

роботі; корпоративна філософія; трудова мораль. Система стимулювання праці в Японії є досить гнучкою та формується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності працівника, віку та стажу роботи. Відтак вказані чинники позитивно позначаються на розмірі заробітної плати, де кожен працівник самостійно впливає на розмір своєї винагороди.

Система мотивації персоналу в США побудована на заохоченні підприємницької активності та збагаченні найбільш активної частини населення. У США найбільш поширеною формою оплати праці є погодинна з нормованими завданнями, яка також доповнена різними формами преміювання. Практично всі американські компанії, окрім системи винагород, забезпечують своїм співробітникам медичне страхування; участь у програмах підвищення кваліфікації; кар'єрне просування; корпоративне харчування; тощо.

Таким чином, приведений нами зарубіжний досвід мотивації персоналу доцільно поступово впроваджувати на українських підприємствах. При цьому варто зазначити, що впровадженню таких новацій повинні передувати конкретні обставини, зокрема: глобалізація економіки; посилення конкуренції на ринках збуту; позитивні зміни складових зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств та їхніх структурних підрозділів.

#### Використані джерела

1. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях / О.В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №9. – С.86-91.
2. Іваницька С. Б. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства / С. Б. Іваницька, М. Р. Клітна // Ефективна економіка. – 2013. – № 11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com. ua/?op=1&z=2478](http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478)

**Пасвська Юлія**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Крисько Ж.Л.)

## **ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ДЖЕРЕЛО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

Як відомо, сучасний період розвитку суспільства є періодом швидкого впровадження технології у виробництво. Розвиток економіки сьогодні і в майбутньому вимагатиме збільшення інвестицій в людський капітал, особливо в освіту на всіх її рівнях. Освіта вважається найкращою інвестицією, яка активується людиною і цілою нацією. Зауважимо, що самі ці постулати окреслені в ученнях економістів минулого і сучасних економічних шкіл. Тому важливим є необхідність інвестування в людський капітал, що в економічному плані є джерелом інтенсивного і широкого економічного зростання.

Внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Гері Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант,

І. Фішер, Р. Лукас, Х. Боуеном. Серед українських учених дане питання досліджували О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибура та інші.

Витрати на освіту, орієнтовані на досягнення, підтримку та покращення низки навичок і здібностей людей, є інвестиціями, оскільки вони сприяють збільшенню обсягу виробництва в майбутньому. Ці інвестиції є формою збільшення значення людського капіталу як одного з факторів виробництва. Інвестиції дозволяють створити сильну і гнучку робочу силу, здатну гнучко та швидко реагувати на зміни, які пов'язані з процесом глобалізації та переходом до інформаційного суспільства [1].

Вивчення наукової літератури щодо сутності людського капіталу дозволило встановити, що існує два підходи до його розуміння: макроекономічний та мікроекономічний. Зазначимо, що макроекономічний підхід розглядає людський капітал як один з виробничих факторів, який є джерелом економічного зростання. При мікроекономічному підході існує два основних погляди. У термінах економіки бізнесу – це людський капітал, який розглядається як фактор виробництва. Натомість управлінський погляд тлумачить людський капітал як бізнес ресурс чи актив, який є частиною ринкової вартості компанії.

Ресурсний підхід. Людські ресурси відіграють вирішальну роль у бізнес-управлінні, економіці, кадровій роботі. Працівники є тим фактором, який дає певний характер кожній організації, тобто це такий елемент в компанії, який вміє вчитися, створювати інновації, а також мислити творчо. Це все важливо для довгострокової успішної роботи організації на ринку.

Створення ринкової вартості. В умовах ринкового середовища, яке досить швидко змінюється, компаніям все важче підтримувати свою конкурентоспроможність. Підприємства знаходяться в постійному пошуку нових способів створення ринкової вартості, щоб забезпечити виняткові послуги для своїх клієнтів. Організації змушені використовувати усі можливі підходи для накопичення і використання різних аспектів інтелектуального капіталу, тобто людського, організаційного та соціального капіталу. Концепція інтелектуального капіталу базується на вірі, що головними ресурсами для побудови конкурентних переваг є нематеріальні ресурси.

Управління знаннями. Знання або людський капітал все більше вважається найціннішим капіталом компанії. Сюди відносять досвід, особистісну цінність кожного працівника, а також аналітичні та концептуальні якості. Створення, придбання, розподіл та застосування знань для підвищення ефективності роботи сприяє підвищенню конкурентної переваги організації [2].

Інвестиції в людський капітал орієнтовані на розвиток знань та навичок працівників. Економічні суб'єкти інвестують в людський капітал, коли вони очікують майбутніх переваг. Інвестиції в людський капітал реалізуються як

інвестиції в освіту і особистістський розвиток працівників. Навчання вважається одним з основних факторів, що сприяє відродженню економіки та економічному зростанню, що створює зростання добробуту для окремих осіб та виводить підприємства на високий рівень конкурентоспроможності [3].

На сьогоднішній день підприємства функціонують у нових глобальних економічних площинах, на яких реалізуються великі промислові зміни. Ефективне використання знань та навичок є основою нової економіки. Організаціям та суспільству потрібні висококомпетентні працівники, тому зростання якості людського капіталу є дуже вагомим. Отже, перевагами інвестицій в освіту є зростання виробництва, послуг, якості, продуктивності праці, зниження витрат на виробництво, інші інновації, висока якість відносини з клієнтами, зростання конкурентоспроможності на ринку тощо. З іншого боку, інвестиції в людський капітал сприяють інтенсивному економічному зростанню.

#### Використані джерела

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО. – 254 с.
2. Журавльова І. В. Управління людським капіталом / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Х.: ХНЕУ. – 284 с.
3. Савченко В. А. Напрями підвищення ефективності системи професійного навчання персоналу на виробництві / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – К.: ХНЕУ. – С. 262-273.

#### Парій Назар

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Котис Н. В.)

### ІННОВАЦІЙНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА УМОВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Інновації на сьогоднішній день відіграють велику роль в успішності діяльності організації, адже ті установи, які переорганізували свою діяльність під впливом інноваційного розвитку мають набагато більший шанс втриматись на ринку та досягнути успіху у своїй подальшій діяльності. Загострення конкуренції всі більше заставляє підприємців до покращення своєї виробничої діяльності в цілому, адже тільки так вони можуть утримати свої конкурентні позиції, а також завоювати нові ринки [1, с.24]. Як на мене то від впровадження інноваційних технологій виграють усі, як і підприємці так і споживачі. Підприємці виграють тим, що їхня продукція робиться: якіснішою, дешевішою та простішою у виробництві. А споживачі у свою чергу отримують: кращу якість продукції та нижчу ціну. Тому інноваційна діяльність така необхідна у свою чергу, щоб досягнути успіху.

В Україні інноваційна діяльність, нажаль не так розповсюджена і не широко впроваджується, хоча безумовно потенціал розвитку, однозначно є.