

ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

О.М. Нестеренко, Р.М. Бугріменко, О.І. Сахненко

Розглянуто теоретичні підходи до з'ясування впливу державного регулювання інвестицій у людський капітал на формування економіки знань. Обґрунтовано основні напрями державної політики у сфері економіки знань. Запропоновано заходи зі створення необхідних умов для збільшення інвестицій у розвиток людського потенціалу та формування людського капіталу.

Ключові слова: економіка знань, людський капітал, освіта, наука, інвестиції, державне регулювання.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

О.М. Нестеренко, Р.М. Бугріменко, О.І. Сахненко

Рассмотрены теоретические подходы к определению влияния государственного регулирования инвестиций в человеческий капитал на формирование экономики знаний. Обоснованы основные направления государственной политики в сфере экономики знаний. Предложены меры по созданию необходимых условий для увеличения инвестиций в развитие человеческого потенциала и формирования человеческого капитала.

Ключевые слова: экономика знаний, человеческий капитал, образование, наука, инвестиции, государственное регулирование.

THE STATE REGULATION INFLUENCE OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL ON THE FORMATION OF KNOWLEDGE ECONOMY

O. Nesterenko, R. Bugrimenko, O. Sakhnenko

The article reflects the importance of the influence of state regulation of investments in human capital on the formation of the knowledge economy, substantiates the main directions of state policy in the sphere of the knowledge economy.

The analysis of researches and publications of leading economists on the development of human capital, the need to invest in it all business entities, the constant support of the state.

The authors noted that the role of innovative technologies has grown qualitatively over the past decade, and therefore the need to expand the range of opportunities and deep structuring of the science-intensive component of the nation's potential has become one of the main requirements in the formation of the state economy. Science and education are not only the determining factors of its effective development, but also a guarantee of the intelligibility and education of society as a whole. The authors drew attention to the fact that today the role of the state in the formation of human capital is quite high. The state applies both compulsory and incentive measures in this area. Compulsory education is compulsory for all in the volume of secondary school, mandatory medical preventive measures. However, the main measures are incentives. The government has two active methods that are used to change the size of private investment in a person, made automatically through the market. They can affect the incomes of those who work, and can also regulate the price of acquiring human capital.

The criteria and indicators for assessing the effectiveness of investment in human capital are singled out: maximization of the difference between profit and costs; payback period of investments; net present value; cost-benefit ratio; the ratio of the marginal revenue difference to the marginal cost difference; annual net income; internal rate of return. Measures have been proposed to create the necessary conditions for increasing investment in human development and human capital formation. The conclusion is drawn that in order to achieve the goal of the country's transition to an innovative development path, it is necessary to achieve an increase in the innovative activity of the national industry, to adapt the research complex to the conditions of the market economy, and to strengthen the interaction of the public and private sectors. The solution of these problems depends on the development of effective scientific, technical, innovation and industrial policies.

Keywords: *knowledge economy, human capital, education, science, investments, state regulation.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вкладення інвестицій у людський капітал має довготривалі стратегічні цілі створення в Україні соціально орієнтованої економіки, що характеризується високим рівнем і якістю життя населення. Провідну роль у процесі формування загального людського капіталу має відігравати держава, тому для забезпечення стійкого розвитку важливого значення набуває послідовна державна політика стимулювання такого роду інвестицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «економіка знань» усе активніше розглядається багатьма зарубіжними та вітчизняними авторами й дедалі частіше зустрічається як у науковій літературі, так і у виступах високопосадовців різних країн. Проблему становлення суспільства знань і економіки знань розглянули у своїх

працях Г. Андрощук, Ю. Бажал, С. Вересюк, С. Вовканич, В. Геєць, Б. Кваснюк, Б. Корнійчук, Л. Семів, В. Семиноженко, О. Старовойт, Л. Федулова та ін. Питання підвищення здатності державного управління інноваціями у процесі розвитку економіки знань досліджували В. Антонюк, В. Бережний, Т. Кобилянко, Н. Кошулаб, Ю. Кравчук, К. Овсієнко та ін. Проте низка актуальних проблем, пов'язаних із особливостями формування й функціонування економіки знань у сучасних умовах, підлягає детальному науковому розгляду й аналізу.

