

А. Ю. Шахно,

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

В. А. Ковальчук,

д. т. н., професор, професор кафедри економіки, організації та управління підприємствами, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

Т. М. Ковальчук,

к. т. н., доцент, доцент кафедри вищої математики, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВАМИ ГІРНИЧО- МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ

A. Shakhno,

PhD (Economics), assoc. prof., department of economics and enterprise organisation and management, SIHE "Kryvyi Rih National University", Kryvyi Rih

V. Kovalchuk,

DSc (Engineering), prof., department of economics and enterprise organisation and management, SIHE "Kryvyi Rih National University", Kryvyi Rih

T. Kovalchuk,

PhD (Engineering), assoc. prof., department of economics and enterprise organisation and management, SIHE "Kryvyi Rih National University", Kryvyi Rih

EFFICIENCY INCREASE IN USING HUMAN CAPITAL BY MINING AND METALLURGICAL ENTERPRISES

У статті досліджено ефективність використання людського капіталу на прикладі ПАТ "Південний гірничо-збагачувальний комбінат". Обґрунтовано, що в сучасних умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України людський капітал є найважливішою складовою діяльності будь-якого підприємства та стратегічним потенціалом, який впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку. Акцентовано увагу на необхідності інвестування в людський капітал, а саме: в освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток тощо.

Проаналізовано ефективність використання праці людського капіталу на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України. Надано оцінку забезпеченості та управління людським капіталом ПАТ "ПівдГЗК", його структури. Проведено кореляційно-регресійного аналіз факторів, що впливають на ефективність використання людського капіталу промислового підприємства.

Визначено шляхи підвищення ефективності використання людського капіталу на підприємстві для досягнення високих результатів та збільшення продуктивності праці. Запропоновано модель удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства та його ефективного використання.

The article studies efficiency of using human capital through the example of the PJSC "PivdGZK" and substantiates that, under current conditions of building the innovation-investment model of Ukraine's economy development, human capital is the principal component of any enterprise's activities and the strategic potential influencing its competitiveness and determining its further development directions. The article emphasizes the need for investments in human capital, i.e. in education, health care, spiritual and physical development.

The article analyzes efficiency of use of human capital labor at Ukraine's mining and metallurgical complex, assesses human capital provision and management at the PJSC "PivdGZK", performs the correlation-regression analysis of factors influencing efficient use of an industrial enterprise's human capital.

The article specifies the ways of enhancing human capital use efficiency at the enterprise to achieve high results and labor productivity growth and suggests the model of improving the mechanism of increasing competitiveness of the enterprise's human capital and its efficient use.

*Ключові слова: людський капітал, підприємство, інвестиції, ефективність, конкурентоспроможність.
Key words: human capital, enterprise, investment, efficiency, competitiveness.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі економіки України, її трансформації на ринкових засадах, винятково важлива роль належить ефективності використання людського капіталу на підприємстві.

Людський капітал — найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Саме людський капітал підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, який впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку. Людський капітал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково-технічних, економічних та організаційних завдань щодо досягнення поставлених результатів господарювання. Рівень забезпеченості підприємства людським капіталом і його раціональне використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки і технології, предметів праці. Тому особливо актуальним виникає питання оцінки ефективного формування та використання людського капіталу промислового підприємства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемні питання розвитку і використання людського капіталу на сьогодні є предметом дослідження багатьох учених-економістів. Висвітленню даної теми присвячено праці зарубіжних дослідників: Г. Бекера, Е. Денісона, П. Друкера, Р. Капелюшнікова, Ю. Корчагіна, Р. Мінцера, Т. Шульца та ін.

В Україні цю проблематику різноаспектно вивчають В. Антонюк, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Ю. Зайцев, Л. Ємельяненко, А. Колот, І. Кравченко, Т. Костишина, Г. Назарова, Л. Лісогор, О. Левченко, С. Лучик, Д. Мельничук, І. Петрова, М. Романюк, В. Савченко, У. Садова, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Шевчук, Л. Червінська та ін.

МЕТА СТАТТІ

Метою даної роботи є дослідження та обґрунтування шляхів підвищення ефективності використання людського капіталу підприємства в умовах ринкової економіки та розробка комплексу заходів щодо підвищення його рівня конкурентоспроможності.

