

Отже, аналізування показників прибутковості підприємства, зокрема, рентабельності дає можливість визначити ефективність вкладених фінансових ресурсів у виробничо-господарську діяльність підприємства, раціональність та оптимальність їх використання.

Список літератури.

1. Чигріна К.О. Рентабельність підприємства та шляхи її підвищення. *Науковий огляд*. 2015. Том 2. № 12. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/421> (дата звернення: 21.03.2021).

2. Шахно А.Ю., Царенко В.О. Основні напрями оптимізації витрат на підприємстві *Актуальні економіко-правові, соціальні та екологічні аспекти розвитку промисловості та суспільства: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції* (Кривий Ріг, 1–31 березня 2020 року). Кривий Ріг: КНУ, 2020. С.52-56.

3. Бочкарьова Т.О., Кулинич Р.О., Пігуль Н.Г. Показники рентабельності підприємств різних галузей України та шляхи підвищення їх рівня. *Економіка і суспільство*. 2017. №10. С. 188-193. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/10_ukr/35.pdf (дата звернення: 23.03.2021).

УДК 330.322:331.101.262

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Шахно А.Ю., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Федоренко Т.В.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

Вступ. В умовах розвитку науково-технічного та соціально-економічного прогресу погляди науковців на фактори економічного зростання та росту продуктивності людських ресурсів поступово змінюються. У сучасному світі

основою багатства та визначальним чинником конкурентоспроможності національної економічної системи є людський капітал. Використання державою нематеріальних видів капіталу, в тому числі інтелектуального та соціального, є показником економічної потужності нації, що забезпечує її благополучний розвиток.

Останнім часом все більше уваги до себе привертає процес інтеграції до своєї діяльності інноваційної складової. Актуальність впровадження такого відносно нового виду капіталу росте дедалі швидше. Значущість сформованого інтелектуального капіталу держави розкривається в показниках ефективності її діяльності, зокрема, це відображається в значенні рівня ВВП. Очевидно, що основною складовою інтелектуального капіталу є людський капітал, тому сучасні економісти найбільш вигідним напрямом інвестицій вважають капіталовкладення в розвиток саме цього напрямку, оскільки саме інтелектуальна складова, як показує досвід, здатна забезпечити довготривалий економічний ефект як для підприємства, так і для держави в цілому [1].

Мета роботи. На основі наукових підходів дослідити та узагальнити сутність категорії «інвестиції в людський капітал», проаналізувати стан інвестування в розвиток людського капіталу в Україні на сучасному етапі розвитку та запропонувати заходи підвищення ефективності інвестиційного процесу в умовах інноваційної економіки.

Матеріали та методи. Міркування з обраної теми були розпочаті ще в роботах таких науковців, як Г. Беккер, М. Блауг, Х. Боуен, А. Сміт, Д. Рікардо, А. Монкрентьєн, К. Маркс, Т. Шульц та ін. Сьогодні, зважаючи на актуальність вивчення специфіки утворення та розвитку людського капіталу, ряд дослідників стає ширшим.

Значну увагу проблемам інвестування в розвиток людського капіталу приділяли вітчизняні економісти-науковці: Н. Азьмук, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, А.В. Коровський, Е.М. Лібанова, В.Л. Осецький, Г.В. Прошак, Н.В. Ушенко та інші. Серед науковців є

дискусійним питанням про те, чи можна порівнювати інвестиції в людський капітал зі звичайними інвестиціями.

Основою методологічного апарату дослідження є використання методів системного аналізу, синтезу, наукової аналогії, спостереження, групування, статистичного аналізу, табличний, графічний методи та ін.

Результати. В сучасних умовах розвитку інноваційної економіки підвищуються вимоги до якості людського капіталу, що, насамперед, потребує певних витрат на його формування й розвиток. Опрацювання наукових думок фахівців дало змогу визначити сутність категорії «інвестування в людський капітал», що, з нашої точки зору, є всі цілеспрямовані витрати на формування та розвиток людини в грошовій або іншій формі (на освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, мобільність, духовність тощо), які сприяють вдосконаленню професійного та інтелектуального зростання людини, підвищенню продуктивних здібностей, розвитку творчості та креативності, що приносить в майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому [2].

Процес інвестування в людський капітал здійснюється за допомогою двох напрямків: вкладення фінансових коштів і ресурсів та витрати часу і праці. До таких капіталовкладень можна віднести видатки на навчання та підвищення кваліфікації, покращення стану здоров'я і демографічної ситуації в країні, розвиток комунікативних здібностей індивідів тощо. Варто зазначити, що основним рушієм розвитку людського капіталу є створення ефективної соціальної політики держави. Державне фінансування розвитку людського капіталу представлено в табл. 1.

Як видно з табл. 1, станом на кінець 2020 р. Україна вкладає у розширення та оновлення професійних та кваліфікаційних навичок населення 21,50 % всього виділеного на розвиток людського капіталу бюджету, що на 11,59 % менше, ніж було у 2018 р. Тобто спостерігається зниження витрат на освітній процес фахівців, що є негативною тенденцією діяльності держави.

