технологічних укладів.

У багатьох публікаціях появу категорії «людський капітал» часто пов'язують з ім'ям Нобелівських лауреатів, американських дослідників Т. Шульца і Г. Беккера, які розробили теорію ЛК у другій половині ХХ ст. [1, с.13]. Водночас, не зменшуючи цінність їх наукового внеску як фундаторів теорії ЛК, зауважимо, що є підстави вважати, що уявлення про «людський капітал» та його роль в економіці з'явилися значно раніше. З нашої точки зору, підґрунтя сучасних уявлень про роль ЛК у розвитку держави було закладено в далекому минулому. Ще до нашої ери мислителі Стародавнього світу Аристотель, Ксенофонт, Конфуцій, Платон, Сократ зосереджували увагу на вагомій ролі освіти, знань і вмінь, накопичення трудового досвіду для розвитку господарства, поліпшення соціальних умов життєдіяльності [2, с. 15; 3, с. 68; 4, с. 23, 43, 46].

Починаючи з ХVIII ст. одночасно зі становленням ринкової економіки у працях окремих видатних економістів та філософів (К. Сен-Сімон, Р. Оуен, В. Петті, А. Сміт, Ж. Батист Сей та ін.) з'являється наукова думка про сприйняття нагромадження знань і вмінь людини у сенсі різновиду капіталу. Пояснення бачимо в тому, що такі людські якості, як знання, вміння, майстерність стали найбільш затребуваними саме з появою ринку. На тлі бурхливої промислової революції, швидкого розвитку промисловості в Європі, зріс попит на нові знання та спеціальні вміння, застосування на практиці перших наукових досягнень та відкриттів. Саме тому економісти та філософи ХVIII-ХІХ ст. не тільки все більшу увагу приділяють ролі знань, освіти, професійного навчання, поділу праці, зростанню її продуктивності, а й виступають в ролі соціальних реформаторів. В ці часи Р. Оуен і К. Сен-Сімон науку, освічених людей називають двигуном прогресу. При цьому, як свідчить історія економічної думки, Р. Оуен одним із перших висловив думку про важливість інвестицій у людський капітал, необхідність «створити для праці комфортні і красиві умови, які б посилили її силу» [5, с. 316]. В. Петті висунув ідею оцінювати у грошовій формі корисні якості та можливості людини та урахувати людину разом з її знаннями, навичками та досвідом у складі капіталу. Необхідність цього дослідник пояснював тим, що процес підготовки вмілого працівника вимагає витрат та цілеспрямованих зусиль протягом тривалого часу. Ідеї Р. Оуена, В. Петті пізніше підтримав А. Сміт, засновник сучасної економічної теорії. Він дійшов висновку, що основним капіталом суспільства поряд із машинами, спорудами слід вважати знання, вміння, трудовий досвід людей. Не менш далекоглядними були погляди вченого щодо випереджальної ролі розвитку технічних знань, які зумовлюють «винайдення всіх машин, які полегшують і скорочують працю», сприяють поділу праці, збільшенню обсягів виробництва внаслідок цього [6 с. 6–14].

Багато зусиль до популяризації й розвитку ідей А.Сміта доклав французький економіст Ж. Батист Сей, який розглядав відносини між найманим працівником і капіталістом як обмін послугами і підкреслював, що здібності людини до праці «можна розглядати як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання» [7, с. 59]. На його думку, підвищенню кваліфікації працівників, зростанню продуктивності праці безпосередньо сприяє розвиток освіти та науки [8, с. 38–40].

Зауважимо, що українські мислителі у ХVIII-ХІХ ст. (Г. Сковорода, М. І. Туган-Барановський, В. І. Вернадський) висловлювали дещо близькі думки про потенціал людини, значимість розумових здібностей і знань для господарчого розвитку, які в подальшому стали підґрунтям сучасних уявлень про інтелектуальну складову людського капіталу. Справедливо також підкреслити, що у вивченні досліджуваної проблеми певний внесок належить К. Марксу. Виходячи з класових позицій, він застосував термін «капітал» по відношенню до робочої сили, вважаючи її частиною загального капіталу підприємства : «...Ті самі складові частини капіталу, які з точки зору процесу праці розрізняються як об'єктивні та суб'єктивні чинники, як засоби виробництва і робоча сила, з точки зору процесу збільшення вартості розрізняються як постійний і змінний капітал [9, с. 220].

