

## ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

© 2015 ГВОЗДИК Н. М.

УДК 331.101

Гвоздик Н. М.

### Інвестування в людський капітал як чинник підвищення продуктивності праці

Метою статті є теоретичне обґрунтування ролі та впливу інвестування в людський капітал на продуктивність праці та розробки заходів щодо послідовного формування людського капіталу як передумови зростання продуктивності праці. У статті проаналізовано сучасний стан формування важливих складових людського капіталу: освіти, здоров'я, мотивації до праці, соціального забезпечення. Окреслено основні пріоритети у роботі з персоналом підприємства, спрямовані на підвищення його конкурентоспроможності, яка в свою чергу досягається постійним підвищенням кваліфікації персоналу, вдосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу, збереженням працездатності тощо. Обґрунтовано необхідність заходів щодо послідовного формування людського капіталу як передумови зростання продуктивності праці, серед яких виокремлено наступні: оптимізація освітньо-кваліфікаційної, вікової структури персоналу; підготовка, підвищення кваліфікації та розподіл кадрів, оптимізація процесів руху персоналу; підвищення інноваційної спрямованості праці; підвищення рівня мотивації працівників до праці; посилення охорони праці, збереження здоров'я та працездатності персоналу; забезпечення належного рівня оцінки; соціальний захист працівників.

**Ключові слова:** продуктивність праці, людський капітал, інвестиції, конкурентоспроможність

**Рис.:** 3. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 10.

**Гвоздик Наталія Михайлівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра управління персоналом і економіки праці, Полтавський університет економіки і торгівлі (вул. Коваля, 3, Полтава, 36014, Україна)

**Email:** Natasha373@meta.ua

УДК 331.101

UDC 331.101

### Гвоздык Н. М. Инвестирование в человеческий капитал как фактор повышения производительности труда

Целью статьи является теоретическое обоснование роли и влияния инвестирования в человеческий капитал на производительность труда и разработки мер последовательного формирования человеческого капитала как предпосылки роста производительности труда. В статье проанализировано современное состояние формирования важных составляющих человеческого капитала: образования, здравоохранения, мотивации к труду, социального обеспечения. Определены основные приоритеты в работе с персоналом, направленные на повышение его конкурентоспособности, которая в свою очередь достигается постоянным повышением квалификации персонала, совершенствованием систем мотивации, профессиональной ориентацией персонала, сохранением работоспособности и тому подобное. Обоснована необходимость мер последовательного формирования человеческого капитала как предпосылки роста производительности труда, среди которых выделены следующие: оптимизация образовательно-квалификационной, возрастной структуры персонала; подготовка, повышение квалификации и распределение кадров, оптимизация процессов движения персонала; повышение инновационной направленности труда; повышение уровня мотивации работников к труду; усиление охраны труда, сохранение здоровья и работоспособности персонала; обеспечение надлежащего уровня оценки; социальная защита работников.

**Ключевые слова:** производительность труда, человеческий капитал, инвестиции, конкурентоспособность

**Рис.:** 3. **Табл.:** 2. **Библ.:** 10.

**Гвоздык Наталия Михайловна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Полтавский университет экономики и торговли (ул. Коваля, 3, Полтава, 36014, Украина)

**Email:** Natasha373@meta.ua

### Gvozdyk N. M. Investing in Human Capital as a Factor of Improving Labour Productivity

The aim of the article is theoretical justification of the role of investment in human capital and its impact on productivity and the development of measures for consistent formation of human capital as a prerequisite for the growth of labor productivity. The article analyzes the current state in the formation of the important components of human capital: education, health, motivation to work and social security. There have been determined the main priorities in the work with personnel aimed at increasing its competitiveness, which, in its turn, is achieved by continuous training of personnel, improvement of motivation system, career guidance of personnel, preservation of ability to work and so on. There was substantiated the necessity of consistent measures on forming the human capital as a prerequisite for the growth of labour productivity, among which are the following: optimization of the educational and qualification as well as age structure of the staff; preparation, training and distribution of personnel, optimization of processes of the personnel movement; increasing the innovative orientation of labor; increasing the level of the employees motivation to work; strengthening the occupational safety, health and performance of the staff; ensuring an adequate level of assessment; social protection of workers.