Метою статті є з'ясування впливу державного регулювання інвестицій у людський капітал на формування економіки знань та обґрунтування основних напрямів державної політики у сфері економіки знань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Останнім часом на урядовому рівні представники провідних економічних шкіл України формують систему теоретико-методологічного розуміння адаптації концептуальних парадигм економіки знань до умов побудови суспільства знань [1], інноваційної моделі національної економіки [2]. В українських програмних документах серед пріоритетів економічного розвитку задекларовано побудову конкурентоспроможної, заснованої на знаннях економіки.

На державному рівні усвідомлено необхідність побудови національної інноваційної системи – нового виміру економічних, соціальних відносин, які базуються на пріоритетному розвитку наукових знань, технологій та їх оперативному використанні [3]. Вичерпаність резервів зростання національної економіки неінноваційної природи активізує використання інтелектуально-інноваційних чинників, що формуються невичерпним творчим потенціалом людини. Нові знання, втілені в товарах, технологіях, освіті, інноваційному менеджменті, культурі виробництва, і які становлять у розвинених країнах близько 90% їхнього ВВП, починають дедалі потужніше впливати на рівень якості життя населення [4].

Роль інноваційних технологій за останнє десятиліття значно зросла. Потреба в розширенні діапазону можливостей і глибинної структуризації наукомісткої складової потенціалу нації стала однією з основних вимог під час формування економіки держави. Наука та освіта є не лише визначальними чинниками її ефективного розвитку, але й гарантією інтелігентності й освіченості суспільства загалом.

Сьогодні роль держави в розвитку людського капіталу достатньо велика. Держава застосовує як примусові, так і спонукальні заходи в цій галузі. До примусових належить обов'язкова для всіх

формальна освіта в обсязі середньої школи, обов'язкові медичні профілактичні заходи. Проте головними заходами є спонукальні. Уряд має у своєму розпорядженні два дієвих способи, що використовуються для зміни розміру приватних інвестицій у людину, причому діють автоматично через ринок. Вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює, а також у змозі регулювати ціну придбання людського капіталу.

Для оцінювання ефективності інвестиційних вкладень у людський капітал застосовують низку критеріїв і показників. В економічній літературі використовуються такі критерії, або показники ефективності інвестицій у людський капітал: максимізація різниці між прибутком і витратами, період окупності інвестицій, чиста поточна вартість; співвідношення витрат і прибутку, відношення різниці граничних доходів до різниці граничних витрат, щорічний чистий дохід, внутрішня норма віддачі [5, с. 205].

На сучасному етапі розвитку економіки України необхідним є створення ефективного ринку висококваліфікованих спеціалістів. Недорозвиненість вітчизняного ринку праці, особливо з позицій наявності висококваліфікованих спеціалістів, часто обумовлена ігноруванням менеджерами підприємства важливості вкладень у підбір кадрів або їх утримання на підприємстві. Зроблені розрахунки свідчать, що інвестиції в розвиток людського потенціалу і людського капіталу кожного члена українського суспільства є невеликими, що не забезпечує формування необхідних параметрів конкурентоспроможності національної робочої сили. Низькі витрати на освіту не забезпечують якісної професійної підготовки робочої сили. Більшість науковців і практиків відзначають погіршення якості загальної та професійної освіти у навчальних закладах України. Особливо негативно впливає на параметри конкурентоспроможності робочої сили невеликий обсяг інвестицій у людський капітал на етапі трудової діяльності працівників. Незначні кошти, які виділяються підприємствами на підвищення кваліфікації та перепідготовку, не забезпечують перманентного оновлення знань, удосконалення професійних навичок. Слід зазначити, що на більшості малих підприємств і на робочих місцях приватних підприємств узагалі відсутні умови для підвищення кваліфікації.

Обсяг інвестицій у людський потенціал і людський капітал в Україні є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис людини і працівника, що необхідні постіндустріальному суспільству, в основі якого лежить економіка знань. Для того, щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції

мають бути збільшені в декілька разів. Насамперед це стосується витрат підприємств і домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток має суттєво зрости. З огляду на це має бути посилена зацікавленість держави, домогосподарств і підприємств у збільшенні інвестицій у людський розвиток [6].