Російський вчений С. Г. Струмилін за часів планової економіки вперше довів вигідність інвестування в освітній розвиток населення для підвищення продуктивності праці в країні та оцінив зростання національного доходу за рахунок капіталовкладень в освіту, чим випередив ідеї Т. Шульца і Г. Беккера стосовно економічних вигід від інвестування в людський капітал. Шляхом розрахунків вчений довів: «Вигоди від підвищення продуктивності праці перевищують відповідні витрати держави на шкільне навчання у 27,6 разу, при цьому капітальні витрати скарбниці окупаються вже у перші ж 1,5 року, а протягом наступних 35,5 року держава отримує щорічно чистий дохід на цей "капітал" без будь-яких витрат. Більш рентабельне вкладення "капіталу" було б навіть важко придумати, до того ж тут не враховано тих вигід, які одночасно отримує сам працівник, підвищуючи свій дохід» [10, с. 81].

Окреслене дозволяє впевнено стверджувати, що упродовж двох останніх століть в науковій літературі вже сформувалися уявлення про ЛК, його значення у господарському розвитку та необхідність

оцінювання. Системне ж викладення думок у вигляді обґрунтування теорії людського капіталу пов'язуємо саме з іменами Т. Шульца і Г. Беккера.

Теодор Шульц вперше обґрунтував, що ЛК є не тільки продуктивним фактором, а й двигуном, фундаментом індустріальної, постіндустріальної та інноваційно-інформаційної економік. ЛК вчений визначив як сукупність вроджених та придбаних здібностей та якостей, які можуть накопичуватися, відтворюватися, можуть бути посилені відповідними інвестиціями. За оцінками дослідника, із виробленого ВВП на накопичення ЛК витрачається вже не $\frac{1}{4}$, як це впливало з колишніх теорій відтворення ХХ-го ст., а понад $\frac{3}{4}$ його величини, що свідчить про закономірність соціальної переорієнтації економічного розвитку. Т.Шульцем було доведено необхідність соціальних інвестицій у здоров'я населення, освіту, умови життя, тобто забезпечення системи різноманітних капіталовкладень у соціальний розвиток.

Гари Беккер визначив сутність ЛК як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються для отримання доходу. Розглядаючи ЛК на мікрорівні, вчений довів, що знання і вміння людини нарощуються і приносять економічну віддачу за умов інвестування в освіту. Грунтуючись на аналізі значних масивів статистичної інформації, Беккер переконливо довів, що освіта завдяки капіталовкладенням стає фундаментом збільшення доходів найманих працівників, роботодавців, держави [12]. Одночасно вчений обґрунтував, що не менший економічний ефект мають також інвестиції в здоров'я, поліпшення умов праці, емоційного та фізичного здоров'я працівників [13, с.40]. Вчений окремо оцінив економічну ефективність вищої освіти, передусім, для самого працівника, довів, що у США віддача від отримання вищої освіти знаходиться на рівні 10–15%, що перевищує показники прибутковості більшості фірм. Завдячуючи Г.Беккеру та його послідовникам інвестиції в освіту стали розглядатися як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення.

Положення теорії ЛК різноаспектно розвинули у своїх працях такі зарубіжні дослідники, як Я. Мінцер, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Р. Лукас, П. Ромер, Р. Капелюшников, Ю.Корчагин та ін. Наукову думку про ЛК збагатили і дослідження українських науковців. Йдеться про наукові праці В. Антонюк, О. Амоші, Л. Гальків, В. Геєця, О. Грішнєвої, Т. Заяць, О. Захарової, А. Колота, О. Комеліної, В. Куценко, І. Лапшиної, Е. Лібанової, Л. Михайлової, О. Новікової, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Зауважимо, що підходи вітчизняних вчених щодо визначення сутності ЛК мають певні відмінності. Так, О. Грішнєва трактує ЛК як «сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [14, с. 280]. В. Антонюк, О. Амоша розглядають ЛК як комплекс чотирьох елементів: знань та продуктивних здібностей, здоров'я, мотивації, мобільності [15, с.21]. В.М. Геєць, Федулова Л.І. розглядають ЛК у складі інтелектуального капіталу країни, головне призначення якого – створення інновацій [16, с.192]. Підвищення якості ЛК дослідники пов'язують з інвестуванням в його розвиток.

