

*А.А. Черная, к.э.н.,
Я.С. Брюховецкий,
О.Е. Лыгус*

НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

Экономической наукой доказана значимость инвестиционной деятельности предприятий в развитии экономики страны, выявлена взаимосвязь между объемами инвестиций и ВВП, исследованы внутренняя и внешняя инвестиционная активность [1]. На уровне макроэкономики внутренняя инвестиционная активность рассматривается как склонность к инвестированию, соотношение инвестиций в основной капитал и ВВП; внешняя инвестиционная активность определяется через прирост прямых иностранных инвестиций, пересчитанных в гривне по среднегодовому официальному обменному курсу [1].

Сужающаяся экономика и возрастающий уровень безработицы ставят перед работниками и менеджментом предприятия новые вызовы и риски. Возрастающая конкуренция на уровне предприятий и отдельных работников за рабочие места, ресурсы – материальные, финансовые, информационные, ценностные и др. – формируют новые закономерности и тенденции развития человеческого, кадрового потенциала, выдвигают новые требования и ограничения к труду работников, мотивации их деятельности. Поэтому создание на уровне предприятия условий для высокоэффективного труда с приемлемым уровнем его интенсивности, реализация инвестиционных программ в определенной мере будет содействовать инвестиционной активности субъектов хозяйствования, созданию и обеспечению новых рабочих мест, насыщению внутреннего рынка, формированию трудовых, финансовых и ценностных источников развития.

¹ Дослідження виконано в рамках НДР ІЕП НАН України «Механізми забезпечення інвестиційної активності підприємств для виробництва продукції з високою доданою вартістю» (2015-2018 рр., номер держреєстрації 0115U001639).

Проблемы теории и методологии мотивации и стимулирования труда, управления мотивацией исследуют в своих работах отечественные ученые: А. Амоша, А. Колот, И. Булеев, А. Ревва, Е. Булеев, М. Салун, О. Майстренко, В. Гринева, И. Грузина, В. Нижник, О. Харун [2-7].

Отдельные вопросы, посвященные мотивации и повышению производительности труда, профессиональному развитию персонала на предприятии, изложены в работах ученых Института экономики промышленности НАН Украины, а именно: выявлены факторы развития человеческого капитала и обоснованы предложения по формированию вовлеченности сотрудников в работу предприятий; исследованы вопросы о характере труда в условиях инновационного развития экономики и даны предложения по совершенствованию механизма мотивации персонала в инновационном развитии предприятия; разработаны подходы к моделированию повышения уровня интеллектуализации труда работников предприятий с учетом современных тенденций развития экономики Украины; определены способы мотивации повышения интеллектуализации труда персонала предприятий с позиции приоритетов инновационного развития [8-11].

Однако на сегодняшний день недостаточно исследований, посвященных мотивации труда в условиях кризиса для обеспечения инвестиционной активности предприятия.

Целью работы является обоснование направлений мотивации и повышения производительности труда на предприятиях для обеспечения их инвестиционной активности в условиях сужения рынка и усиливающейся конкуренции за ресурсы.

Конкуренция является объективным явлением, присущим человеческому сообществу на различных уровнях его организации. В периоды относительно стабильного и благополучного развития она, как правило, затихает и приобретает приемлемые неантагонистические формы. Особенно это характерно для предприятий с сильной социальной функцией государства. Но когда резко ухудшается институциональная среда, конкурентная картина для работников предприятий и возможностей инвестирования резко ухудшается, что подтверждают данные об уменьшении количества субъектов хозяйствования в Украине после событий 2013-2014 гг. (рис. 1).