**Keywords:** productivity, human capital investment, competitiveness

**Fig.:** 3. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 10.

**Gvozdyk Nataliia M.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Poltava University of Economics and Trade (vul. Kovalya, 3, Poltava, 36014, Ukraine)

**Email:** Natasha373@meta.ua

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах для України особливої актуальності набули проблеми підвищення продуктивності праці, адже перехід до нових умов господарювання змусив зіткнутися суб'єктів господарювання з цілою низкою проблем, пов'язаних із низькою технічною оснащеністю та технологічним рівнем виробництва, неконкурентоспроможністю продукції тощо.

Саме тому актуальним постає питання використання, поряд із традиційними чинниками підвищення продуктивності праці, інтелектуальної праці, впливу знанневих факторів та творчих здібностей на продуктивність праці, інноваційних методів управління. Адже загальновідомо, що з усіх організаційних ресурсів саме людський капітал здатний накопичувати в собі резерви для підвищення ефективності функціонування підприємства, а також розвитку економіки країни в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми впливу людського капіталу на продуктивність праці постійно привертають увагу вітчизняних і зарубіжних економістів.

Серед найбільш значимих робіт, присвячених загальнотеоретичним питанням формування і розвитку людського капіталу, слід зазначити праці російських та українських вчених: О. Грішнєвої, В. Денесюка, А. Добриніна, А. Докторовича, С. Дятлова, О. Захарової, І. Каленюка, М. Критського, А. Корицького, Ю. Кулікова, Е. Лібанової, В. Лича, І. Скоблякової, О. Цирєнєвої, А. Чухна та інших.

Зважаючи на наявність суттєвих відставань показника продуктивності праці в Україні від розвинених країн світу, ця проблема не втрачає своєї актуальності та вимагає комплексного підходу в науковому і практичному аспектах.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є теоретичне обґрунтування ролі та впливу інвестування в людський капітал на продуктивність праці та розробки заходів щодо послідовного формування людського капіталу як передумови зростання продуктивності праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Важливим чинником, що прямо впливає на підвищення продуктивності праці, є людський капітал та ефективне його використання.

Людський капітал робить свій внесок у підвищення якості та продуктивності праці в усіх видах життєдіяльності та життєзабезпечення. У будь-якому виді економічної діяльності та управління освічені професіонали визначають продуктивність і ефективність праці. Знання, якісна праця і кваліфікація фахівців відіграють вирішальну роль в ефективності функціонування та роботі інститутів та організації всіх форм і видів [1, с. 17].

За показником продуктивності праці Україна відстає від всіх країн Митного союзу (МС): продуктивність праці в Україні складає менше половини від продуктивності праці в Російській Федерації і ненабагато більше половини від продуктивності праці в Білорусі і Казахстані (табл. 1).

Таблиця 1

Продуктивність праці в Україні у відсотках від продуктивності праці у країнах МС і країнах ЄС у 2004 – 2011 рр. [2]

Продуктивність праці в Україні у відсотках від продуктивності праці:	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>країн Митного Союзу</i>								
Російської Федерації	48,8	47,3	47,0	46,9	45,8	42,5	42,7	...
Республіки Білорусь	69,7	65,6	64,2	64,0	59,6	50,7	49,1	...
Республіки Казахстан	67,7	64,4	63,6	64,1	64,6	55,3	54,5	...
<i>нових країн Європейського Союзу</i>								
Польщі	40,7	40,6	41,3	42,0	41,1	34,7	34,9	35,2
Латвії	46,3	43,3	41,8	41,2	43,6	45,2	44,1	43,1
Литви	41,2	39,3	39,2	38,5	38,3	38,3	38,8	37,8
Естонії	35,8	33,9	33,2	33,5	35,7	35,7	36,4	35,6
<i>старих країн Європейського Союзу</i>								
Великої Британії	16,8	17,1	18,1	19,2	20,1	18,1	18,6	19,6
Німеччини	17,5	18,0	18,8	19,7	20,0	18,0	18,1	18,5
Франції	18,5	19,0	20,1	21,5	22,3	19,8	20,4	21,3

Відомо, що успішний розвиток виробництва в сучасних умовах у великій мірі залежить від конкурентоспроможності персоналу, яка, у свою чергу, досягається постійним підвищенням кваліфікації персоналу, удосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу. Але оскільки людські ресурси є специфічним об'єктом управління, то і посідають в ньому особливе місце поряд

з управлінням іншими видами ресурсів – фінансовими, матеріально-технічними.

