

функцію від трьох складників – результатів моніторингу зовнішнього попиту на послуги підприємства, стратегії розвитку підприємства та стратегії розвитку персоналу. Це передбачає чітке визначення передумов, стадій та етапів створення мотиваційного механізму, змістовне та предметне наповнення його підсистем.

Література

1. **Антончук Д.** До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
2. **Байда О.** Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006. – № 1. – С. 55-57.
3. **Бакунов О.О.** Мотивація та стимулювання – синоніми чи самостійні наукові категорії / О.О. Бакунов, Е.М. Жук // Торгівля, комерція, підприємництво : темат. зб. – Донецьк – Дондуєт, 2003. – Вип. 15, т. 1. – С. 22-26.
4. **Бондаренко О.О.** Трудова мотивація: проблеми та розвиток / О.О. Бондаренко // Економіка та держава. – 2005. – № 4. – С. 65-66.
5. **Гольда А.В.** Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 11. – С. 76-79.
6. **Колот А.М.** Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – Київський НЕУ. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. **Сасіна Л.О.** Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна, В.М. Лугова // Економіка розвитку – 2005. – № 2 (34). – С. 44-46.
8. **Хміль Ф.І.** Управління персоналом. / Ф.І. Хміль – К., 2006. – 759 с.

Иляш О.И., Костив О.В. Приоритетные направления эффективного использования трудового потенциала предприятия по составляющей мотивационного механизма

Обобщены теоретические и методические принципы мотивации трудовой деятельности. Обоснована модель мотивации труда на предприятии и определены концептуальные характеристики элементов мотивационного механизма трудового потенциала. Предложены приоритетные направления эффективного использования трудового потенциала предприятия по составляющей мотивационного механизма.

Ключевые слова: трудовой потенциал, мотивация, мотивационный механизм, мотивы, стимулы, потребности, трудовая деятельность, труд.

Ilyash O.I., Kostiv O.V. Priority directions of the effective use of labour potential on enterprise are after constituent of motivational mechanism

In this article generalized theoretical and methodical principles of labour motivation activity. Grounded model of labour motivation on an enterprise and certainly conceptual descriptions of motivational mechanism elements of labour potential. Priority directions of the effective use of labour potential of enterprise are offered after the constituent of motivational mechanism.

Keywords: labour potential, motivation, motivational mechanism, reasons, stimuli, necessities, labour activity, labour.

**УДК 331.101.3 Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук; магістрант М.О. Романяк;
магістрант А.Б. Ковалишин – Львівська КА**

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО МІСЦЕ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

Проведено аналіз і узагальнення концептуальних досліджень теорії людського капіталу. Обґрунтовано взаємовигідність вкладення в людський капітал з боку будь-якого зі суб'єктів, враховуючи державу, що вплине на підвищення рівня оплати пра-

ці. Конкретизовано структурні компоненти людського капіталу в системі оплати праці.

Ключові слова: капітал, змінний капітал, людський капітал, оплата праці, економічний розвиток, рівень життя, система управління.

Актуальність теми. Характерною особливістю світових тенденцій економічного розвитку є домінуюча роль висококваліфікованої творчої праці, з якої складається й сучасне інформаційне суспільство. Економіка розвинених країн перейшла від економіки речей до економіки знань, першочергове значення в ній отримала творча, інтелектуальна праця, а робоча сила набула якостей людського капіталу.

Науково-технічна революція привела до істотного підвищення ролі людини в створенні суспільного багатства. Ця роль стала значно вищою порівняно з роллю речового і вартісного чинників виробництва і порівняно з тим становищем, яке працівник займав в індустріальній економіці. Підсумком діяльності суб'єкта праці є інноваційна економіка, властива постіндустріальному суспільству. У такій економіці близько 70-80 % підприємств зайняті виробництвом на основі систематичних технологічних нововведень, 80-95 % приросту валового внутрішнього продукту відводиться на нові знання, втілені в техніці і технологіях. Тут найманий працівник повинен володіти високими здібностями, зумовленими як особистими, так і соціально обумовленими трудовими якостями. З іншого боку, передумовою і разом з тим результатом творчої праці є рівень життя, що визначає завдання розширеного відтворення робочої сили на основі ефективного управління системою оплати праці.

Економічний розвиток тепер зв'язується не стільки з нагромадженням основного капіталу, відтворенням людиною матеріальних активів, скільки з формуванням і розвитком самого людського капіталу. Іншими словами, зміна пріоритетів, що відбувається, характеризує перехід до якісно іншого типу економічного розвитку, що базується на створенні і відтворенні людського капіталу, своєю чергою процеси його формування в сучасних умовах визначаються ефективністю системи управління оплати праці.