Отже, на початку нового тисячоліття зростання економічної могутності країн в сучасному світі вже визначається не обсягом природних або фінансових ресурсів, а передусім людським капіталом високої якості, який розглядається як головний чинник НТП, створення інновацій, високих технологій, піднесення конкурентоспроможності країни. Теоретичним підґрунтям таких поглядів стали теорії про інновації, розроблені М. Кондратьєвим та Й. Шумпетером [21]. Разом з тим, розвиток ЛК за умов прискореної глобалізації, зростання загроз глобальних техногенних та екологічних катастроф, опиняється у просторі ризикованого середовища, що змушує звернути увагу на потребу підвищення соціальної відповідальності держави, усіх соціальних партнерів за збереження та підвищення якості людського капіталу.

Розвиваючи наукову думку А. Колота, О. Грішнєвої та ін. щодо соціально відповідальної соціальної політики [21; 22], вважаємо за доцільне запропонувати визначення поняття «соціально відповідальний розвиток людського капіталу»: це інноваційний процес, що відображає прогресивні зміни у характеристиках розвитку ЛК, які забезпечуються спільними зусиллями держави та соціальних партнерів на принципах соціальної відповідальності на основі впровадження соціальних інновацій у формування, використання та розвиток ЛК, підпорядковуючись досягненню пріоритетних цілей якісного людського розвитку.

Сутність соціальних інновацій визначаємо на основі розвитку підходів В.Антонюк, О. Новікової, О. Бородіної та ін. [15, 20, 23]. З нашої точки зору, соціальні інновації – це комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, корисних змін, які, по-перше, впроваджує держава разом із соціальними партнерами у різних сферах життєдіяльності людини з метою збереження людського капіталу, розширення можливостей його розвитку та забезпечення ефективного використання, по-друге, кардинально впливають на морально-ціннісні пріоритети, спосіб життя, ставлення до власного здоров'я, вибір соціально відповідальної трудової поведінки, по-третє, орієнтовані на досягнення соціального та економічного ефекту через забезпечення зростання добробуту громадян шляхом продуктивного використання ними власних здібностей, знань та навичок у праці, постійного освітньо-професійного розвитку.

Інноваційний соціальний процес ми розуміємо як цілеспрямований, свідомий, керований процес новітніх змін в суспільстві, що відбувається завдяки соціально відповідальному ставленню до розвитку ЛК. Інноваційний соціальний процес дозволяє в розвинених країнах соціально орієнтованої ринкової економіки

досягати більш ефективної зайнятості громадян, кращого матеріального добробуту, значно вищої соціальної захищеності населення, доступності якісної освіти, різноманітних соціальних послуг, тобто створення передумов якісного розвитку та ефективного використання ЛК, забезпечення високих показників індексу людського розвитку (ЛІР).

В якості ілюстрації зазначеного наводимо нижче результати аналізу, що засвідчують значимість пріоритетів соціального розвитку, урахування яких в розвинених країнах дозволило забезпечити високі показники ЛІР. Виконаний нами аналіз даних міжнародної статистики засвідчує закономірність, яка стосується залежності індексу людського розвитку для країн світу (ЛІРКС) від характеристик, врахованих ПРООН у своїх методиках досліджень, – від очікуваної тривалості життя при народженні (ОТЖ), від середньої тривалості навчання (СТН), від очікуваної тривалості навчання (ОТН, роки), від розміру валового національного доходу на душу населення (ВНД, дол.):

$$\text{ЛІРКС} = 0,082 + 0,522 \cdot \text{ОТЖ} + 0,160 \cdot \text{СТН} + 0,143 \cdot \text{ОТН} + 0,102 \cdot \text{ВНД}, \quad (1)$$

де ЛІРКС – індекс людського розвитку досліджуваних країн світу,

ОТЖ – очікувана тривалість життя при народженні (роки),

СТН – середня тривалість навчання (роки); ОТН – очікувана тривалість навчання (роки);

ВНД – валовий національний дохід на душу населення (дол.);

Модель 1 запропонована за результатами обробки даних міжнародної статистики (див. табл.1).