Таблиця 1. Динаміка ефективності використання праці людського капіталу на підприємствах ГМК України (показник продуктивності праці), тис. грн/чол.

Підприємства	Роки					Відхилення Відносно, %				
	2012	2013	2014	2015	2016	2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2016 /2012
	ПАТ "Південний ГЗК"	2320,4	2685,8	2340,1	1685,2	2250,0	15,7	-12,9	-28,0	33,5
ПрАТ "Центральний ГЗК"	2034,0	2397,4	2097,1	1395,9	1364,7	17,9	-12,5	-33,4	-2,2	-32,9
ПрАТ "Північний ГЗК"	3519,9	3892,8	3182,6	2252,9	2339,1	10,6	-18,2	-29,2	3,8	-33,5
ПрАТ "Інгулецький ГЗК"	3603,3	3629,4	3471,2	1926,4	2152,4	0,7	-4,4	-44,5	11,7	-40,3
ПрАТ "Полтавський ГЗК"	1862,0	1367,0	2288,2	2092,9	2110,8	-26,6	67,4	-8,5	0,9	13,4

Джерело: складено авторами на основі [5].

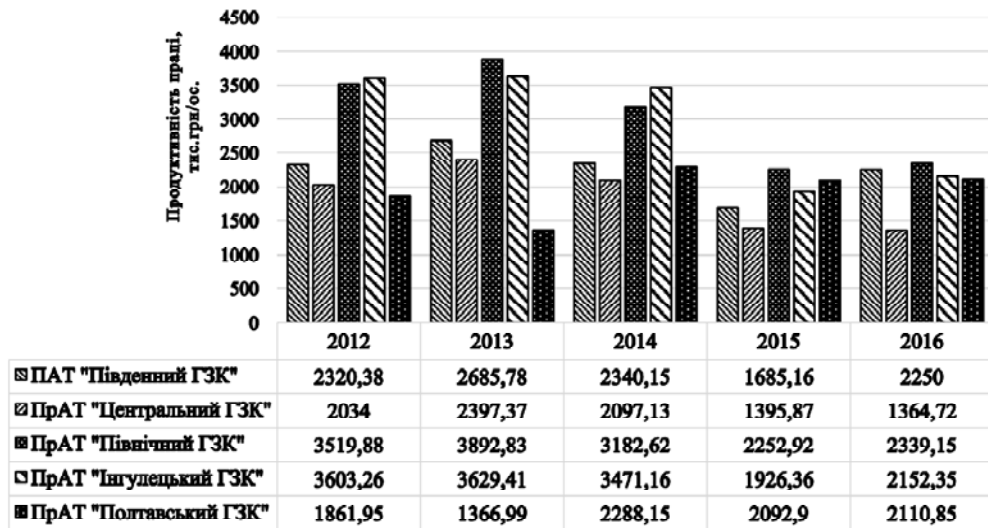


Рис. 1. Показники продуктивності праці на підприємствах ГМК за 2012–2016 рр., тис. грн/ос.

Джерело: складено авторами на основі [5].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Здатність до формування та ефективного використання людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу України нині визначає можливість у реальній зміні моделі соціально-економічного розвитку, яка має ґрунтуватися на формуванні, ефективному використанні та розвитку людського капіталу, пріоритеті інноваційної діяльності промислових підприємств. Гірничо-металургійний комплекс України залишається одним з базових елементів економіки держави. Він є основним донором бюджету, забезпечуючи понад 40% надходжень валюти в країну. Майже 30% становить його частина у валовому внутрішньому продукті.

Передумовами посилення конкурентних переваг в умовах глобалізації є перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки, основними ознаками якої є: використання комп'ютеризованих систем і розвинутої інфраструктури, сучасних інформаційних технологій; прискорена автоматизація і комп'ютеризація всіх сфер і галузей виробництва; споживання інноваційних продуктів і послуг; гнучка система випереджальної підготовки та перепідготовки кадрів тощо [1, с. 160].

У сучасних ринкових умовах, коли формується новий тип економіки — "економіка знань", людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним фактором сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за раху-

Таблиця 2. Оцінка забезпеченості людським капіталом ПАТ "ПівдГЗК" за період 2012–2016 рр.

