

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Слід зазначити, що в Росії передбачається прийняття окремого закону щодо врегулювання питання діяльності будівельно-ощадних кас – законопроект №28346-6 «О строительных сберегательных кассах» зареєстрований 28.02.2012 і перебуває на розгляді російського парламенту [18].

Висновки

На сьогодні запровадження інституту будівельно-ощадних кас в Україні пов'язане з низкою проблемних питань, головним з яких є відсутність законодавчої бази для функціонування таких кас. З метою визначення організаційно-правових, економічних принципів утворення і функціонування будівельно-ощадних кас необхідно розробити відповідний проект закону, в якому, зокрема, визначити основні засади функціонування будівельно-ощадних кас та державного регулювання їх діяльності, а також проекти нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію положень цього закону, включаючи порядок внесення житлових будівельно-ощадних кас до державного реєстру фінансових установ, ліцензійних умов діяльності житлових будівельно-ощадних кас, порядок внесення коштів громадян у житлові будівельно-ощадні каси, порядок та можливі напрями здійснення кредитування вкладників житловими будівельно-ощадними касами (будівництво, купівля або реконструкція житла), тощо.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/540/>.
2. Концепція Державної цільової соціально-економічної програми будівництва (придбання) доступного житла на 2009–2016 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 №1406-р.
3. Кравченко В., Паливода К. Фінансування будівництва житла. – К., Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 175 с.
4. Єщенко П.С., Чубук Л.П. Досвід фінансування житлового будівництва у зарубіжних країнах // Фінанси України. – №7. – 2009.
5. Лазарова Л. Особенности подхода к жилищной политике // Экономист. – 2006. – №10. – С. 78.

6. Житловий кодекс Української РСР 30 червня 1983 року №5464-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1983. – додаток до №28. – Ст. 573.

7. Закон України «Про правонаступництво України» від 12.09.91 №1543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №46. – Ст. 617.

8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Офіційний сайт Консалтингової компанії SV Development. – Режим доступу: http://www.svdevelopment.com/ru/web/flat_costs/

10. Річний звіт Національного банку України за 2011 рік, схвалений постановою Правління Національного банку України від 15.05.2012 №180.

11. Офіційний сайт газети «Бізнес». – Режим доступу: http://www.business.ua/articles/money/Dolya_ipoteki_v_strukture_novyh_kreditov_snizilas_do_50188/.

12. Офіційний сайт Державної іпотечної установи. – Режим доступу: <http://www.ipoteka.gov.ua/>

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здешевлення вартості іпотечних кредитів для забезпечення доступним житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов» від 25.04.2012 №343 // Урядовий кур'єр, 2012, 05, 04.05.2012 №79.

14. Полтерович В., Старков О. Поэтапное формирование массовой ипотеки / Препринт # WP/2009/261. – М.: ЦЕМИ РАН, 2009. – 51 с.

15. Патиковский Ю. Громадяни, купуйте квартири в ощадній касі! // Україна молода – К., 2008. – №212.

16. Рішення Комітетських слухань з розгляду питання: «Про формування державної житлової політики» 17.04.2013, затверджене 15.05.2013 на засіданні Комітету Верховної Ради України з питань будівництва, містобудування і житлово-комунального господарства.

17. Закон України «Про Загальнодержавну програму реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009–2014 роки».

18. Офіційний сайт Державної Думи Федерального Зібрання Російської Федерації. – Режим доступу: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=28346-6>.

А.П. АНТОНОВ,
аспірант, Науково-дослідний економічний інститут Мінекономрозвитку України

Економічна сутність і концептуальне значення категорії «людський капітал»

У статті досліджується економічна сутність і концептуальне значення категорії «людський капітал», проведено узагальнення фундаментальних положень сучасної економічної теорії та наукових досліджень ефективності та відтворення людських продуктивних сил.

Ключові слова: людський капітал, рівень життя, людський розвиток, інвестування.

В статье исследуется экономическая суть и концептуальное значение категории «человеческий капитал», проведено обобщение фундаментальных положений

современной экономической теории и научных исследований эффективности и воспроизведения человеческих производительных сил.

Ключевые слова: человеческий капитал, уровень жизни, человеческое развитие, инвестирование.

This article examines the economic substance and conceptual importance of human capital category, the generalization of the fundamental postulates of modern economic theory and research efficiency and playback of human productive forces.

Keywords: chelovecheskiy capital, uroven life, chelovecheskoe Development, investment.