Необхідність сталого інноваційного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності потребують наявності висококваліфікованих кадрів і безперервної системи підвищення кваліфікації. Освіта як вирішальний чинник соціально-економічного розвитку забезпечує формування трудового потенціалу, реалізація якого супроводжується капіталізацією знань і, як наслідок, отриманням економічних вигід. Водночас трудовий потенціал як елемент людського капіталу втілюється в праці кваліфікованих робітників, частка яких залежить від технологій, що застосовуються на підприємстві. Чим більша частка технологій, тим вищі вимоги до трудового потенціалу, а отже, вдосконалення технологій чи перехід на нові технології вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, модернізацію системи професійної підготовки та використання досвіду країн Західної Європи і США у становленні системи безперервного навчання (life-long learning). Наприклад, витрати на професійне навчання кадрів у США становлять 100 млрд дол., а такі корпорації, як «Форд» і «Крайслер» із середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25% і 35% своїх капіталовкладень. Такі дії спричинені інноваційними змінами в економіці, які висувають підвищені вимоги до працівників, а отже, і до підприємств – основних споживачів людського капіталу. Саме тому суб'єкти господарювання мусять упроваджувати інструменти фінансування розвитку людського капіталу для збільшення його специфічної складової, що використовується у виробництві товарів чи послуг на основі здійснення інвестицій у підготовку та перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації, упровадження ефективної системи безперервного професійного навчання тощо [7].

Вітчизняна система професійного навчання кадрів на виробництві залишається в недорозвинутому стані й потребує розбудови. Статистичні дані свідчать про скорочення підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для будівництва, промисловості, сільського господарства та сфери послуг із 2007 по 2009 р., що пов'язано з негативним впливом світової фінансово-економічної кризи, яка позначилася на ринку праці зниженням рівня зайнятості населення в зазначених галузях.

Водночас на підприємствах не вистачає робітників традиційних професій і висококваліфікованих кадрів. Особливістю діяльності значної кількості українських підприємств є відсутність чіткої стратегії розвитку людського капіталу, а відповідно, і стратегії інвестування коштів на ці цілі.

В Україні, за даними статистичної звітності, витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить у середньому 12 років [8].

Таким чином, в умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та низького рівня впровадження сучасних технологій, людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для суб'єктів господарювання, які в умовах кризових явищ орієнтовані на вирішення поточних проблем.

Оскільки підприємствам притаманний прагматичний підхід до здійснення інвестицій у людський капітал, тобто їх тривалість визначається віддачею, а держава зацікавлена в отриманні інтегрованого соціального ефекту, то, на нашу думку, необхідно скористатися досвідом розвинених країн і стимулювати підприємства до здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу економічними методами, зокрема шляхом надання пільгових умов оподаткування; пільгових кредитів для проведення професійного навчання; державних субсидій роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці; створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються за рахунок податку на фонд заробітної плати або за рахунок державних дотацій; надання державних дотацій на навчання на робочому місці тощо [7].

Для досягнення мети переходу країни на інноваційний шлях розвитку необхідно підвищити інноваційну активність національної промисловості, адаптувати науково-дослідний комплекс до умов ринкового господарства, підсилити взаємодію державного і приватного секторів. Розв'язання цих завдань залежить від вироблення ефективної науково-технічної, інноваційної та промислової політики [9].

Велике значення для координації національних інноваційних політик мають заходи ЄС зі збору, аналізу, оцінювання й поширення інформації про стан інноваційної діяльності в країнах-членах і найбільш успішні приклади інноваційної політики. Серед них: тренди інновацій у Європі (the Trend Chart on Innovation in Europe) – поширення успішних прикладів інноваційної політики; Європейський інноваційний рейтинг EIS (European Innovation Scoreboard) – щорічні

дані про стан науки, техніки, інноваційної політики компаній та інноваційного середовища; спеціальні дослідження певних аспектів інноваційної політики, включаючи ставлення компаній до нововведень Іннобарометр (Innovationometer); діяльність електронної служби інформації ЄС з НДДКР та інноваційної політики – CORDIS, у рамках якої надаються також відомості про можливості використання результатів робіт із проектів ЄС (Technology Marketplace) [9, с. 115, 116].