Реальные доходы населения также неуклонно снижаются, что таит в себе предпосылки невысокой производительности труда и уменьшение возможностей инвестирования ресурсов в развитие производства. По данным Государственной службы статистики

Украины в 2014 г. располагаемые доходы населения сократились по сравнению с 2013 г. на 0,8% и составили 99,2%, а реальные распо-

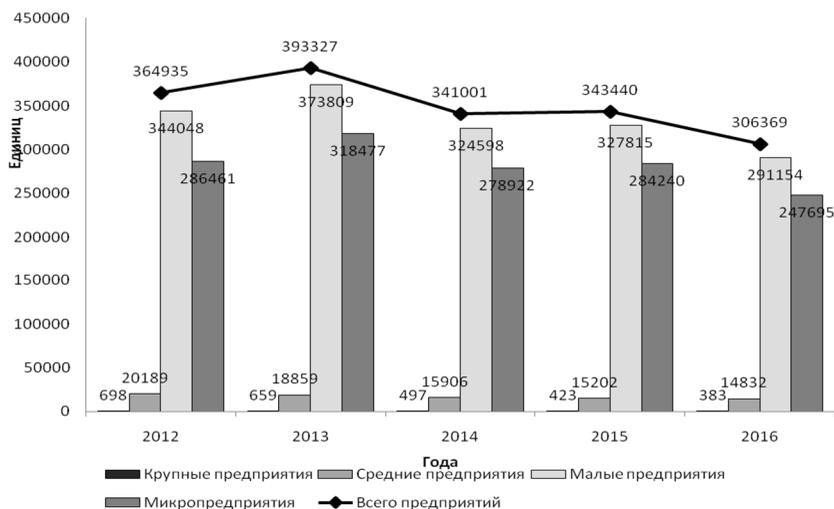


Рис. 1. Динамика предприятий по их размерам в 2012-2016 гг. (составлено по данным источника [12])

лагаемые доходы за этот период составили 88,5% (снижение 11,5%) [13, с. 80]. Номинальная заработная плата каждый год растет, но реальная заработная плата с 2014 г. уменьшилась: на 6,5% в 2014 г. и на 20,2% в 2015 г. (табл. 1).

Индекс реальной заработной платы (с учетом изменений потребительских цен) в октябре 2017 г. в сравнении с сентябрем составил 99,2%. Относительно октября в 2016 г. реальная заработная плата увеличилась на 19,9% [14, с. 14, 15].

Законодатели повышают минимальную заработную плату и пенсии (рис. 2), однако при быстром росте розничных цен и тарифов на коммунальные услуги это не покрывает расходы даже на простое воспроизводство. Согласно принятому 7 декабря 2017 г. Закону «О Государственном бюджете Украины на 2018 год» минимальная заработная плата в 2018 г. с 01.01.2018 г. будет составлять в месячном размере – 3723 грн, в почасовом размере – 22,41 грн. Прожиточный минимум в расчете на месяц будет составлять: с 1 января – 1700 грн; с 1 июля – 1777; с 1 декабря – 1853 грн [15].

Таблица 1

Среднемесячная номинальная и реальная заработная плата штатных работников [13, с. 73; 18, с. 70]

Год	Номинальная заработная плата, грн	% к соответствующему периоду предыдущего года	
		номинальная заработная плата	реальная заработная плата
1995	73	514,2	110,6
2000	230	129,6	99,1
2005	806	136,7	120,3
2010	2239	120,0	110,2
2011	2633	117,6	108,7
2012	3026	114,9	114,4
2013	3265	107,9	108,2
2014	3480	106,0	93,5
2015	4195	120,5	79,8
2016	5183	123,6	109,0

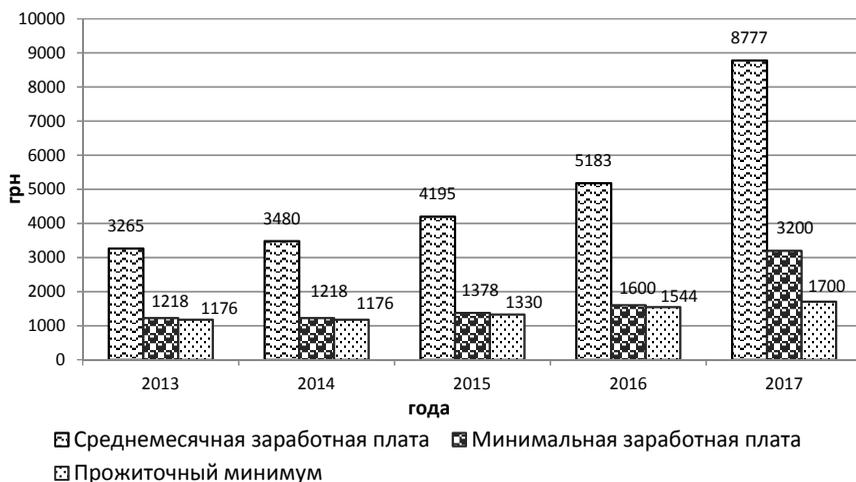


Рис. 2. Динамика среднемесячной минимальной заработной платы и прожиточного минимума, грн (составлено по данным источников [16-19])