Державні видатки на розвиток людського капіталу в Україні протягом
2018-2020 рр.

Показник	Рік					
	2018		2019		2020	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Видатки з Державного бюджету України, всього	1774671,05	100	1303864,81	100	1298827,29	100
освіта	587271,64	33,09	266080,36	20,41	279256,78	21,50
у т. ч. забезпечення функціонування Фонду розвитку інновацій	345117,00	19,45	64,03	0,005	-	-
охорона здоров'я	926248,72	52,19	926204,46	71,04	936745,19	72,12
фізичний та духовний розвиток	261150,69	14,72	111 579,99	8,56	82 825,32	6,38

Джерело: складено авторами на основі [3].

Маємо також скорочення частки видатків на фізичний та духовний розвиток населення загалом на 8,34 % протягом 2018-2020 рр. Причиною даних скорочень є світова пандемія, спричинена вірусом SARS-CoV-2, за рахунок чого були збільшені витрати на медичне обслуговування населення загалом на 1,13 %.

Соціальна політика являє собою ряд заходів, методів та інструментів держави, з використанням яких створюються умови для різнобічного розвитку людини, її вмінь та навичок, що в подальшому надає конкурентних переваг власникам цього капіталу на довгостроковий період. Серед основних складових соціальної політики держави можна назвати розвиток соціально-трудова відносин, освітньої системи, сфери охорони здоров'я та духовного розвитку населення, розподіл доходів населення, підвищення рівня соціальної інфраструктури та соціального захисту, проведення заходів щодо збереження навколишнього середовища тощо. Оскільки головним фактором розвитку соціально-економічного потенціалу країни є особистість з гідним рівнем професійних знань та кваліфікаційних навичок, достатньо мотивована людина з

нормальним психофізичним станом, то основним завданням держави на шляху до формування таких якостей є залучення інвестицій в освітній процес та науку, сфери охорони здоров'я та культурного розвитку населення. Також, необхідним є забезпечення не лише сприятливих умов праці, а й гідного рівня життя населення. Зокрема в Україні, регуляторна функція державної політики з питань формування та розвитку людського капіталу реалізується через Конституцію України, ряд прийнятих законів відносно цієї сфери, державні цільові програми тощо.

Висновки. Таким чином досліджено, що на сьогодні в Україні існує недосконалий механізм відтворення людського капіталу, що спричинено недостатнім рівнем інвестування в його розвиток. Високий рівень безробіття стримує професійне зростання індивідів, які змушені працювати на низько оплачуваних роботах, що обмежує інвестування в розвиток особистості.

Виходячи з вище сказаного, необхідно зазначити, що освіта, а головне – самоосвіта, є відправною точкою формування нових якостей людського капіталу. Статистичні дані говорять, що рівень освіти в Україні знаходиться не на першому місці, тому зараз активно використовуються альтернативні форми освіти (онлайн-тренінги, онлайн-курси). Це є досить доцільним в умовах сучасної епідеміологічної ситуації в Україні та світі [2].

Активізувати інвестування в людський капітал держави, окрім внутрішньої мотивації населення, допоможе удосконалення законодавства України в аспекті розвитку людського капіталу, формування відповідних державних програм, модернізація системи соціального захисту населення; проведення заходів щодо покращення міграційної ситуації в Україні з метою зменшення частки відпливу трудових ресурсів, а особливо інтелектуального капіталу; розробка системи пільгових цільових кредитів для молоді тощо.

Тобто, наразі необхідним є створення ефективної політики щодо розвитку та регулювання освіти та науки, зайнятості, соціального розвитку та міграційних процесів в Україні, яка була б не просто орієнтована на успішний європейський досвід, а й втілювала б в собі ці позитивні риси.

Список літератури.

1. Сахненко О.І., Сахно І.В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. №11. С.50-55.

2. Шахно А.Ю. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О. 360 с.

3. Державна казначейська служба України: офіційний веб-сайт. Звітність. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu> (дата звернення: 03.03.2021).

УДК 338.314

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Шахно А.Ю., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Томіліна А.К.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна.

Вступ. В сучасних кризових умовах господарювання, на які вплинула пандемія COVID-19, важливе значення має удосконалення механізму управління персоналом на підприємстві. Через карантинні обмеження значна кількість компаній перейшли на дистанційну форму роботи. Це також вплинуло на підвищення рівня вимог до кваліфікації й професіоналізму персоналу. Значущу роль відіграє розвиток персоналу — це рушійна сила прогресу. Конкурентна перевага і ринкова активність підприємств визначаються майстерністю і мотивацією персоналу, організаційним й соціальним розвитком. Підвищення кваліфікації людського капіталу означає поліпшення інноваційних, технологічних здібностей, спеціальних знань і можливостей. Формування концепції розвитку персоналу організації є однією з найважливіших функцій механізму управління персоналом й передбачає, що процес інвестування в