На нашу думку, лише кардинальна переоцінка суспільством чинників економічного зростання може виправити ситуацію. Безперечно, маючи потужний людський потенціал, Україна має посісти належне місце серед провідних країн світу, що спеціалізуються в науці, високих технологіях, науково-дослідних і дослідно-конструкторських роботах. Однак досягнення цієї мети потребує від української спільноти не просто використовувати дешеву робочу силу, вигідне географічне положення чи плодючі землі, а насамперед активізувати інвестиційні процеси в людський капітал, у високотехнологічні, інноваційні галузі, вдосконалювати інституційне середовище та сферу діяльності підприємництва. Саме людський чинник є тією перевагою, що має і може забезпечити державі високі рейтинги серед провідних країн світу в недалекому майбутньому.

Отже, створення необхідних умов для збільшення інвестицій у розвиток людського потенціалу та формування людського капіталу потребує таких заходів.

1. Розробки сучасної національної доктрини інноваційного розвитку України та забезпечення її ефективної реалізації з урахуванням людського чинника, розробки стратегії та національної програми формування й нагромадження людського капіталу.

2. Суттєвого вдосконалення бюджетної політики, державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, у тому числі формування людського капіталу, посилення відповідальності роботодавців за забезпечення систематичного професійного розвитку своїх працівників, оновлення знань і підвищення кваліфікації.

3. Широкого залучення до керівництва державними органами та підприємствами фахівців із новітньою системою знань та мислення, які відповідали б потребам інноваційного розвитку в умовах посилення глобальної конкуренції.

4. Вирівнювання обсягів інвестицій у людський потенціал та людський капітал на душу населення за регіонами України; розробки національної програми створення високотехнологічних робочих місць і забезпечення її реалізації на рівні підприємств.

5. Стимулювання збільшення витрат підприємств і приватних підприємців на розвиток людського капіталу шляхом надання податкових пільг; суттєвого підвищення грошових доходів населення, передусім за рахунок оплати праці.

6. Забезпечення утвердження в Україні нової моделі оплати праці, що базується на високій вартості робочої сили залежно від нагромадженого людського капіталу; забезпечення доступності пільгових кредитів населенню на освіту, інтелектуальний та культурний розвиток [10].

На цьому етапі соціально-економічного розвитку національної економіки одним із першочергових завдань держави є підтримання та стимулювання позитивної тенденції природного приросту населення, урегулювання трудової міграції населення і зменшення кількості трудової міграції. Постійне зростання світових соціальних стандартів, яке буде особливо відчутним для України в контексті її євроінтеграційних орієнтирів, невпинно підвищуватиме ресурсні потреби соціальної сфери для підтримки розвитку людського капіталу. Це вимагає інтегрованості соціальної політики з цілями диверсифікації джерел доходів громадян на основі зростання ВВП, продуктивності праці та ефективності виробництва.

Ураховуючи вищезазначене, доцільно запровадити такі заходи для розвитку людського капіталу:

- розробити державні програми підтримки молодих спеціалістів, що направлятимуться в сільську місцевість;
- передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн із високим рівнем розвитку людського капіталу;
- розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, із метою зменшення масштабу масової трудової міграції за кордон;
- активізувати творчий потенціал людей, сприяти підвищенню кваліфікації працівників;
- у загальнонаціональну і регіональну програми охорони здоров'я включити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності й боротьби з палінням;
- установити гідні державні гарантії мінімального соціального забезпечення громадян;
- запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників [11].

Отже, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро-, так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу.

Люди є центральною ланкою динамічного процесу змін у сучасній економіці. Розвиток має задовольняти не тільки їх фізичні бажання, але й духовні потреби й очікування. Вкладення ресурсів, як матеріальних, так і духовних, у розвиток освіти, здоров'я, споживання та матеріальний добробут є ключовим елементом розвитку кожної людини.

Проблеми накопичення, збереження й розвитку людського капіталу, вдосконалення людських здібностей мають стати пріоритетним державним стратегічним завданням, його розв'язання має бути відповідним чином забезпечене, оскільки рівень розвитку людства визначає ступінь розвитку країни. Проте слід урахувати ще й те, що у своєму розвитку людина проходить ряд природних вікових стадій, кожна з яких характеризується особливими природними й набутими властивостями та визначає особливості її участі в освітній, виробничій, науковій і культурній діяльності. На кожній стадії потрібні особливі вкладення у формування людини, відсутність яких не можна повністю відшкодувати жодними витратами на подальших стадіях [12].