В покращенні якості людського капіталу пріоритетним напрямом традиційно виступає підвищення рівня освіти і професійної підготовки працівників.

Як відомо, ефективність виробництва лише на 30 – 35 % залежить від інвестицій, решта – від рівня кваліфікації

робітників і фахівців. Про важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна зробити висновки з таких цифр: у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, у Японії – від 1 до 1,5 року, в Російській Федерації – 7,8 року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 12 років [3, с. 177].

Для забезпечення підприємства висококваліфікованими кадрами необхідно здійснювати такі першочергові організаційно-управлінські заходи: удосконалення системи навчання персоналу на підприємстві, спрямування його на ліквідацію розриву між потребами і вимогами до рівня профпідготовки та наявною кваліфікацією; розвиток навчання для освоєння нових прийомів і методів виконання

трудових операцій; удосконалення навчання персоналу за пріоритетними напрямками розвитку підприємства; розробка програм первинного навчання та перепідготовки відповідно до завдань підприємства та специфіки виконуваних робіт; розвиток системи навчання для підвищення загальної кваліфікації керівників і фахівців.

Професійне навчання працівників здебільшого відноситься до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кадрів через податкові пільги та створення відповідних фондів [4]. Зарубіжний досвід щодо фінансування професійного навчання працівників викладено в табл. 2.

Таблиця 2

**Основні типи відносин між урядами і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання працівників [4]**

Країни світу	Типи відносин
Великобританія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція	Організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання
Німеччина, Швейцарія і Японія	Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу
Бельгія, Данія та Нідерланди	Роботодавці і профспілки за сприяння уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Корейська Народно-Демократична Республіка, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та низка латиноамериканських країн	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій (компаній) обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно ґрунтуються на запровадженні податку на навчання працівників
Великобританія, Німеччина, Корейська Народно-Демократична Республіка, Чилі	Уряди стимулюють організації (компанії), які проводять професійне навчання персоналу, насамперед шляхом введення податкових пільг

В Україні традиційно кількість працівників, які проходять навчання на виробництві, залишається незначною. Так, у 2013 році кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, становила 11,8 % від облікової кількості штатних працівників. У 2013 році 9,9 % облікової кількості штатних працівників підвищили кваліфікацію за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання). У 2012 році таких було 9,5 % [5, с. 18].

У сфері розвитку управлінського персоналу варто здійснювати такі основні заходи: створення механізму ротатції управлінського персоналу на кожному ієрархічному рівні; визначення пріоритетних для підприємства напрямів самоосвіти кадрового керівного резерву; визначення необхідності та організація здобуття ключовими керівниками ступеня MBA; удосконалення системи відбору кандидатів у резерв на заміщення керівних посад та управління резервом.

Корисним у забезпеченні формування людського капіталу потрібної підприємству якості може бути досвід провідних зарубіжних і вітчизняних компаній, які впроваджують у свою практику концепцію неперервного навчання персоналу з використанням таких основних форм: організація стажування, відраджень в навчальні центри, на

інші аналогічні підприємства; курси та тренінги на самому підприємстві; курси та тренінги в навчальних центрах і тренінгових компаніях.

Останнім часом також зростає інтерес до організації та забезпечення дистанційного навчання співробітників, а також до таких нетрадиційних форм навчання як гуртки якості.

Основними пріоритетами у роботі з персоналом мають бути такі: формування активних і відданих підприємству працівників, у тому числі молоді, що зацікавлені у його процвітанні, через їх участь в управлінні або власності, планування ділової кар'єри, реалізацію їх здібностей у процесі праці; узгодження критеріїв мотивації персоналу з цілями підприємства; створення умов для позапосадової кар'єри працівників, що бажають проявити себе у роботі в тимчасових проектах з відповідним зростанням рівня оплати праці.