Постановка проблеми. Дослідження проблем соціально-економічної ефективності людського капіталу України в умовах перехідної економіки особливо актуалізується в наш час за наявності ряду причин: по-перше, загальносвітовими тенденціями підвищення ролі людського капіталу в економічному зростанні, забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни в цілому; по-друге, європейською стратегією, що обрала країна, в якій декларуються досить високі стандарти життя; по-третє, посиленням конкуренції на ринку праці та розвитком ринку освітніх послуг, що змінює сформовані десятиріччями уявлення про роль освіти в житті людини і суспільства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Концепція людського капіталу почала розроблятися в західній економічній науці на початку 60-х років XX століття. Розвиток цієї теорії пов'язаний з іменами відомих вчених розвинутих країн, передусім Т. Шульца, Г. Беккера, Х. Боуена, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Ф. Махлупа, Я. Мінсера, Л. Туроу та інших. Всесвітнім визнанням важливості цих досліджень стало присудження Нобелівської премії в галузі економіки за видатну наукову діяльність Т. Шульцу (у 1979 році) і Г. Беккеру (у 1992 році). У розвинутих країнах теорія людського капіталу не лише набула загального визнання та довершеності наукового вчення, а й стала ідеологією могутніх інвестицій в економіку людини, економічним підґрунтям глобальної концепції людського розвитку.

Метою статті є визначення економічної сутності і концептуального значення категорії людського капіталу на основі узагальнення фундаментальних положень сучасної економічної теорії та наукових досліджень ефективності та відтворення людських продуктивних сил.

Виклад основного матеріалу. На жаль, в Україні ця прогресивна теорія в радянські часи завзято критикувалася з ідеологічних причин, а в 90-ті роки XX ст. – ігнорувалася вченими за інерцією економічного мислення. Хоча в останні роки дослідження проблем людського капіталу в Україні активізувалося, передусім завдяки науковим розробкам О.А. Грішнкової [5], однак питання визначення соціально-економічної ефективності людського капіталу поки що комплексно не досліджувалися вітчизняними вченими.

Аналіз багатого наукового доробку вітчизняних вчених, зокрема з питань проблеми відтворення й ефективного використання продуктивних здібностей людей, були і залишаються об'єктом активних наукових досліджень. Значний внесок у дослідження актуальних аспектів цих проблем зробили вчені України: Д.П. Богиня, І.К. Бондар, О.С. Власюк, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, В.О. Мандибуря, А.А. Чухно та інші.

Вченими переконливо доведено і практикою економічного життя підтверджено, що людський капітал є безумовно пріоритетним чинником розвитку на всіх економічних рівнях, і вплив цього чинника постійно зростає. У зв'язку з цим оцінка соціально-економічної ефективності людського капіталу дуже важлива для пошуку резервів і визначення оптимальних напрямів продуктивного використання цього найціннішого економічного ресурсу, що має велике значення для розробки соціально-економічної політики країни.

У сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак у своїй сукупності вони можуть бути зведені до такого: людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується в тій або іншій сфері суспільного життя. Інвестування у людський капітал доцільно насамперед розглядати як систему вкладень, які посилюють здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості тощо та покращення її якості життя.

Інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти і є ознакою усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, також можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому.

К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і тим самим продуктивність праці працівників» [1]. Аналогічного підходу до поняття такого виду інвестиції дотримувалися Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц. Наразі наукова думка вивчає шляхи та засоби інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект. Так, за розрахунками відомого американського теоретика Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво. Світовий банк на прикладі обстеження 192 країн дійшов висновку, що лише 5% економічного зростання в країнах з перехідною економікою зумовлені фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, а 64% – пов'язані з людським і соціальним капіталом [2, 3].

Після Д. Рікардо і до К. Маркса економісти при розгляді проблем праці і людини користувалися підходами й науко-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

вим апаратом класиків англійської політекономії. Термін «робоча сила» використовувався для означення найманих працівників, а предметом купівлі-продажу при наймі робітників ці економісти вважали працю. У роботах К. Маркса і Ф. Енгельса комплекс проблем, пов'язаних з аналізом соціально-економічної ролі людини як найманого робітника в системі капіталістичного виробництва, посідав одне з провідних місць. К. Маркс вважав, що здатність людини до праці є «головною продуктивною силою суспільства», «справжнім багатством», а все речове багатство – лише «швидкоплинним моментом суспільного відтворення» [80, с. 222]. Вчений дає розгорнуте визначення поняття «робоча сила» як здатності людини до праці, вводить поняття «наймана робоча сила», яку робітник продає за її вартість, а капіталістові вона приносить додаткову вартість. Він розкриває також категоріальний зміст понять «товар робоча сила», «змінний капітал», «вартість товару робоча сила», проста і складна праця, «суспільно необхідні витрати праці» та ін.