Висновки. Людський капітал – важливий чинник стійкого економічного розвитку суспільства. Інвестуючи в нього, держава вирішує проблеми, пов'язані з економічним розвитком країни та соціальною стабільністю суспільства. Інвестиції в людський капітал являють собою досить вагомий капіталовкладення, оскільки приводять до зростання прибутку внаслідок покращення якості людського капіталу. Головним доказом на користь таких капіталовкладень є те, що витрачені кошти можуть окупитися внаслідок підвищення продуктивності праці й, таким чином, бути виправданими.

У збалансованій економіці мають оптимально поєднуватися державні та приватні інвестиції. Залучення інвестицій у людський капітал та ефективне їх використання здатні дати могутній поштовх розвитку національної економіки України, що виведе її в розряд провідних держав світу.

Список джерел інформації / References

1. К обществу знания. Всемирный доклад ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Юнеско, 2005 – Режим доступа : <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf>

UNESCO World Report (2005), "To knowledge societies", available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf>

2. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : у 3 т. / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 542 с.

Hejts, V.M., Semynozhenko, V.P., Kvasniuk, B.Ye. (2007), *Strategic Challenges of the 21st Century for the Society and Economy of Ukraine [Stratehichni vyklyky XXI stolittia suspil'stvu ta ekonomitsi Ukrainy]*, Feniks, Kyiv, – 542 p.

3. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України від 27.05.2007 р. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

The Verkhovna Rada of Ukraine (2007), "On the Recommendation of the Parliamentary Hearings on the topic: "National Innovation System of Ukraine: Problems of Formation and Implementation" ["Nacionalna innovaciynna sistema Ukrainy: problemi formuvannya ta realizacii"], available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

4. Вовканич С. Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Вісник НАН України – 2008 – № 3. – С. 13–23.

Vovkanych, S.J., Semiv, L.K. (2008), *Human and intellectual capital in the knowledge economy [Ludskiy ta intelektualniy kapitali v ekonomici znan]*, Visnyk NAN Ukraine, vol. 3, pp. 13–23.

5. Корнейчук Б. В. Економіка труда : учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 366 с.

Kornejchuk, B.V. (2007), *Labor economics [Ekonomika truda]*, Gardariki, Moscow, 366 p.

6. Антонюк В. П. Підвищення інвестицій у людський капітал як основа забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили / В. П. Антонюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 5. – Т. 2. – С. 30–34.

Antoniuk, V. P. (2006), "Increasing investment in human capital as a basis for ensuring the competitiveness of the national labor force" ["Pidvishenna investyciy u ludskiy kapital yak osnova zabezpechenna konkurentospromozhnosti nacionalnoi robochoi sili], *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 2, pp. 30–34.

7. WEB-ресурс науково-практичних конференцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/20111019/3_podra "WEB-resource of scientific and practical conferences", available at: http://www.confcontact.com/20111019/3_podra

8. Праця України у 2009 р. : стат. збірник / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 341 с.

Osaulenko, O.H. (2010), *The work of Ukraine in 2009 [Pratsia Ukrainy u 2009 r.]*, Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy, Kyiv, – 341 p.

9. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.

Hejts, V.M., Semynozhenko, V. P. (2006), *Innovative prospects of Ukraine [Innovatsijni perspektivy Ukrainy]*, Konstanta, Kyiv, – 272 p.

10. Кобилянко Т. В. Інвестиції в людський капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Т. В. Кобилянко, Н. В. Кошулаб. – Режим доступу : <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>

Kobylianko, T.V., Koshulab, N.V. "Investing in human capital: the main features, problems and prospects of development" ["Investicii v ludskiy capital: osnovni osoblivosti, problemi ta perspektivi rozvitku"], available at: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>

11. Вересюк С. М. Людський капітал України: проблеми і перспективи [Електронний ресурс] / С. М. Вересюк. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=26437>

Veresiuk, S.M., "Human Capital of Ukraine: Problems and Prospects" ["Ludskiy capital Ukrainy: problemy i perspektivi"], available at: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=26437>