Категорії персоналу	Роки					Відхилення відносно, %				
	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015	2016/2012
	Усього персоналу, осіб, у т.ч.:	7379	7368	7344	7225	6785	-0,15	-0,33	-1,62	-6,09
1. Працівники основної діяльності у т.ч.:	6959	6950	6943	6810	6541	-0,13	-0,10	-1,92	-3,95	-6,01
– керівники	559	558	554	556	530	-0,18	-0,72	0,36	-4,68	-5,19
– спеціалісти	790	792	788	780	709	0,25	-0,51	-1,02	-9,10	-10,25
– службовці	132	131	126	124	109	-0,76	-3,82	-1,59	-12,10	-17,42
– робітники	5478	5469	5475	5350	5193	-0,16	0,11	-2,28	-2,93	-5,20

Джерело: складено авторами на основі [5].

Таблиця 3. Структура людського капіталу ПАТ "ПівдГЗК" за період 2012–2016 рр.

Категорії персоналу	Роки									
	2 012		2 013		2 014		2 015		2 016	
	чисельність, осіб	питома вага, %	чисельність, осіб	питома вага, %	чисельність, осіб	питома вага, %	чисельність, осіб	питома вага, %	чисельність, осіб	питома вага, %
Працівники основної діяльності, у т.ч.:	6959	100	6950	100	6943	100	6810	100	6541	100
– керівники	559	8,03	558	8,03	554	7,98	556	8,16	530	8,10
– спеціалісти	790	11,35	792	11,40	788	11,35	780	11,45	709	10,84
– службовці	132	1,90	131	1,88	126	1,81	124	1,82	109	1,67
– робітники	5478	78,72	5469	78,69	5475	78,86	5350	78,56	5193	79,39

Джерело: складено авторами на основі [5].

Таблиця 4. Управління людським капіталом на ПАТ "ПівдГЗК" за період 2012—2016 рр.

№	Показник	Роки					Відхилення				
		2012	2013	2014	2015	2016	Відносно, %				
							2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2016/ 2012
1	Прийнято на підприємство (осіб)	523	503	499	436	452	-3,8	-0,8	-12,6	3,7	-13,6
2	Вибуло з підприємства (осіб), у т.ч.:	488	546	545	583	618	11,9	-0,2	7,0	6,0	26,6
	- на навчання	280	318	331	298	306	13,6	4,1	-10,0	2,7	9,3
	- по переводу на інше підприємство	10	8	5	7	3	-20,0	-37,5	40,0	-57,1	-70,0
	- за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни	198	220	209	278	309	11,1	-5,0	33,0	11,2	56,1
3	Середньоспискова чисельність працюючих (ос.)	7379	7368	7344	7225	6785	-2,1	-1,5	-1,2	-0,3	-5,0
4	Коефіцієнти:										
	- обороту з прийому	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06	x	x	x	x	x
	- обороту зі звільнення	0,06	0,07	0,07	0,08	0,09	x	x	x	x	x

Джерело: складено авторами на основі [5].

Таблиця 5. Показники множинної регресійної моделі

Показники	Ум. познач	Позначення	Роки				
			2012	2013	2014	2015	2016
Середньорічний виробіток одного працівника	PВ	У	2320,38	2685,78	2340,15	1685,16	2250,00
Чисельність робітників	Чр	X ₁	5478	5469	5475	5350	5193
Середньорічна заробітна плата одного працівника	ЗП	X ₂	5028,4	5378,2	5654	6123	6740
Тривалість робочого дня	Т	X ₃	7,9	8,0	8,0	7,9	7,9
Доля працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду	П _{навч}	X ₄	2,3	2,1	2,4	1,8	2,0
Кількість днів відпрацьованих одним робітником	Д	X ₅	262	260	259	262	261
Доля робітників, які мають вищу освіту	П _{осв}	X ₆	60	69	71	72	70

Джерело: складено авторами на основі [5].

нок знань, інновацій, інформації, джерелом яких виступає людина [2, с. 31].