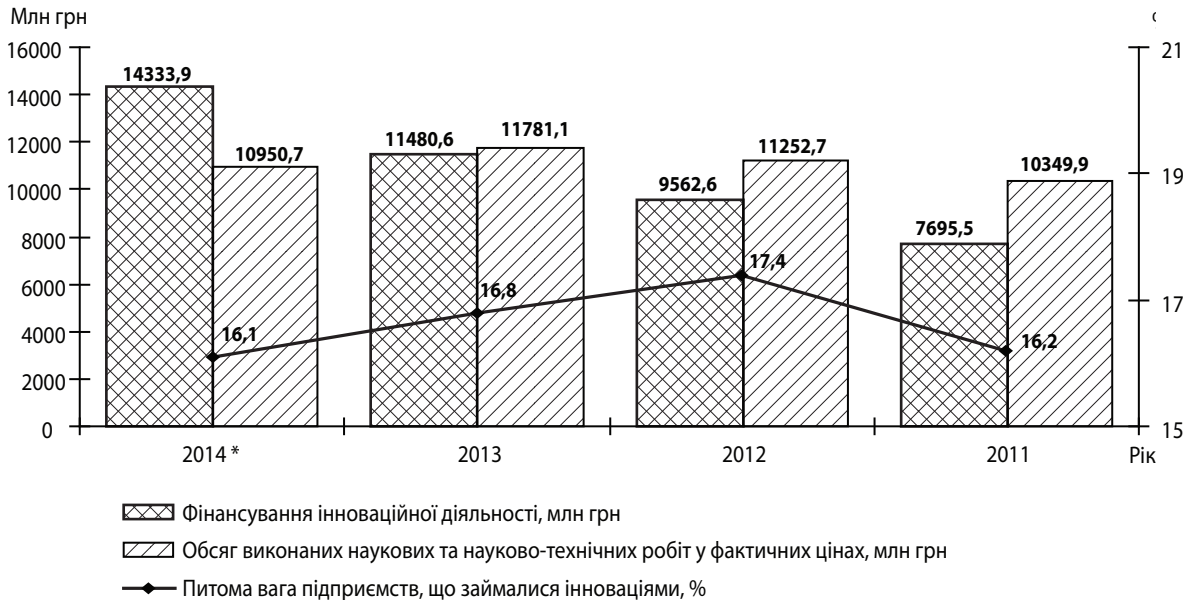
Зростанню продуктивності праці на підприємстві сприяє підвищення інноваційної спрямованості праці, яке передбачає використання новітніх технологій при підготовці та професійній перепідготовці працівників, використання нових методів організації і мотивації праці в управлінні персоналом, комплексне використання інформаційних, технологічних, інтелектуальних ресурсів, трудового потенціалу, застосування новаторських ідей у підвищенні якості товарів і послуг, запровадження інноваційного ме-

неджменту в практику управління людським капіталом на підприємстві.

Так, за даними досліджень, середнє підвищення продуктивності у результаті впровадження нового продукту становить 43 %, у результаті впровадження нового

процесу – 20 %, а за рахунок вдосконалення інновацій в організаційній сфері чи в області маркетингу – 67 % [6, с. 46 – 47].

Фінансування та обсяги інноваційної діяльності в Україні за 2011 – 2014 роки наведені на рис. 1.



\* дані наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції

Рис. 1. Фінансування та обсяги інноваційної діяльності в Україні за 2011 – 2014 роки\*\*

\*\*Представлено автором за даними [7]

Важливою складовою людського капіталу є здоров'я, інвестиції в яке виражаються у збереженні працездатності за рахунок зменшення захворюваності і збільшення продуктивного періоду життя. Підприємство може підтримати й укріпити здоров'я своїх працівників, або навпаки – погіршити (низькі витрати на охорону праці, що призводить до високого рівня виробничого травматизму; відсутність фінансування профілактичних заходів, діагностики та реабілітації; відсутність оздоровчих і фізкультурних центрів та інше). Капітал здоров'я, який мають працівники, приступаючи до трудової діяльності, вже сформований і продовжує формуватися завдяки інвестиціям на державному та індивідуальному рівні на базі спадкового здоров'я. Виходячи з цього, стан капіталу здоров'я на мікрорівні багато в чому визначається загальними тенденціями, що характерні для стану здоров'я населення країни, а отже, капітал здоров'я працівників окремо взятого підприємства не можна оцінювати відособлено від стану здоров'я усього населення.