Таблиця 1

Індекс людського розвитку та його компоненти в окремих країнах світу* [17, с.133]

	Країна	Індекси людського розвитку та його компоненти				
		ЛІРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД
1	Норвегія	0,943	81,1	12,6	17,3	47557
2	Австралія	0,929	81,9	12,0	18,0	34431
3	Нідерланди	0,910	80,7	11,6	16,8	36402
4	США	0,910	78,5	12,4	16,0	43017
5	Нова Зеландія	0,908	80,7	12,5	18,0	23737
6	Канада	0,908	81,0	12,1	16,0	35166
7	Ірландія	0,908	80,6	11,6	18,0	29322
8	Ліхтенштейн	0,905	79,6	10,3	14,7	83717
9	Німеччина	0,905	80,4	12,2	15,9	34854
10	Швеція	0,904	81,4	11,7	15,7	35837
11	Швейцарія	0,903	82,3	11,0	15,6	39924
12	Японія	0,901	83,4	11,6	15,1	32295
13	Гонконг	0,898	82,8	10,0	15,7	44805
14	Ісландія	0,898	81,8	10,4	18,0	29354
15	Корея	0,897	80,6	11,6	16,9	28230
16	Данія	0,895	78,8	11,4	16,9	34347
17	Ізраїль	0,888	81,6	11,9	15,5	25849
18	Бельгія	0,886	80,0	10,9	16,1	33357
19	Австрія	0,885	80,9	10,8	15,3	35719
20	Франція	0,884	81,5	10,6	16,1	30462
21	Словенія	0,884	79,3	11,6	16,9	24914
22	Фінляндія	0,882	80,0	10,3	16,8	32438
23	Іспанія	0,878	81,4	10,4	16,6	26508
24	Італія	0,874	81,9	10,1	16,3	26484
25	Люксембург	0,867	80,0	10,1	13,3	50557
26	Сінгапур	0,866	81,1	8,8	14,4	52569
27	Чеська Республіка	0,865	77,7	12,3	15,6	21405
28	Великобританія	0,863	80,2	9,3	16,1	33296
29	Греція	0,861	79,9	10,1	16,5	23747
30	Об'єднані Арабські Емірати	0,846	76,5	9,3	13,3	59993

Наведена таблиця відображає індекси людського розвитку та його складові для 30 країн світу за даними Доповіді ПРООН про людський розвиток в 2011 р. [17, с.133]; для аналізу було відібрано країни за критерієм наявності високих значень ІЛР.

Використовуючи модель (1), проаналізуємо вплив складових на індекс людського розвитку (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив на значення індексу людського розвитку країн світу його окремих складових

Складова	Позначення	Оцінки впливу на ІЛРКС (%)			Пріоритет
		середнє	мінімум	максимум	
Очікувана тривалість життя, роки	ОТЖ	58,6	55,7	60,9	1
Середня тривалість навчання, роки	СТН	19,0	15,6	21,7	2
Очікувана тривалість навчання, роки	ОТН	17,4	14,9	19,3	3
Валовий національний доход, дол.	ВНД	4,9	3,0	11,0	4

Виходячи з результатів аналізу таблиці 2, виявляємо характерну особливість: значення індексу людського розвитку для країн світу визначаються переважно впливом очікуваної тривалості життя при народженні (в діапазоні від 55,7 до 60,9%) та суттєвим впливом середньої тривалості навчання (в діапазоні від 15,6 до 21,7%). Дещо поступається розміру такого впливу очікувана тривалість навчання (її вплив становить 14,9 – 19,3%). Найменшою силою впливу характеризується валовий національний доход – від 3,0% до 11,0%, що істотно суперечить поширеним поглядам багатьох науковців і практиків, які дотримуються концепції переважаючого впливу на людський розвиток саме економічної складової.