Інвестування в людський капітал, який здатен створювати інтелектуальний продукт, нові технології й впроваджувати їх у виробництво, визнається провідними світовими корпораціями та науковцями як самими вигідними для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

Оцінити наскільки раціонально й ефективно на підприємстві використовується людський капітал можна проаналізувавши динаміку обсягів виробництва та рівня якості продукції, показники фінансово-економічних результатів підприємства, рівень продуктивності праці тощо. Впровадження інновацій у виробництво та отримання економічного ефекту на підприємстві потребує висококваліфікованих кадрів, здатних до інноваційної праці.

Аналіз визначення поняття "людський капітал" різними науковцями свідчить, що не існує єдиної думки щодо даної категорії. З нашої точки зору, людський капітал — сукупність здібностей, знань, навичок, запасу здоров'я, мотивації, мобільності, володіння інформацією, що розвинуті внаслідок інвестування і перебувають у власності індивіда, приносять дохід як власнику, так і суспільству цілому.

Формування людського капіталу відбувається за таких умов:

- можливість одержання знань, інформації, розвитку талантів та здібностей;
- охорона та збереження здоров'я людини;
- рівень мотивації працівника;
- формування мобільності людського капіталу.

Інвестуючи кошти у покращення зазначених умов, підприємство створює підґрунтя для активізації процесів

формування корпоративного людського капіталу. На сьогоднішній день, на жаль, на практиці більшості підприємств підвищенню інтелектуального рівня людського капіталу не приділяється значна увага. Особистість розцінюють як ресурс, який треба використовувати у виробничих цілях, а не як капітал, що потребує постійного формування, розвитку та удосконалення. На це вказує мінімізація інвестицій у розвиток людського капіталу як з боку держави, так і підприємств, недостатній рівень матеріального стимулювання працівників до навчання. Це призводить до зниження внутрішньої мотивації до підвищення професійного рівня людини та самоосвіти. Тільки самовдосконалення та постійний розвиток людини сприяють інтелектуалізації людського капіталу, розвитку креативного мислення, творчих здібностей, виникненню інноваційних ідей, тобто підвищенню інтересу до інтелектуальної праці. Такий підхід позитивно вплине на соціально-економічний результат роботи підприємства та підвищення конкурентоспроможності національної економіки в цілому [3, с. 143—144].

До найважливіших показників, що характеризують роботу будь-якого підприємства, ефективність його функціонування відноситься продуктивність праці. У системі узагальнюючих показників ефективності виробництва цьому показнику належить особлива роль. Це зумовлено тим, що, продуктивність праці характеризує досягнутий рівень розвитку матеріально-технічної бази виробництва, ефективність використання людського капіталу і досягнень науково-технічного прогресу [4].

Проаналізуємо ефективність використання праці людського капіталу на гірничо-збагачувальних підприємствах України за період 2012—2016 рр., досліджуючи показник продуктивності праці (обсяги виробництва розраховані у зрізаних цінах 2016 року) (табл. 1).

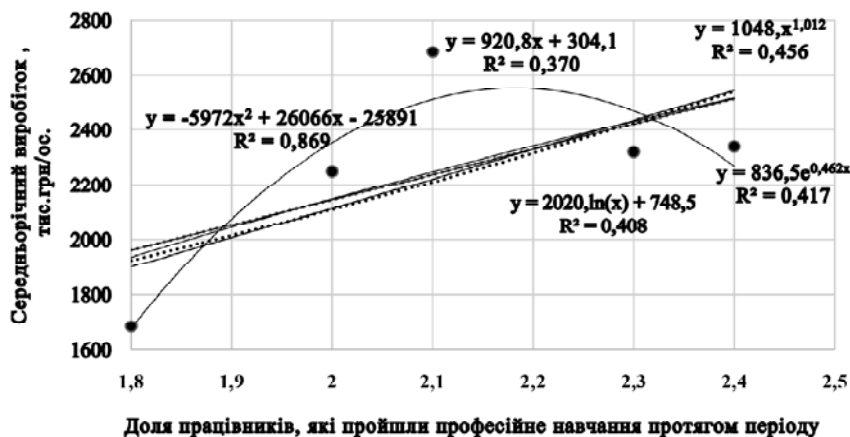


Рис. 2. Зв'язок між середньорічним виробітком та долею працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду

Джерело: побудовано авторами на основі [5].