З метою класового підходу до наукового економічного аналізу К. Маркс розрізняє соціально-економічну форму реалізації здатності людини до праці, з одного боку, з погляду передумов процесу виробництва, в межах якого робоча сила має форму товару і належить юридично вільній особі найманого працівника, і, з іншого боку, з погляду безпосереднього процесу капіталістичного виробництва, у межах якого індивідуальна здатність до праці відчужується від працівника шляхом її купівлі-продажу на ринку, набуває форми змінного капіталу і належить капіталісту як невід'ємна частина сукупного капіталу. «Ми повинні проводити таку відмінність: робоча сила в руках робітника є товаром, а не капіталом... Як капітал вона функціонує після продажу, в руках капіталіста, під час самого процесу виробництва» [79, с. 428]. Аналізуючи продуктивні здібності людини, К. Маркс застосовував щодо них поняття «основний капітал» і головною умовою розвитку їх вважав наявність у людини вільного часу. «З погляду безпосереднього процесу виробництва збереження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому під цим основним капіталом розуміється сама людина» [79, с. 221].

Специфіка інвестицій в людський капітал, перш за все, зумовлюється тим, що інвестування неможливе без прямої безпосередньої участі людини, це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу й розумової та фізичної енергії. Ефективність інвестування означає не тільки розрахунки щодо отримання певних «дивідендів» у вигляді досвідченості, професіоналізму, високої кваліфікації особи, покращення здоров'я тощо, а й нематеріальної віддачі від інвестування.

Людський капітал (ЛК) створюється у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) як за рахунок державних і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника ЛК абсолютно необхідні для його нарощування. Ці приватні витрати потім

обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування ЛК – це процес відтворення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в ЛК мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

Віддача від інвестицій у ЛК залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в ЛК, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому півтора-два роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12–20 років.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рів-

нем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Як бачимо з рисунку, процес формування людського капіталу виступає як певна підсистема всієї системи відтворення людського капіталу. Це процес набуття, оновлення та вдосконалення якісних продуктивних характеристик людини, з якими вона вступає до суспільного виробництва. За економічним змістом процесу формування людського капіталу протистоять процеси його використання і розподілу, хоча це не означає, що вони відбуваються окремо у часі та просторі.

Зазначимо, що потрібно відрізнити процеси, в ході яких створюється людський капітал, від процесів поточного відтворення вже сформованого людського капіталу (таких, наприклад, як особисте споживання). І тут розмежування не обов'язково пролягає у часі та просторі, хоча очевидно, що набуття виробничих знань та навичок концентрується на

ранніх етапах життєдіяльності людини. Із діалектичної єдності вказаних моментів і складається формування людського капіталу як певна системна цілісність.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Більшість економістів виділяють активи людського капіталу:

- витрати на освіту – в тому числі загальну та спеціальну, формальну і неформальну, а також підготовку на робочому місці (від освіти залежить якість робочої сили та її продуктивність);

- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов;

- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долаючи безробіття;

- ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалі-

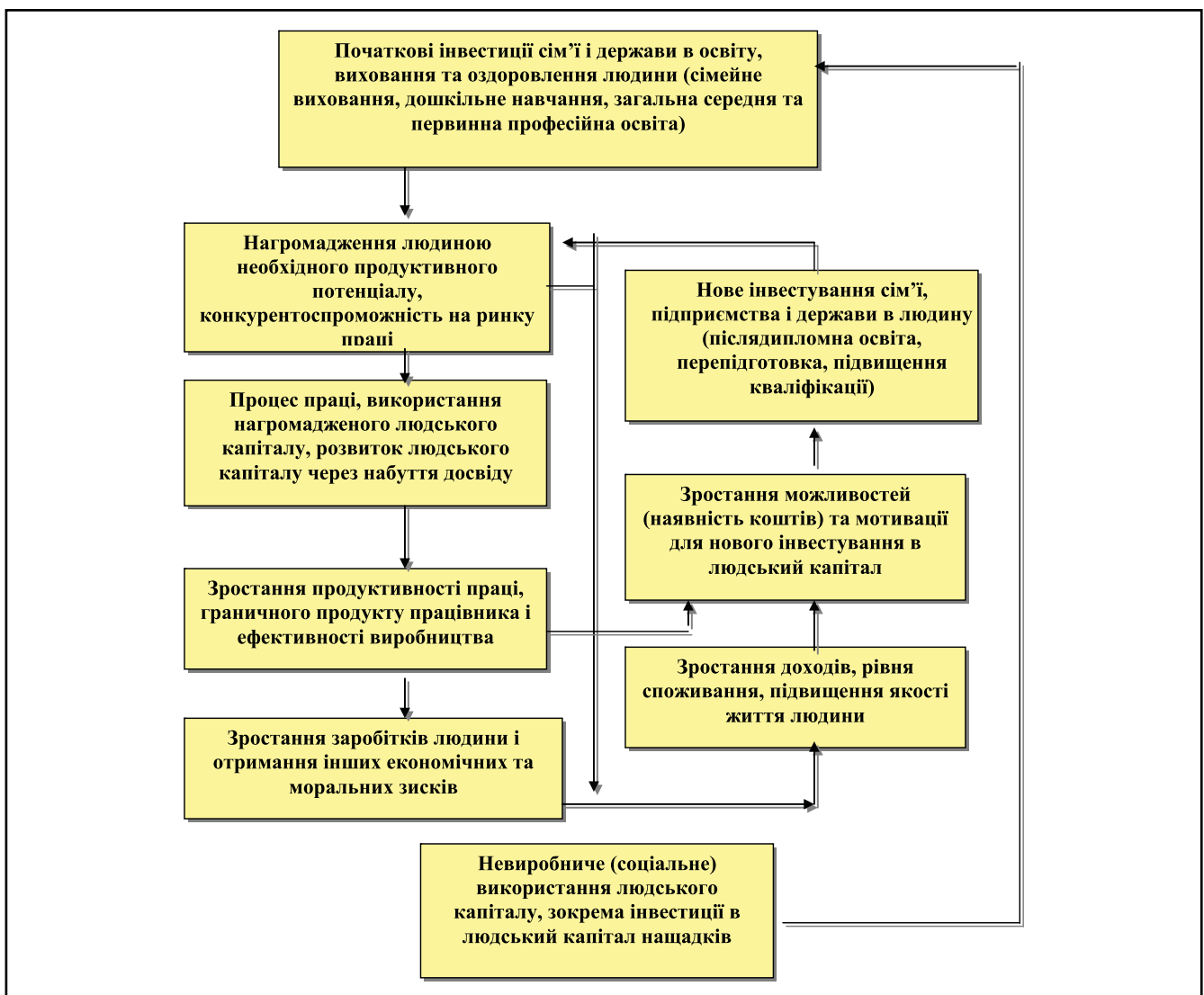


Схема обороту людського капіталу

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

стів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Інвестиції в зміцнення здоров'я людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості отримання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров'я людей, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість людського капіталу наступного покоління.

Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нині в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрівиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки. Водночас постійно зростають вимоги, що висуваються не лише до вмінь, потрібних для участі у певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту слід особливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ. У будь-якому навчальному проєкті значна частина знань здобувається за рахунок самостійного навчання у вільний час. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд зі здатністю до роботи структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому як компонент інвестицій у людський капітал слід розглядати і витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зро-

стання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекткування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища.

На кожному етапі життєвого циклу людини переважає те чи інше джерело інвестицій. Наприклад, у період дошкільного виховання переважають витрати домогосподарств, у період навчання в середній школі – витрати держави, здобуття професійної освіти переважно фінансується також домогосподарствами і державою, в той час як підприємства більше витрачають коштів на розвиток людського капіталу в період трудової діяльності працівників.

Частка окремих суб'єктів у джерелах інвестицій на кожному етапі життєвого циклу людини суттєво змінюється.

На першому етапі витрати на виховання та розвиток дитини в основному несуть домогосподарства. Держава також фінансує цей процес через систему дошкільних навчальних закладів (дитячих садків).

На другому етапі основну частину інвестицій у формування людського капіталу здійснює держава шляхом бюджетного фінансування середньої освіти. Домогосподарства несуть в основному не прямі, а побічні витрати на здобуття освіти та забезпечують інші елементи розвитку людського капіталу. Роль благодійних організацій незначна.