Повышение размера заработной платы на протяжении последних лет и снижение с 2014 г. реальной заработной платы свя-

заны с ценовой ситуацией на потребительском рынке, которая в течение последних лет характеризуется значительной инфляцией. По данным Государственной службы статистики рост цен (тарифов) в 2015 г. составил 43,3%, что почти в два раза превысило показатель в 2014 г. (24,9%) и было наивысшим за последние двадцать лет.

Несмотря на то что размер заработной платы постоянно увеличивается, существенный дисбаланс в доходах населения вызывает ситуация на валютном рынке с 2014 г. Значительная девальвация гривны, рост курса доллара и евро (рис. 3) вызвали колоссальную инфляцию, удорожание импорта, обнищание населения Украины, снижение его покупательной способности по сравнению с 2013 г.

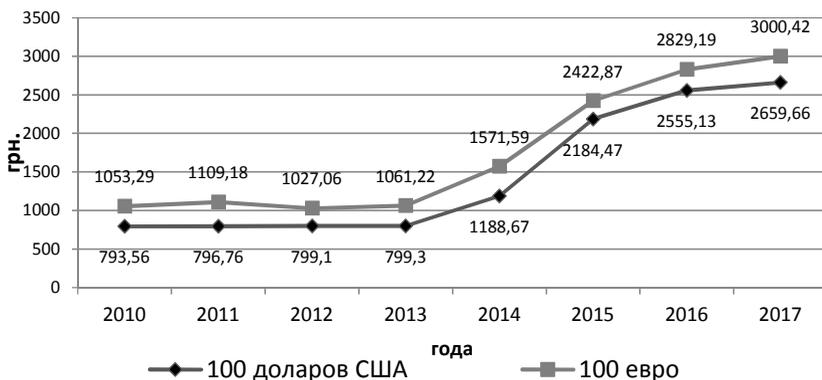


Рис. 3. Динамика официального курса гривны к евро и доллару США в 2010-2017 гг. (составлено по данным источников [20; 21])

В таких условиях сужения внутреннего рынка и объемов производства система мотивации труда работников на промышленных предприятиях претерпевает кардинальные изменения. Это касается как материальных, так и моральных мотивационных стимулов и выплат.

Проблемы мотивации и стимулирования труда являются злободневными для большинства субъектов хозяйствования даже в стабильных условиях деятельности. Традиционно система мотивации и стимулирования базируется на оплате труда. На крупных предприятиях мотивационные выплаты сводятся к следующему:

заработная плата работника, определяемая его местом в иерархии производства или управления;

премия, выплачиваемая работнику за результативность его труда;

часть премии структурному подразделению, в котором трудится работник;

выплаты, причитающиеся работнику по итогам деятельности всего предприятия.

В стабильных условиях деятельности, как отмечают специалисты, может присутствовать «эффект привыкания к имеющимся у работника выплатам» или «развиваться конфликт между высшими менеджерами и мотивируемым работником. Его истоки обусловлены тем, что хорошо мотивируемый работник, желая подтвердить, что его мотивируют по заслугам, начинает проявлять инициативу в своей работе, не учитывая при этом, что менеджер считает это своей прерогативой. Такой внутренний конфликт порождает отрицательное отношение к инициативным работникам и приводит к снижению конечных результатов деятельности предприятия» [22].

Специалисты, занимающиеся проблемами обеспечения эффективности труда, предлагают принципы отбора и оценки работников предприятий [22] (табл. 2).