Соціально-економічна теорія дослідження людського капіталу та механізмів оплати праці має найдавніше історичне коріння. Серед основних її представників шкіл і теорій можна виділити Г. Беккера, Б. Вейсборг, Е. Енгель, К. Маркс, Н. Сеніор, Г. Сиджвік, Д. Рікардо, А. Сміт, Т. Шульц та ін. Пізніше значний внесок у її розробку внесли Р. Солоу, Дж. Кендрик, Р. Лукас та ін. У вітчизняній літературі перші дослідження проблем людського капіталу та механізмів оплати праці висвітлено у працях Л. Абалкіна, О. Амосова, Д. Богині, В. Врублевського, О. Грішнєвої, М. Долішнього, Г. Задорожного, О. Кендюхова, А. Колота, Н. Лук'янченко, Ж. Поплавської, Л. Семів, А. Чухно, І. Лапшиної та ін.

У роботах цих учених сформульовано теоретичні та методологічні основи теорії людського капіталу, доведено позитивний вплив освіти, професійного досвіду і навиків, здоров'я і рівня життя на економічний розвиток. При цьому багато фахівців дають різні трактування людського капіталу, проте існуюча різноманітність підходів зводиться до визначення суті людського капіталу, а не визначення його місця в системі оплати праці. Зазначене вище обумовило актуальність теми наукової статті.

Мета і завдання дослідження. Теоретичне обґрунтування місця людського капіталу в системі управління оплати праці.

Для досягнення поставленої мети у роботі сформульовано і вирішено наступні задачі: проаналізовано та узагальнено наукові підходи до теорії людського капіталу, на підставі яких теоретично обґрунтовано основні положення процесу управління оплатою праці; обґрунтовано взаємовигідність вкладення в людський капітал; згруповано структурні компоненти людського капіталу в системі оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал – це складний комплекс людських здібностей, який охоплює набутий запас знань, професійного досвіду і навиків, здоров'я і психологічних мотивів, завдяки яким сучасний працівник виступає як ключовий чинник суспільного відтворення.

Людський капітал володіє самостійною формою руху, властивістю самовідтворення і акумуляції, має якісні та кількісні характеристики, внутрішню структуру, виражає певні економічні стосунки. У зв'язку з цим теорія і практика сучасного суспільного розвитку вимагає пильної уваги до вивчення даної економічної категорії, що займає одне з центральних місць в економічній думці, визначає форми відтворювального процесу, його активність на макро- і мікрорівнях, зокрема у системі управління оплатою праці.

Концепція людського капіталу в її сучасному вигляді стала закономірним результатом розвитку світової економічної та філософської думки. Передусім вона пов'язана з розвитком концепції капіталу, вивчає процес якісного удосконалення людських ресурсів, місця і ролі людини в економічній системі [2, с. 80-85]. І це цілком зрозуміло: адже в сучасній економічній системі людські ресурси, інтелектуальний капітал відіграють визначальну роль у досягненні конкурентних переваг, у забезпеченні якісних параметрів економічного зростання [3, с. 110];

Дослідники людського капіталу [37, с. 23] наголошують на багатогранності самого поняття "капітал". Різні економічні школи по-різному трактують це поняття. У класичній англійській політекономії поняття "капітал" поєднувало два аспекти: 1) власність (контроль над факторами виробництва) і 2) право на отримання майбутнього доходу. Неокласична теорія пов'язує поняття "капітал" з другим аспектом – із здатністю приносити дохід. У марксистській теорії це поняття розглядається із соціально-класових позицій як відносини власності і контролю над засобами виробництва. Це спричинює використання терміна "змінний капітал", а поняття "людський капітал" ще не знаходить свого адекватного категоріального відображення, не займаючи належного місця в цій теорії.

Окрім того, додамо, що людський капітал – це вартість зростаючих здібностей, досвіду і знань тощо, що приносять додану вартість у формі додаткового доходу робітника і прибутку роботодавця (підприємства). Накопичення людського капіталу підприємства відбувається як за допомогою витрат на підвищення продуктивної сили працівника з боку підприємства, зовнішніх суб'єктів (держави тощо), так і особистих витрат працівника [1, с. 64-78]. Априорі можна сказати, що за умови, коли ініціатива щодо підвищення кваліфікації працівників виходить від підприємства і проводиться за рахунок підприємства, то працівники також отримують додатковий дохід із прибутку

підприємства, але якщо працівники підвищують свою кваліфікацію за свій рахунок або за рахунок держави, громадських організацій тощо, то, забезпечуючи собі додатковий дохід, вони одночасно забезпечують підвищення прибутку підприємства. З цього твердження випливає, що вкладення в людський капітал з боку будь-якого із суб'єктів, включаючи державу, взаємовигідні. При цьому, залежно від здібностей індивіда приріст людського капіталу підприємства різний, а отже, різна і його віддача.