12. Бережний В. М. Розвиток людського капіталу – головна умова економічного зростання [Електронний ресурс] / В. М. Бережний, Ю. Б. Кравчук, К. І. Овсієнко. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=29598>

Berezhnyj, V.M., Kravchuk, Yu.B., Ovsiienko, K.I., "The development of human capital – the main condition for economic growth" ["Rozvitok ludskogo kapitalu – glavna umova ekonomichnogo zrostannya"], available at: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=29598>

Нестеренко Оксана Михайлівна, канд. екон. наук, доц., кафедра економічної теорії та економічних методів управління, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна. Адреса: пл. Свободи, 4, м. Харків, Україна, 61022. Тел.: 0505080560; e-mail: omnomnom1979@gmail.com.

Нестеренко Оксана Михайлівна, канд. экон. наук, доц., кафедра экономической теории и экономических методов управления, Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина. Адрес: пл. Свободы, 4, г. Харьков, Украина, 61022. Тел.: 0505080560; e-mail: omnomnom1979@gmail.com.

Nesterenko Oksana, PhD, Associate Professor, Department of Economic Theory and Economic Management Methods, Kharkiv National University named after V. N. Karazin. Address: Svobody square, 4, Kharkiv, Ukraine, 61022. Tel.: 0505080560; e-mail: omnomnom1979@gmail.com.

Бугріменко Роман Михайлович, канд. екон. наук, доц., кафедра економіки підприємств харчування та торгівлі, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Ключківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: 0509354995; e-mail: bugrimenkorm@gmail.com.

Бугрименко Роман Михайлович, канд. экон. наук, доц., кафедра экономики предприятий питания и торговли, Харьковский государственный университет питания и торговли. Адрес: ул. Ключковская, 333, г. Харьков, Украина, 61051. Тел.: 0509354995; e-mail: bugrimenkorm@gmail.com.

Bugrimenko Roman, PhD, Associate Professor, Department of Economics of Enterprisers of Food Technology and Trade, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkivska str., 333, Kharkiv, Ukraine, 61051. Tel.: 0509354995; e-mail: bugrimenkorm@gmail.com.

Сахненко Оксана Іванівна, ст. викл., кафедра економічних дисциплін, Національна академія Національної гвардії України. Адреса: пл. Захисників України, 3, м. Харків, Україна, 61000. Тел.: 0664151580; e-mail: Sakhnenko_Oksana@ukr.net.

Сахненко Оксана Ивановна, ст. преп., кафедра экономических дисциплин, Национальная академия Национальной гвардии Украины. Адрес: пл. Защитников Украины, 3, г. Харьков, Украина, 61000. Тел.: 0664151580; e-mail: Sakhnenko_Oksana@ukr.net.

Sakhnenko Oksana, Senior teacher, Department of economic subjects, National Academy of the National Guard of Ukraine. Kharkiv. Address: Zakhysnykiv Ukrainy Square, 3, Kharkiv, Ukraine, 61000. Tel.: 0664151580; e-mail: Sakhnenko_Oksana@ukr.net.

Рекомендовано до публікації канд. екон. наук, доц. П.В. Смірноюю, д-ром екон. наук, проф. М.В. Чорною.
Отримано 30.09.2017. ХДУХТ, Харків.
DOI: 10.5281/zenodo.1109479

УДК 331.58

ПРАВИЛЬНА МОТИВАЦІЯ – ШЛЯХ ДО УСПІХУ

Н.І. Єсінова, К.Ю. Петленко

Досліджено сучасні методи мотивації, їх вплив на поведінку робітників. Охарактеризована роль мотивації в різних сферах і організаціях. Проведено аналіз систем мотивування в Україні та у світі (Індія, США, Австралія, Росія, Китай, Німеччина). Запропоновано заходи з покращення мотивації в Україні. Проаналізовано приклади матеріальної і нематеріальної мотивації та наведено їх оцінку. Визначено, яка мотивація більше підходить для чоловіків, а яка для жінок. Установлено, що правильна мотивація веде підприємство до успіху, що продемонстровано на прикладах найуспішніших компаній світу. Проведено дослідження нових тенденцій мотивації, що виникли за умов ринкової економіки в Україні.

© Єсінова Н.І., Петленко К.Ю., 2017