Таблица 2

Принципы отбора и оценки работников на уровне предприятия

Принцип	Содержание
1	2
Объективность	Наличие прозрачных и доступных критериев
Вовлеченность	Участие работников в процессе отбора и оценивания
Однородность	Применение одинаковых критериев для всех работников
Дифференцированность	Выделение критериев оценки результативности труда работника в зависимости от его положения на предприятии
Конфиденциальность	Результат отбора и оценивания представляется исключительно оцениваемому работнику, его непосредственному руководителю, передается в службу развития персонала предприятия
Независимость оценщиков	Привлечение к оцениванию независимых экспертов
Регламентация	Наличие утвержденных регламентов процедур отбора и оценивания, их распространение среди экспертов оценщиков

1	2
Доступность базы и материалов оценивания	Обеспечение экспертам доступа к материалам о результативности труда работников
Информированность работников о критериях отбора и оценивания	Ознакомление соискателей с методами и критериями оценки
Обратная связь	Наличие прозрачной системы пересмотра результатов для соискателей, не согласных с выводами экспертов-оценщиков

Эти принципы широко применяются на практике. Так, в 2017 г. была внедрена Методика оценивания эффективности деятельности научных организаций НАН Украины, утвержденная Постановлением Президиума НАН Украины № 75 от 15.03.2017 г. [23]. В данной Методике заложены европейские принципы оценивания: помимо количественного и качественного (приоритетного) оценивания, учитываются перспективы развития и оригинальность плана деятельности, а также исключительность (ценность) данной организации, понимаемая как невозможность других организаций выполнять задания подобным образом и их неспособность предоставлять уникальные услуги другим организациям. То есть в глубинные принципы деятельности закладываются конкурентные начала, эффективность которых, в том числе в научной сфере, неоднозначна.

В этой связи можно привести слова Р. Савчука о целесообразности применения к коллективам, сотрудникам и их деятельности иных подходов, основанных на чувствах объединения, коллективизма: «Индивидуализм не может сплотить, не может даже показать истинного единения людей, но порождает разделение, во всем видит скрытые подлоги, ищет своего... Мы привыкли основой личности считать то, что нас выделяет из среды других людей. Однако личность по-настоящему раскрывается не в обособленности от других, а, наоборот, в преодолении этого обособления» [24].

Однако это представляется идеальной, недостижимой целью. На практике в экономической и хозяйственной деятельности, особенно в современных условиях господства капиталистических отношений и капиталистической формы организации производства и экономики, конкурентные условия и отношения являются определяющими. К ним субъекты хозяйствования толкают необходимость

выживания, обеспечение доходности (прибыльности) предприятий часто в ущерб социальным сторонам жизнедеятельности предприятий и их коллективов. Да и само понятие «трудовой коллектив предприятия» активно заменено понятием «персонал», что само по себе не подразумевает наличия коллективистских начал в отношениях, затмевает качества взаимовыручки, взаимоподдержки.

Из недавней экономической истории и практики присутствия международных потребительских корпораций известны запреты администрации на помощь и поддержку работникам-коллегам. Таким способом насаждаются новые ценности, происходит отбор наиболее выносливых работников, усиливается интенсивность труда. Здесь не рассматривается вынужденная трудовая миграция работников страны в Европу, мотивацией которых становится стремление заработать хоть какие-нибудь доходы для содержания своих семей, но которые сталкиваются с несправедливо тяжелыми условиями труда и несоответствием оплаты.

Известно, что уровень материального вознаграждения за труд должен покрывать расходы работника и его семьи на простое воспроизводство плюс доходов должно хватать на оплату медицинских услуг, отдых, повышение квалификации. Современные корпорации научились умело комбинировать невысокую оплату с моральным вознаграждением, продвижением по карьерной лестнице особенно молодых сотрудников таким образом, что достигается высокая интенсивность и результативность труда работников при относительно низких расходах работодателей на оплату труда.

В кризис меняются подходы к управлению персоналом и оплаты труда. Сужаются рынки, меняются правила игры. Очень осторожно следует подходить к вопросам оптимизации (сокращения) фонда оплаты труда тем предприятиям, персонал которых формировался не один год. Эксперты полагают, что «большая часть предприятий погибает именно на стадии роста после кризиса, а не во время его, поскольку необходимо набрать и обучить новых работников, восстановить структуру предприятия, ее рабочие процессы, коммуникации и т.д. А это не происходит быстро» [25].