Результатами аналізу на прикладі розвинених країн світу підтверджується пріоритетність впливу на людський розвиток соціальної складової, представленої очікуваною тривалістю життя, середньою та очікуваною тривалістю навчання. Саме завдяки соціальній орієнтації економіки, що забезпечує інноваційний соціальний розвиток, досягаються вищі показники ІЛР, кращі умови нарощування якості ЛК.

В Україні, незважаючи на те, що теорія людського капіталу набула поширення та визнання, у практиці соціального розвитку спостерігаються гострі диспропорції, які перешкоджають формуванню якісного ЛК, суперечать задекларованим цілям модернізації України [18], призводять до відставання у показниках ІЛР від багатьох розвинених країн світу (рис.1).



Рис. 1. Україна і окремі країни світу у вимірах індексів людського розвитку [17]

З огляду на світовий досвід, лише соціально відповідальний розвиток ЛК зможе змінити зазначені показники на користь України. Однак це потребує спільних зусиль і високої відповідальності держави, підприємців, усіх громадян в питаннях подолання існуючого відставання у соціальній сфері. Розв'язання цієї проблеми має виняткове значення, оскільки формування ЛК відбувається на тлі медико-демографічної, соціально-економічної та моральної криз, які негативно позначаються на його характеристиках (стані здоров'я, якості освіти, мотивації, активності тощо), обмежують можливості його ефективного розвитку та використання. Авторський підхід щодо можливостей підвищення якості ЛК в Україні на засадах соціальної відповідальності відображає концептуальна схема «Соціально відповідальний розвиток людського капіталу в Україні як інноваційний процес» (рис. 2).



Рис. 2. Соціально відповідальний розвиток людського капіталу в Україні як інноваційний процес

За схемою, коло пріоритетів для розробки інновацій у розвитку ЛК має передбачати: модернізацію системи освіти, охорони здоров'я; відродження культури; забезпечення ефективної зайнятості, пенсійної реформи; підвищення соціальних стандартів життя, подолання високої диференціації в доходах; надання широкого переліку соціальних послуг, будівництво сучасного доступного житла. Позитивні зрушення можна очікувати за умов згуртованості усіх соціальних партнерів у реалізації програм інтенсивного інноваційного соціального розвитку, орієнтованого на випереджаючий розвиток соціальних інститутів (освіти, охорони здоров'я, культури); випереджаюче стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників; стимулювання економічного та соціального самозабезпечення працюючих та їх родин.

Висновки. Виконане дослідження засвідчило, що уявлення про людський капітал збагачуються одночасно з накопиченням наукових знань про людину, її можливості, умови прогресу економіки та суспільства. Виконаний аналіз довів, що людський капітал стає визначальним чинником прогресивного розвитку країни передусім за умов соціальної орієнтації економіки, впровадження соціальних інвестицій та соціальних інновацій у процеси відтворення та використання ЛК. Людський капітал збагачується і досягає високої якості завдяки соціальним інноваціям та соціальним інвестиціям, що стає свідченням інноваційного соціального розвитку, проявом зрілої соціальної відповідальності в країні з боку держави, усіх соціальних партнерів, громадян. Потреба у модернізаційних змінах економіки України вимагає передусім соціально відповідального розвитку людського капіталу на основі соціальних інновацій у сферах зайнятості, освіти, охорони здоров'я, культури, побуту та дозвілля, які сприятимуть якісному розвитку і продуктивному використанню трудових, творчих потенцій зайнятого в економіці населення, надаючи імпульс для економічного зростання, інноваційного розвитку, соціального прогресу країни.