Як видно з даних табл. 1, показник продуктивності праці за аналізований період мав зростання тільки на ПрАТ "Полтавський ГЗК" (на 13,4%). На інших підприємствах показник ефективності праці зменшився, на що могло вплинути фінансово-економічна криза, політична нестабільність у країні (рис. 1).

Дослідження структури та використання людського капіталу проведемо на прикладі ПАТ "Південний гірничо-збагачувальний комбінат".

За період 2012—2016 рр. Оцінка забезпеченості людським капіталом ПАТ "ПівдГЗК" та його структура представлені в таблицях 2, 3.

За аналізований період відбулося зменшення персоналу підприємства на 8,05%, а працівників основної діяльності — на 6,01%. Аналіз структури людського капіталу показав, що питома вага робітників складає майже 79%.

Управління людським капіталом на промисловому підприємстві за аналізований період представлено в таблиці 4.

Проаналізуємо вплив виробничих та організаційних факторів на діяльність промислового підприємства ПАТ "ПівдГЗК", для цього встановимо якість зв'язку між показниками, що виступають результуючими показниками й характеризують діяльність підприємства, та продуктивності праці (Y), який виступає узагальнюючим показником (табл. 5).

$$y = f(x_i)$$

де y — узагальнюючий показник;

x_i — результуючий показник.

$$PB_p = f(\chi_{p1}; ЗП; Т; P_{навч}; Д; P_{осв}) \rightarrow max$$

Дослідження показали, що найкраща лінія тренда поліноміальна апроксимація та лінійна, описує залежність середньорічного виробітку та доли працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду. Значення R-квадрат дорівнює 0,869, тобто близьке до одиниці, що свідчить про високий ступінь співпадіння

Таблиця 6. Залежність між узагальнюючим показником (продуктивністю праці) та факторами впливу

Фактор	Показник	Економічний зміст	Формула	R ²
X ₁	Чр	Чисельність робітників	$y = 0,0327x^2 - 347,97x + 927794$	0,076
X ₂	ЗП	Середньомісячна заробітна плата	$y = 0,0003x^2 - 3,6725x + 13671$	0,2784
X ₃	Т	Тривалість робочого дня	$y = 4277,8x - 31710$	0,4208
X ₄	P _{навч}	Доля працівників, які пройшли навчання протягом періоду	$y = -5972x^2 + 26066x - 25891$	0,869
X ₅	Д	Кількість відпрацьованих днів одним робітником	$y = -142x^2 + 73843x - 1E+07$	0,5209
X ₆	P _{осв}	Доля робітників, які мають вищу освіту	$y = -27,528x^2 + 3588,1x - 113868$	0,71

Джерело: складено авторами на основі [5].

лінії з даними, отже, результативний показник залежить від двох факторів на 87%.

Зв'язок між середньорічним виробітком та долею працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду представлено на рисунку 2.

У результаті проведеного кореляційно — регресійного аналізу впливу виробничих та організаційних факторів на діяльність промислового підприємства ПАТ "ПівдГЗК" було визначено найкращі зв'язки між показниками, ними є доля працівників, які пройшли навчання протягом періоду. Вони мають поліноміальну лінію тренда. Величина коефіцієнта множинної кореляції вказує на досить щільний зв'язок між факторами і результативною ознакою (табл. 6).

Отже, зростання продуктивності праці забезпечує конкурентні переваги країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації. Оскільки підвищення продуктивності праці є важливим завданням будь-якого підприємства, що прагне до підвищення конкурентоспроможності підприємства, тому на кожному підприємстві доцільно розробляти програму підвищення продуктивності, метою якої є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності й завданням людини щодо підвищення результатів діяльності підприємства. Головними завданнями такої програми повинні бути: підвищення кваліфікації і практичного досвіду людського капіталу, створення ефективної інформаційної-інноваційної системи з питань продуктивності; зростання основних фінансо-