Необходимо совершенствовать систему мотивации всего персонала в направлении повышения производительности труда (рис. 4). Принципы ее преобразования должны заключаться в следующем:

- 1) соблюдение разумного баланса между постоянной и переменной частями оплаты труда, чтобы заработок всех сотрудников не снижался до неприемлемого уровня;

2) формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

3) формирование у сотрудников чувства безопасности, уверенности в сохранении рабочих мест.

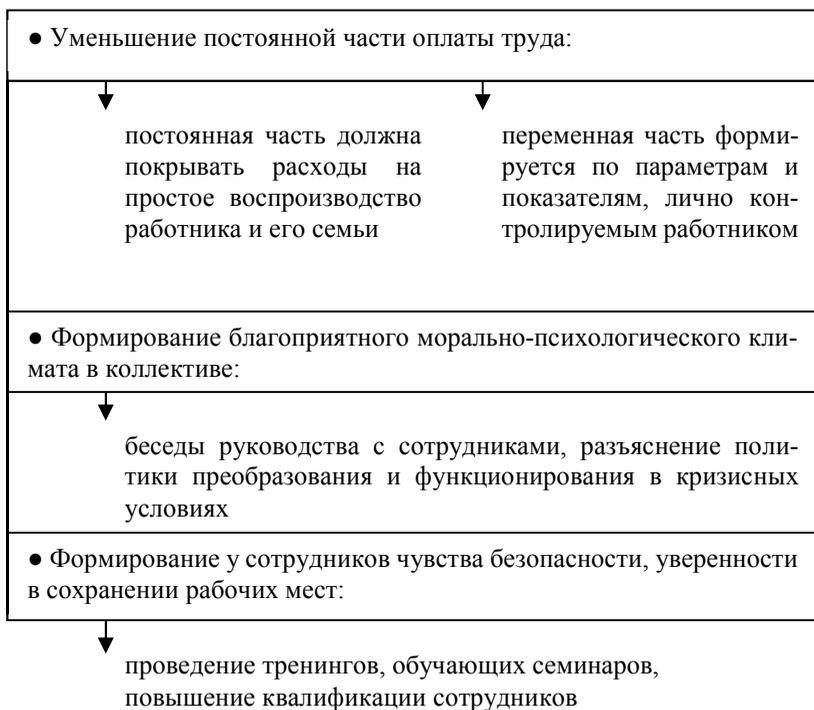


Рис. 4. Направления мотивации и повышения производительности труда в условиях кризиса

Опыт показывает действенность определенного уменьшения постоянной части заработной платы, обеспечения самостоятельности и предоставления ответственности за свой труд, выявления и контроля показателей функционирования предприятия, которые может обеспечивать работник. Если сотрудник представляет, какие параметры деятельности предприятия он контролирует и получает за это соответствующее вознаграждение, то можно ожидать достижение им высокой производительности труда. К этим конкретным параметрам, поддающимся управлению сотрудником, целесообразно привязать переменную часть оплаты труда.

Важнейшее значение, как показывает опыт, имеют моральные, ценностные ориентиры в деятельности предприятий в условиях кризиса. Формированию благоприятного морально-психологического климата могут служить беседы руководителя с сотрудниками, общие собрания, на которых тщательно объясняется политика предприятия, происходит ознакомление персонала с планами мероприятий по сохранению предприятия в кризисных условиях.

Повышению производительности труда в кризисных условиях, борьбе с паникой и возникновению у сотрудников чувства безопасности служит проведение семинаров и других мероприятий по обучению и повышению квалификации труда.

У сотрудников формируется чувство стабильности, уверенности: если обучают, значит, увольнять не будут. С такими установками мотивация к труду усиливается.

В Украине на сегодняшний день основные правовые, организационные и финансовые принципы функционирования системы профессионального развития работников определяет Закон Украины «О профессиональном развитии работников» [26], в котором обозначены основные направления деятельности работодателей в сфере профессионального развития работников (ст. 4).