Перспективи подальших наукових розвідок мають бути пов'язані з дослідженням впливу соціальних інновацій на використання й розвиток окремих складових людського капіталу.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 348 с.
2. Аристотель. Політика / Аристотель; пер. з давньогрецької, авт. передм. О. Кислюк. – К. : Основи, 2000. – 238 с.
3. Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия / Ксенофонт. – М. : ООО «Издательство АСТ»: «Ладомир», 2003. – 363 с.
4. Мудрость тысячелетий / Автор-сост. В. Балязин. – М. : ОЛІМА Медиа Групп, 2011. – 304 с.
5. Базилевич В. Д. Історія економічних учень : підручник: у 2 ч. / За ред. В. Д. Базилевича. – [3-є вид., випр. і доп.] – К. : Знання, 2006. – Ч. 1 – 582 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / Смит А.. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
7. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Бастиа Ф. Экономические софизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 232 с.

8. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Бастиа Ф. Экономические софизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 232 с.
9. Маркс К. Капитал. / К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. – М., 1960. – Т. 23. – 709 с.
10. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / Станислав Густавович Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
11. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
12. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
13. Becker, G. S. Human Capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education /– 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975.
14. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
15. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 308 с.
16. Україна у вимірі знань / За ред. В.М. Гейця.– К.: «Основа», 2006. – 592 с.
17. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех. / Пер. с англ. ; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2011. – 188 с.
18. Послання Президента України до Верховної Ради України Європейський вибір Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-02/page?text=%EB%FE%E4%F1%FC%EA>
19. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2012. – 256 с. www.niss.gov.ua
20. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 102 с.
21. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501с.
22. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.
23. Бородіна О. Соціальні інновації в системі сільського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.me.gov.ua/file/link/151218/file/UkrEcon9-2010_Borodina.pdf

References

1. Antoniuk V.P. Formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu v Ukraini: sotsialno-ekonomichna otsinka ta zabezpechennia rozvytku: monografiia. Donetsk, NAN Ukrainy, In-t ekonomiky promyslovosti, 2007, 348 p.
2. Arystotelj. Polityka; per. z davnjoghrecjkoi, avt. peredm. O. Kysljuk. Kyiv, Osnovy, 2000, 238 p.
3. Ksenofont. Sokratscheskye sochynenija. Kypopedyja. Moscow, OOO «Yzdateljstvo AST», «Ladomyr», 2003, 363 p.
4. Baljazyn V. Mudrost' tysjacheletij. Moscow, OLMA Medya Ghrupp, 2011, 304 p.
5. Bazylevych V.D. Istorija ekonomichnykh uchenj: pidruchnyk, 2 p, 3-te vyd., vypr. i dop. Kyiv, Znannja, 2006. P. 1, 582 p.
6. Smyt A. Issledovanye o pryrode i prychnakh boghatstva naroda, Moscow, Socekghyz, 1962, 684 p.
7. Sej Zh.-B. Traktat po polytycheskoj ekonomyy. Bastya F. Ekonomycheskye sofyzmy, Ekonomycheskye gharmonyy, Moscow, Delo, 2000, 232 p.
8. Marks K., Engheljs F. Kapytal. Sochynenija. t. 23, Moscow, 1960, 709 p.
9. Strumylyn S. G. Problemy ekonomiky труда, Moscow, Nauka, 1982, 472 p.
10. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
11. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
12. Becker, G. S. Human Capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education /– 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975.
13. Kolot A.M., Ghrishnova O.A., Gherasymenko O.O. Ekonomika praci ta socialjno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk, Kyiv, KNEU, 2009, 711 p.
14. Antonjuk V.P., Amosha O.I., Meljcer L.G. Ljudsjkyj kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovacijnogho rozvytku: monografiia, NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti, Donetsk, 2011, 308 p.
15. Ukrainajna u vymiri znanj. Ed. by V.M. Ghejca. Kyiv, «Osnova», 2006, 592 p.
16. Doklad o chelovecheskom razvytyy 2011. Ustojchyvoe razvytye i ravenstvo vozmozhnostej: luchshee budushhee dlja vsekh. Per. s anghl, PROON, Moscow, Izdateljstvo «Ves' Myr», 2011, 188 p.
17. Poslannja Prezidenta Ukrainy do Verkhovnoji Rady Ukrainy Jevropejskij vybir. Konceptualjni zasady strateghiji ekonomichnogho ta socialjnogho rozvytku Ukrainy na 2002 – 2011. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-02/page?text=%EB%FE%E4%F1%FC%EA>
18. Pro vnutrishnje ta zovnishnje stanovyshe Ukrainy u 2012 roci : Shhorichne Poslannja Prezidenta Ukrainy do Verkhovnoji Rady Ukrainy, Kyiv, NISD, 2012, 256 p. — [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu : <http://www.niss.gov.ua>
19. Borodina O. Socialjni innovaciji v systemi siljskogho rozvytku. — [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu : www.me.gov.ua/file/link/151218/file/UkrEcon9-2010_Borodina.pdf
20. Antoniuk V.P., Novikova O.F., Volovodova O.V. Sotsialni innovatsii: kontseptualni pidkhody, mozhlyvosti rozvytku ta zaprovadzhennia: nauk. Dopovid. NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti, Donetsk, 2010, 102 p.