На третьому етапі основними інвесторами є домогосподарства та держава, при цьому роль домогосподарств посилюється, оскільки зростала частка студентів, які змушені отримувати професійні знання за власні кошти. Роль благодійних організацій незначна, однак виникає, хоч і незначне, джерело інвестицій підприємств. Цей етап пов'язаний з найзначнішими розмірами інвестицій в освітню складову людського капіталу.

На четвертому етапі суттєво зростають інвестиції підприємств, які здебільшого пов'язані з формуванням специфічного людського капіталу та підтримкою працездатності найманих працівників.

Висновки

Таким чином, цінність категорії «людський капітал» для соціально-економічного розвитку й наукового дослідження пояснюється такими причинами: в концепції людського капіталу людина розглядається в єдності економічного, соціального й індивідуального аспектів; погляд на людське здоров'я, знання та здібності як на капітал, що приносить прибуток, науково

обґрунтовує і доводить необхідність та економічну доцільність інвестицій в людину за різними напрямками і на всіх рівнях; поняття людський капітал характеризує вільну особистість, яка є рівноправним агентом на ринку праці; концепція людського капіталу є економічною основою загальногуманітарної концепції людського розвитку.

Людський капітал – це категорія, що на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства, сприяє соціалізації економічної науки й практики і має посісти належне місце у вітчизняній економічній літературі.

Список використаних джерел

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 48–53.
2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В.П. Антонюк. – НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Петрашенко М.В. Людський капітал – новітній чинник економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Ел. доступ: http://sophus.at.ua/publ/2013_05_30_31_kampodilsk/ekonomichnij_blok_doslidzen/ljudskij_kapital_novitnij_chinnik_ekonomichnogo_zrostannja_ta_konkurentospromozhnosti_krajini/31-1-0-676

4. Маркс К. Экономические рукописи 1857–1859 годов (первоначальный вариант «Капитала») // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 46, ч. 2. – 618 с.

5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

6. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. – Экономикс: принципы, проблемы и политика <http://review3d.ru/makkonnell-k-r-bryu-s-l-ekonomiks-principy-problemy-i-politika>

7. Лібанова Е.М. бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: монографія / Е.М.Лібанова. – К.: КНЕУ, 2008. – 330 с.

8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. – М., Юнити, 2002.

9. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964. – 162 p.

10. Норд Г.Л. Розвиток системи відтворення кадрового потенціалу регіону: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Норд Г.Л. – К., 2001. – 203 с.

11. Долишній М.І. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. – У двох частинах. – Ч. 1 / М.І. Долишній, С.М. Злупко та ін. – К.: «Наукова думка», 1994. – 264 с.

І.О. ЛЕПЬОХІНА,

к.е.н., докторант, Класичний приватний університет

Фундаментальні принципи формування системи мотивації праці персоналу підприємств

Досліджено чинники, дію яких необхідно враховувати при плануванні системи пільг підприємству в процесі побудови системи мотивації праці персоналу. Визначено вимоги, на яких має базуватися система мотивації на рівні підприємства. Запропоновано класифікацію методів мотивації трудової діяльності працівників підприємства. Розроблено алгоритм регулювання поведінки окремих категорій персоналу залежно від результативності діяльності підприємства.

Ключові слова: система мотивації праці персоналу, винагорода, вимоги, принципи, психологія, класифікація, трудова діяльність, поведінка, ефективність.

Исследованы факторы, действие которых необходимо учитывать при планировании системы льгот предприятия в процессе построения системы мотивации труда персонала. Определены требования, на которых должна базироваться система мотивации на уровне предприятия. Предложена классификация методов мотивации трудовой деятельности работников предприятия. Разра-

ботан алгоритм регулирования поведения отдельных категорий персонала в зависимости от результативности деятельности предприятия.

Ключевые слова: система мотивации труда персонала, вознаграждение, требования, принципы, психология, классификация, трудовая деятельность, поведение, эффективность.

Factors the action of which must be taken into account at planning of the system of privileges to the enterprise in the process of construction of the system of motivation of labour of personnel are investigational. Requirements on which must be based systems of motivation at the level of enterprise are certain. Classification of methods of motivation of labour activity of workers of enterprise is offered. The algorithm of adjusting of behavior of separate categories of personnel is worked out depending on effectiveness of activity of enterprise.

Keywords: system of motivation of labour of personnel, reward, requirements, principles, psychology, classification, labour activity, behavior, efficiency.