Однако официальной статистики относительно профессионального развития на предприятиях Украины на сегодняшний день нет, не все предприятия осуществляют такой учет. Но в годовых нефинансовых отчетах некоторых крупных предприятий и объединений предприятий можно найти данные относительно профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников.

ДТЭК Энерго с 2013 г. реализует систему непрерывного совершенствования «Новатор», ориентированную на привлечение персонала к процессу улучшений. Каждый работник может подать свои идеи и предложения по совершенствованию производственных и управленческих процессов. В 2016 г. 47 предприятий ДТЭК Энерго охвачено системой «Новатор», 33 тыс. работников данных предприятий прошли профессиональное обучение. В 2017 г. поступило 34,5 тыс. идей от работников, 70% из которых реализовано или находятся в процессе реализации [27, с. 97].

ДТЭК предоставляет работникам возможность развивать свой потенциал в корпоративном университете – Академии ДТЭК. Учебные программы предназначены для всех уровней управления компании: рабочих, специалистов, руководителей. Формат обучения: мастер классы, тренинги, модульные учебные программы, E-learning, учебные игры.

В состав Академии ДТЭК входят 14 региональных филиалов, которые специализируются на обучении рабочего персонала. В филиалах преподают внутренние эксперты-практики, которых насчитывается свыше 850.

Ежегодно в Академии и ее филиалах обучают свыше 95 тыс. работников компании. Для эффективного обучения и развития персонала был создан институт внутренних тренеров (ИВТ), работа которого имеет непрерывный характер. Институт объединяет 320 работников, которые регулярно проводят тренинги для своих коллег на предприятиях.

Учеба и сертификация тренеров проводятся внутренними силами компании. В 2016 г. была продлена инициатива проведения конференций внутренних тренеров, начало которой было положено в 2015 г. Проведение обучения работников, развитие института внутренних тренеров, повышение квалификации внутренних преподавателей позволили уменьшить расходы на обучение [27, с. 136].

Группа «Метинвест». С 2009 г. в компании действует постоянная программа профессионального обучения для линейных руководителей всех предприятий Группы. В 2013-2014 гг. 13279 работников Метинвеста прошли обучение 15 различным стандартам. Все сотрудники кроме обучения в рамках законодательства Украины проходят регулярное обучение согласно требованиям корпоративных стандартов по безопасности [28, с. 35].

В компании Метинвест реализуется программа «Кадровый резерв». Зачисление в «Кадровый резерв» дает возможность рабочим получить доступ к современным знаниям и программам с западными бизнес-школами и провайдерами. В 2014 г. была запущена трехмодульная программа на основе бизнес-школы INSEAD для 40 топ-менеджеров.

В Корпоративном университете внедрена программа «Академия лидерства» для 62 участников Кадрового резерва. По данной программе в 2013-2014 гг. прошли обучение 28411 сотрудников. Обучение «ДНК менеджмент» проводилось силами внутренних тренеров управляющей компании и центров менеджерского обучения на предприятиях. В 2014 г. тренинги были расширены курсом для новых сотрудников «Добро пожаловать в Метинвест».

В 2013 г. в Группе был проведен аудит системы профессионального обучения, результаты которого показали, что компании необходимы регулярные программы повышения квалификации ин-

женерно-технических сотрудников, поскольку существующие морально устарели и появились новые требования к производству. В Группе начато строительство новой системы профессионального обучения. Нововведением в компании является «Школа прокатчика», «Школа энергетика» на базе ММК им. Ильича [28, с. 49-50].

ПАО «Запорожсталь» в 1997 г. получил лицензию Министерства образования и науки Украины на право проводить подготовку по всем рабочим профессиям и повышению квалификации персонала. Ежегодно на комбинате проходят обучение больше 75% работников. В 2015 г. обучено 11218 чел. Обучение направлено в основном на приобретение второй профессии для самостоятельного устранения текущих неполадок, которые возникают в процессе работы оборудования, и на повышение квалификации.