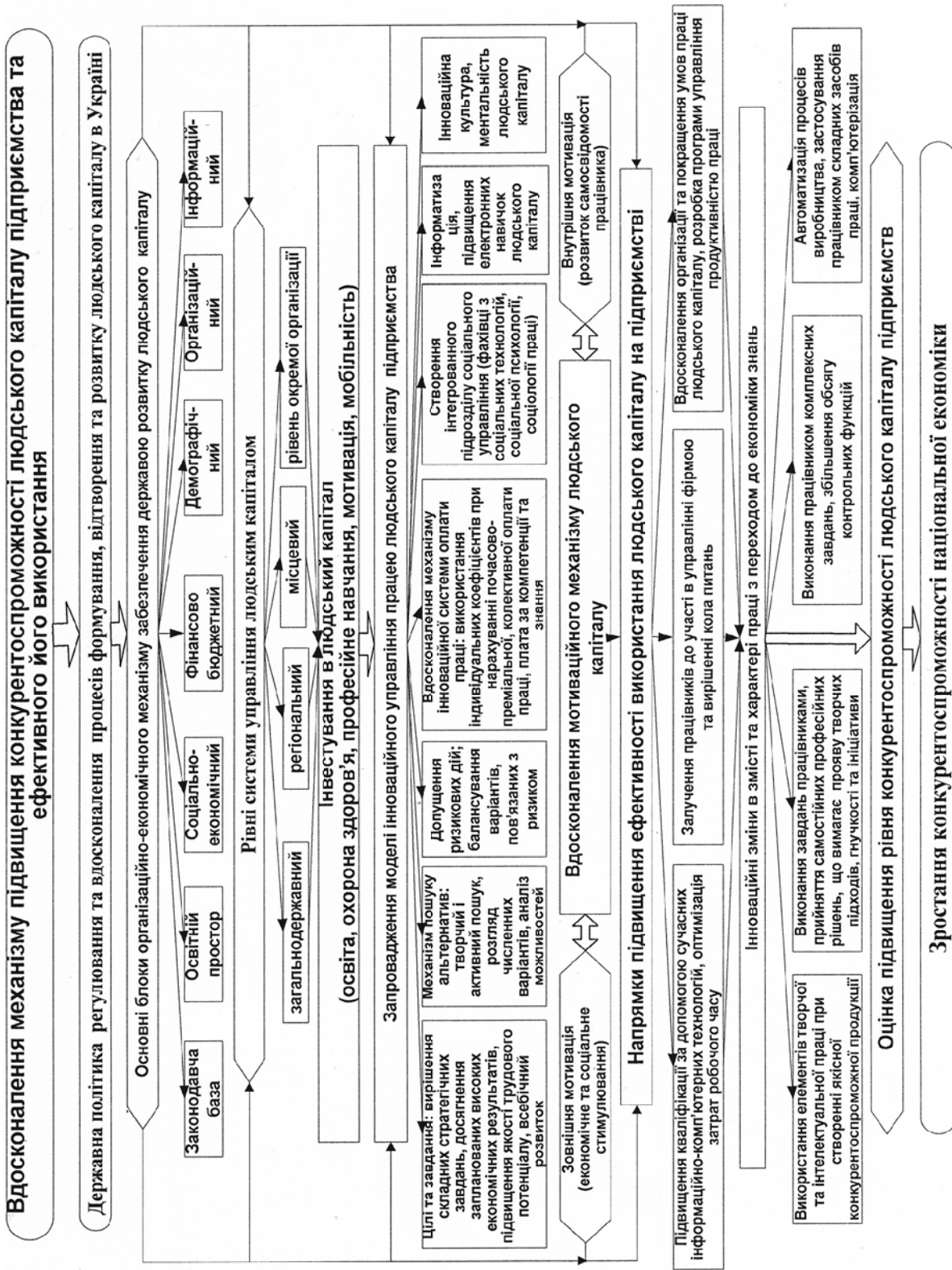


Рис. 3. Удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства та ефективного його використання

Джерело: розроблено авторами на основі [7].

во-економічних показників діяльності організації; створення сприятливого соціально-психологічного клімату серед працівників [6].

Впровадження інвестицій в розвиток людського капіталу дає можливість підприємству створювати своє майбутнє, підвищувати рівень конкурентоздатності в ринкових умовах. Конкурентоспроможність людського капіталу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників підприємства і значною мірою залежить від механізму функціонування розвитку людського капіталу на підприємстві.

З нашої точки зору, в сучасних ринкових умовах необхідно удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та його використання на вітчизняних підприємствах (рис. 3).