На нашу думку, необхідним є конкретизація цих структурних компонент людського капіталу, а саме важливо розрізняти: суспільний, колективний, сімейний та індивідуальний людський капітал, які, взаємодіючи між собою, формують механізм управління оплатою праці (рис.).



Рис. Місце та структура людського капіталу в системі управління оплатою праці

Людський капітал знаходиться у наймі у конкретного роботодавця, як правило, обмежений термін. При переході до іншого роботодавця робітник забирає з собою накопичений внаслідок перебування у цього підприємця людський капітал. Таким чином, кваліфікований найманий робітник у сучасній індустріальній економіці, коли він переходить на інше підприємство на той же вид роботи, виступає одночасно як продавець своєї простої робочої сили і як відносно рівноправний суб'єкт товарно-грошових відносин із приводу накопиченого людського капіталу підприємства за допомогою зовнішніх інвестицій, але все ж таки не як капіталіст, як це стверджують основоположники концепції людського капіталу підприємства.

Висновки. Перспективи формування і відтворення людського капіталу в Україні багато в чому пов'язані з його якістю через формування системи оплати праці. Людський капітал в Україні повинен відповідати за своїми структурними та якісними характеристиками особливостям економічного розвитку, активним структурним змінам, здійснюваним відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення. Для цього структура людського капіталу по-

винна бути приведена відповідно до науково обґрунтованих пріоритетів формування ефективної системи оплати праці.

Література

1. **Грішнова О.А.** Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. / О.А. Грішнова. – К. : Вид-во "Знання", 2001. – 254 с.
2. **Економічна теорія.** Політекономія : підручник / за ред. В.Д. Базилевича. – К. : Вид-во "Знання-Прес", 2003. – 581 с.
3. **Исаенко А.Н.** Человеческий капитал в современной экономике / А.Н. Исаенко // США-Канада: Экономика – Политика – Культура. – 2002. – № 2. – С. 110-127.
4. **Куценко В.І.** Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : Міжвідомч. наук. зб. – 2007. – № 10. – С. 136.
5. **Куценко В.І.** Людський капітал: місце і роль у реалізації економічних реформ / В.І. Куценко, Т.І. Шпарага // Вісник НАН України. – 2006. – № 1-2. – С. 27-32.

Иляш О.И., Романяк М.О., Ковалышин А.Б. Человеческий капитал и его место в системе управления оплатой труда

Проведен анализ и обобщение концептуальных исследований теории человеческого капитала. Обоснована взаимовыгодность вложения в человеческий капитал со стороны любого из субъектов, учитывая государство, которое повлияет на повышение уровня оплаты труда. Конкретизированы структурные компоненты человеческого капитала в системе оплаты труда.

Ключевые слова: капитал, переменный капитал, человеческий капитал, оплата труда, экономическое развитие, уровень жизни, система управления.

Ilyash O.I., Romaniak M.O., Kovalyshyn A.B. Human capital and his place in system management by payment of labour

In this article an analysis and generalization of conceptual is conducted research of theories of human capital. Grounded the investment mutually beneficialness is in a human capital from the side of any of subjects, including the state which will influence on the increase of level of payment of labour. The structural components of human capital are specified in the labour payment system.

Keywords: capital, variable capital, human capital, payment of labour, economic development, standard of living, control the system.

УДК 336.27 (477+438)

Здобувач Р.Р. Андрусів – Львівська КА

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ВПЛИВУ ЗОВНІШНЬОГО БОРГУ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІК УКРАЇНИ ТА ПОЛЬЩІ

Проаналізовано економічну ситуацію в Україні та Польщі у докризовий період. Здійснено ґрунтовний аналіз впливу зовнішніх запозичень на макроекономічні показники досліджуваних країн за допомогою регресійного аналізу. Надано рекомендації для ефективного управління зовнішніми запозиченнями.

Ключові слова: зовнішній борг, ВВП, обмінний курс, фінансова криза, управління боргом, дефіцит бюджету.

Вступ. У 2007 р. світова спільнота стикнулася з новими викликами та загрозами. Світова фінансова криза викрила недосконалість системи державних фінансів європейських країн та недбалість в політиці урядів щодо залучення зовнішніх запозичень. Яскравим є приклад Греції, яка у 2009 р. зіткнулась з проблемою надмірного зовнішнього боргу та його обслуговуванням,