Успешное обучение персонала обеспечивают высококвалифицированные преподаватели из числа работников комбината и широкая учебно-производственная база. Для руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих проводится профессиональное, менеджерское, целевое и интеграционное обучение из адаптированных к производству программ, семинаров и тренингов в учебных центрах и в корпоративном формате, а также стажировка на родственных предприятиях [29].

Особое внимание на предприятии уделяют формированию и подготовке кадрового резерва, преемников. В корпоративном центре развития персонала работает «Школа ресурса кадров» для подготовки рабочих, которые находятся в резерве на должности мастеров, старших мастеров. Обучение ведут руководители и внутренние бизнес-тренеры комбината.

В 2015 г. на комбинате в рамках программы по повышению эффективности производства впервые стартовал проект «Молодые лидеры», в котором приняли участие 140 молодых сотрудников. Цель программы – обнаружить среди молодежи предприятия сотрудников, которые имеют потенциал к развитию и готовы стать лидерами изменений [30].

5 октября 2017 г. в ПАО «Запорожсталь» открыт инновационный центр обучения «Кампус» от линейного руководителя до рабочего. Учебная программа «Кампуса» включает уроки из 9 инструментов бережного производства, в числе которых система 5С, устранение потерь, система подачи предложений, система быстрого реагирования, ключевые показатели эффективности и др. Обучение

проходит в условиях, максимально приближенных к производственному процессу, что позволяет быстрее адаптировать полученные знания к реальной жизни [31].

Концерн «Галнефтегаз» стремится создавать своим работникам максимально комфортные условия для профессионального и индивидуального развития. В 2015 г. значительно усилена учебная составляющая в работе с персоналом. Как следствие, половина работников компании в 2015 г. приняли участие в одном тренинге или профессиональном обучении. Общий объем учебных часов вырос более чем вдвое по сравнению с 2014 г. Около 80% учебных потребностей удовлетворяется за счет внутренних тренеров [32, с. 54].

Представленный опыт свидетельствует о возможности крупных компаний Украины инвестировать средства в развитие персонала, его обучение, повышение квалификации.

Выводы. В условиях затянувшегося кризиса существуют барьеры в осуществлении предприятиями инвестиционной деятельности. Это продиктовано недостатком инвестиционных и иных ресурсов. На первое место выдвигается фактор труда в обеспечении производства. Его правильная организация, мотивация и оплата содержат мощные импульсы и ресурсы сохранения производств, предприятий, коллективов.

Систему мотивации труда в условиях кризиса следует ориентировать на определенное уменьшение постоянной части заработной платы, усиливая самостоятельность исполнителей и предоставление ответственности за свой труд, выявление и контроль показателей функционирования предприятия, которые может обеспечивать работник.

В условиях кризиса важнейшее значение приобретают принципы отбора и оценки работников для предприятий. Они максимально должны учитывать потенциал работников и сохранять прозрачность критериев.

Для сохранения предприятия в условиях кризиса и его стратегического развития необходимо формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, воспитание у сотрудников чувства безопасности, уверенности в сохранении рабочих мест, что может быть достигнуто посредством проведения тренингов, обучающих семинаров, реализации мощной программы по повышению квалификации сотрудников.

Опыт функционирования крупных предприятий в условиях кризиса дает примеры сохранения коллективов, высокой производительности труда на производстве и реализации инвестиционных проектов.

Литература

1. Хаустова В.Є. *Промислова політика в Україні: формування та прогнозування*: моногр. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2015. 384 с.
2. Амоша О.І., Сьсков О.Л., Дарченко Н.Д. *Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах*: моногр. Донецьк: ІЕП НАН України, 2011. 200 с.
3. Колот А.М. *Мотивація персоналу*: підруч. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
4. Булеев И.П., Ревва А.Н., Булеев Е.И. Мотивация эффективности труда в условиях рыночных отношений постсоциалистических стран. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: зб. наук. праць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2015. С. 13-30.
5. Салун М.М., Майстренко О.В. *Механізм соціально-економічної мотивації працівника*: моногр. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 184 с.
6. Гриньова В.М., Грузіна І.А. *Проблеми мотивації праці персоналу підприємства*: моногр. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
7. Нижник В.М., Харун О.А. *Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств*: моногр. Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с.
8. Брюховецкая Н.Е., Черная А.А. Формирование вовлеченности сотрудников в работу предприятий. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: зб. наук. Праць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2013. С. 3-21.
9. Брюховецкий Я.С. Мотивация персонала в инновационном развитии промышленных предприятий. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: зб. наук. Праць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2012. С. 240-249.
10. Булеев И.П., Брюховецкая Я.С., Иваненко Л.В. Моделирование повышения уровня интеллектуализации труда работников предприятий. *Економіка промисловості*. 2017. № 2(78). С. 80-96.