ВИСНОВКИ ТА ПОДАЛЬШІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Таким чином, в умовах глобалізації конкурентні переваги економіки України та можливості її модернізації в значній мірі пов'язані з накопиченим і реалізованим людським капіталом. Саме люди з їх знаннями, досвідом, кваліфікацією дозволяють скоротити відставання національної економіки від економічно розвинених держав, формують межі і можливості економічної, технологічної і соціальної модернізації суспільства. Але, на жаль, в Україні людському капіталу недостатньо приділяється уваги як фактору інноваційного розвитку економіки [8].

Шляхами підвищення ефективності використання людського капіталу на підприємстві для досягнення високих результатів та збільшення продуктивності праці можуть бути: навчання за допомогою сучасних прогресивних інформаційно-комп'ютерних технологій (наприклад, онлайн курси), що дозволить підвищувати кваліфікацію працівників без відриву від виробництва; інвестування в людський капітал з боку підприємства; підвищення мотивації праці через підтримку інноваційного потенціалу працівників, створення програми управління продуктивністю праці, що дасть змогу на підприємстві підвищити ефективність використання людського капіталу, мінімізувати витрати виробництва тощо. Все це дозволить забезпечити підприємство висококваліфікованими кадрами та підвищити його конкурентоспроможність в ринкових умовах.

Перспективами подальших досліджень стане визначення нових форм мотивації творчої інноваційної праці людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу України.

Література:

1. Мартинова Л.Б. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу України / Л.Б. Мартинова // Вісник ЖДТУ. — 2017. — № 1 (79). — С. 157 — 160.
2. Турило А.М. Система оцінки людського капіталу працівника підприємства / А.М. Турило, Р.В. Короленко // Агросвіт. — 2015. — №9. — С. 31—36.
3. Сем'ян О.В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О.В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2011. — № 4 (16). — С. 141—145.

4. Костенко О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т.О. Костенко // Теоретичні та прикладні питання економіки. — Вип. 28 (1). — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2013_28%281%29__40

5. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://smida.gov.ua/db/emitent>

6. Гарбузюк О.О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс]: IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конфер. "Альянс наук: вчений — вченому", м. Дніпро, 20 березня 2009 р. — Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php

7. Шахно А.Ю. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні / А.Ю. Шахно, Л.С. Андрух // Інноваційна економіка. — 2017. — № 1—2 [67]. — С. 88—94.

8. Любохинець Л. С. Фактори підвищення конкурентоспроможності людського капіталу і персоналу підприємства / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. — 2013. — № 3 (Т. 2). — С. 101—104.

References:

1. Martynova, L.B. (2017), "Problems of ensuring the competitiveness of Ukraine's human capital", *Visnyk ZhDTU*, vol. 1 (79), pp. 157—160.
 2. Turylo, A.M. and Korolenko, R.V. (2015), "System of estimation of human capital of an employee of an enterprise", *Ahrosvit*, vol. 9, pp. 31—36.
 3. Sem'ian, O.V. (2011), "Intellectualization of human capital of the enterprise", *Visnyk Berdians'koho universytetu menedzhmentu i biznesu*, vol. 4 (16), pp. 141—145.
 4. Kostenko, O.T. (2013), "The essence and socio-economic importance of increasing productivity in modern conditions", *Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky*, [Online], vol. 28 (1), available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2013_28%281%29__40 (Accessed 26 February 2018).
 5. Agency for the development of the stock market infrastructure of Ukraine (2018), available at: <https://smida.gov.ua/db/emitent> (Accessed 28 January 2018).
 6. Harbuziuk, O.O. (2009), "Development and implementation of labor productivity management programs at the enterprise", *Materialy IV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [Materials of the IV International Scientific and Practical Internet Conference], *Al'ians nauk: vchenyj — vchenomu* [Alliance of sciences: scientist — scientist], Dnipro, Ukraine, March 20, 2009.
 7. Shakhno, A.Yu. and Andrukh, L.S. (2017), "Current state and outlook for development of human capital in Ukraine", *Innovatsijna ekonomika*, vol. 1—2 (67), pp. 88—94.
 8. Liubokhynets', L. S. (2013), "Factors enhancing the competitiveness of human capital and personnel of the enterprise", *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, vol. 3 (2), pp. 101—104.
- Стаття надійшла до редакції 09.04.2018 р.*