На жаль, показники стану здоров'я населення в Україні залишаються невтішними: високий рівень захворюваності дітей та дорослих, передчасна смертність у працездатному віці, перевищення більш як втричі чоловічої смертності над жіночою. У 2012 році в Україні померло 663,1 тис. осіб, загалом природне скорочення населення склало 142,4 тис. осіб. Проте, починаючи з 2005 року, рівень захворюваності та смертності почав знижуватись, хоча ще не досяг показників 1990 року. Така динаміка пояснюється підвищенням показників очікування життя населення [8].

Наразі, рівень смертності в Україні найвищий серед інших країн Європи і складає 1455 осіб на 100 тис. осіб населення. Для порівняння, мінімальний рівень смертності у Швейцарії – 467,2 осіб. Західна Європа в цілому має в 1,5 рази нижчий рівень смертності ніж Центральна, а в балканських країнах, окрім Греції, та прибалтійських країнах – рівень смертності становить майже 1 тис. на 1000 тис. осіб. Одразу видно, що даний критерій є індикатором цілої низки якісних характеристик, за якими оцінюється рівень життя населення [9].

Збереженню здоров'я та працездатності персоналу на підприємствах сприяє посилення охорони праці та поліпшення умов праці через, наприклад, зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації і обслуговування робочих місць, впровадження ергономічних заходів тощо. Зазначене передбачає необхідність чіткого дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці, розслідування та попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, забезпечення отримання працівниками всіх передбачених законодавством і колективними договорами пільг та компенсацій за умови праці.

В основі ефективного інвестування в мотивацію працівників підприємства має лежати продумана система мотивації, здатна повністю охопити всіх працюючих на підприємстві та ефективно впливати не тільки на процес використання людського капіталу, але і на процес його формування та подальшого розвитку. Підвищенню рівня

мотивації працівників до трудової діяльності має слугувати перехід від мотивації праці до мотивації професіоналізму, розробка і впровадження системи тарифікації для цілей ранжування професій та видів робіт.

В умовах постіндустріального суспільства однією із важливих складових політики розвитку людського капіталу є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації. У зв'язку з цим в розвинутій ринковій економіці, навіть у тих випадках, коли фірма з якихось причин не може в певний період надати кваліфікованому спеціалісту роботу відповідно до його можливостей, розмір заробітної плати встановлюється, як правило, з урахуванням його загальної професійно-кваліфікаційної підготовки. Тимчасова

переплата в подальшому цілковито компенсується внеском працівника в розвиток підприємства.

Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та реальною заробітною платою є однією з основних макроекономічних пропорцій.

Принципово важливим питанням для України є вихід на рівень європейського стандарту оцінки робочої сили. На сьогодні робоча сила в Україні недооцінена в порівнянні з середньою в ЄС і Єврозоні вдвічі, а в порівнянні з Бельгією, Францією, Швецією – в 4 рази [2].

В Україні мінімальна заробітна плата не виконує своєї відтворювальної функції у сфері людського капіталу (рис. 2).