21. Kolot A.M., Hrishnova O.A. Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia. ; Ed. by A.M. Kolota. Kyiv, KNEU, 2012, 501 p.
22. A.M. Kolot Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku: monohrafiia. Kyiv, KNEU, 2010, 251 p.
23. Borodina O. Sotsialni innovatsii v systemi silskoho rozvytku. — [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu : www.me.gov.ua/file/link/151218/file/UkrEcon9-2010_Borodina.pdf

Надійшла 17.01.2014; статтю представляє д. е. н. Семикіна М. В.

УДК 331.101.3:631.11

Г. А. ХАРЧЕНКО, Д. Д. ДЕЙНА

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначено вплив різноманітних форм оплати праці у сільськогосподарських підприємствах на мотивацію їх працівників. В результаті проведеного дослідження виявлено пряму залежність між способом оплати праці та мотивацією персоналу, виділено вказівки для вибору форми оплати праці залежно від цілей виробництва та стратегій його розвитку.

Ключові слова: мотивація, оплата праці, потреби, ефективність праці.

G. KHARCHENKO, D. DEYNA

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

MOTIVATION AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF LABOR IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

The main goal of the research – to determine factors in different wage systems that motivate employees the most. Comparison of methods of payment in different kinds of organizations and choosing the most effective method. Every wage system has its strong and weak sides. Hourly wage system is the best option for big enterprises because this payment system is easy to control; besides, it gives employees safety and stable level of profit. On the other hand piecework wage system makes your staff work harder and better, what gives you great opportunities to improve your company. Moreover, the last one, non-tariff system, is the most difficult system to use and, at the same time, is the most motivating system at all, because it makes every employee interested in results of work of all company. Thus, non-tariff system of payment was determined as the most motivating system and hourly wage system as the most controllable and stable system. This means that both of them have place in different kind of companies and both of them are effective.

Keywords: motivation, payment, salary, needs, work efficiency

Вступ

Необхідною умовою існування і розвитку сучасного суспільства в цілому є праця, яка спрямована на задоволення життєвих потреб людини. Одним із найважливіших способів підвищення ефективності виробництва є мотивація його учасників. Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що у сфері дослідження проблем мотивації праці існує чимало робіт, серед яких слід зазначити роботи таких закордонних та вітчизняних авторів, як А. Маслоу, Й. С. Завадського, А. М. Колот, В. В. Ровенської, О. Ю. Шалевської та інших економістів. Разом з тим, нині залишається низка невирішених питань, які пов'язані з особливостями мотивації та форм оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

Постановка завдання

Метою даного дослідження є визначення поняття мотивації як невід'ємної складової організації трудової діяльності та впливу на неї різних форм та систем оплати праці.

Результати дослідження

Згідно теорії мотивації Абрахама Маслоу фізіологічні потреби є першочерговими та найбільш важливими, а більшість із них задовольняються саме за допомогою заробітної плати. Основним завданням заробітної плати є стимулювання трудової діяльності працівників, задоволення їх потреб і спрямування їх на виконання стратегічно важливих цілей компанії. Іншими словами завданням організації у вирішенні даного питання є поєднання задоволення матеріальних потреб працівників із виконанням своїх стратегічних цілей. Тому питання мотивації та факторів, які на неї впливають, є актуальним в умовах інтенсивного розвитку сучасної економіки.

Зауважимо, що відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].