11. Богуцька О.А., Брюховецький Я.С. Оцінка рівні інвестиційно-інноваційної активності у взаємозв'язку з політикою інтелектуалізації та мотивації персоналу промислових підприємств. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 1. С. 19-24.

12. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

13. Статистичний щорічник України за 2015 р.; за ред. І.М. Жук; Держкомстат України. 2016. 575 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

14. Про соціально-економічне становище України за січень-листопад 2017 року: доповідь; за ред. І.Є. Вернера. Державна служба статистики України, 2017. 73 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

15. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 р. № 2246-VIII. URL: zakon.rada.gov.ua/go/2246-19.

16. Мінімальна зарплата в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.

17. Прожитковий мінімум в Україні по соціальним та демографічним групам. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>.

18. Статистичний щорічник України за 2016 р.; за ред. І.Є. Вернера; Держкомстат України. 2017. 611 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

19. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2017 році URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm.

20. Офіційний курс гривні щодо іноземних валют. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/control/uk/curmetal/detail/currency?period=daily>.

21. Офіційний курс гривні щодо іноземних валют. Національний банк України. URL: www.bank.gov.ua/files/Exchange_r.xls.

22. Субботина И.Ю. Формирование качественного человеческого капитала: отбор, мотивация и интеллектуализация трудовых ресурсов. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. 2013. Том 4. № 1. С. 55-62.

23. Щодо затвердження Методики оцінювання наукових установ НАН України. URL: <http://www.nas.gov.ua/legaltexts/Pages/regulation.aspx?ffn1=ActID&fft1=Eq&ffv1=P-170315-75>.

24. Савчук Р. Неузнанное величие святого Иоанна Предтечи URL: <http://www.pravoslavie.ru/109990.html>.

25. Сотникова И. Как повысить эффективность системы оплаты труда в кризис? URL: <https://www.zis.by/publications/stoit-i-iv-krizis-uvolnyat-sotrudnikov>.

26. Про професійний розвиток працівників (Із змінами, внесеними згідно із Законом): Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

27. ДТЕК: Інтегрований звіт 2016: фінансові і нефінансові результати. URL: https://dtek.com/ua/investors_and_partners/reports/.

28. Метінвест: Соціальний звіт 2013/2014 URL: https://www.metinvestholding.com/ua/csr/annual_reports.

29. «Запорожсталь»: Обучение персонала. URL: www.zaporizhstal.com/ru-ru/personal/obuchenie/.

30. «Запорожсталь»: Развитие персонала. URL: <http://www.zaporizhstal.com/ru/personal/razvitie-personala/>.

31. «Запорожсталь» открыл инновационный центр обучения сотрудников «Кампус». URL: <http://www.zaporizhstal.com/news/details/zaporozhstal-otkryl-innovacionnyj-centr-obucheniya/ru/>.

32. Звіт зі сталого розвитку «Концерну Галнафтогаз» за 2015 рік. URL: https://www.okko.ua/.../sustainability_report_2015.pdf.

Поступила в редакцію 20.12.2017 г.

Л.В. Іваненко

ЕКОНОМІКО-СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У СТВОРЕННІ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ¹

У сучасних умовах, коли розвиток інформаційно-комунікаційних технологій змінює характер економічних відносин, збільшується вплив людського капіталу на рівень соціально-економічного

¹ Дослідження виконано в рамках НДР ІЕП НАН України «Механізми забезпечення інвестиційної активності підприємств для виробництва продукції з високою доданою вартістю» (2015-2018 рр., номер держреєстрації 0115U001639).