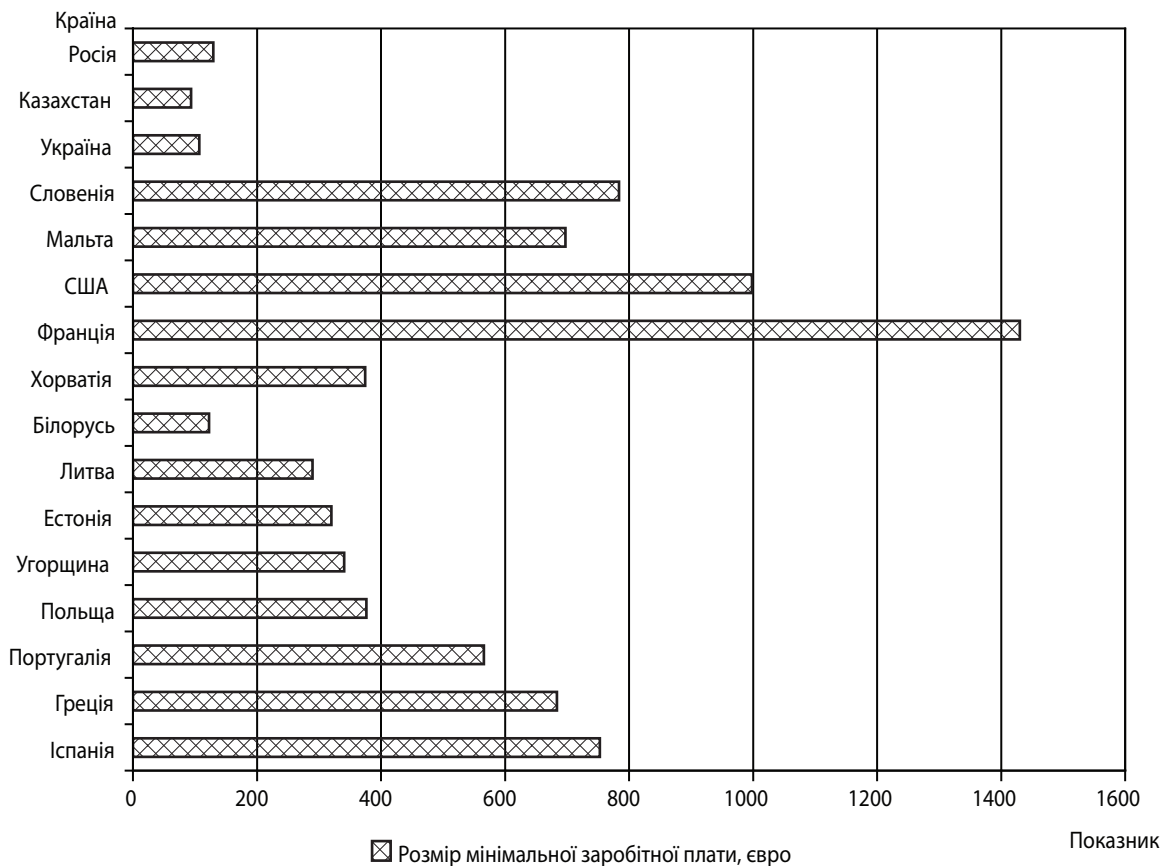


Рис. 2. Розміри мінімальної заробітної плати в деяких країнах світу та в Україні станом на 01.01.2013 р.\*

\*Представлено автором за даними [2]

Стимулюючу роль заробітної плати працівників можна прослідкувати за показником зростання номінальної та реальної заробітної плати (рис. 3).

Як видно з рис. 3, темпи зростання реальної заробітної плати працівників відстають від темпів зростання реальної заробітної плати, за виключенням 2013 року: у 2010 р. – на 7,4 в. п.; у 2011 р. – на 9,0 в. п.; у 2012 р. – на 0,4 в. п. У 2014 році реальна заробітної плати знизилася на 14,4 в. п. у порівнянні з 2013 роком. Отже, робоча сила має занижену вартісну оцінку.

Розвиток людського капіталу неможливий без здійснення належного оцінювання персоналу, для якого замало лише посадових характеристик, що містять дуже узагальнену інформацію щодо знань, професійних обов'язків і відповідальності посадових осіб.

Тому для забезпечення вирішення цього завдання необхідна реалізація таких основних напрямів: створення методики оцінювання професійної компетенції персоналу; проведення періодичного оцінювання знань, вмінь, здібностей, потенціалу кожного працівника; розробка і впровадження процедури реагування керівництва підприємства на результати оцінювання компетентності працівників; розробка методики оперативного оцінювання персоналу з метою попередження зниження результатів роботи.

Оцінювання персоналу має здійснюватись за двома основними напрямками: оцінювання результатів праці (для грамотної побудови ефективної системи оплати праці) та оцінювання рівня кваліфікації (для визначення відповідності знань, навичок, вмінь, кваліфікації співробітника вимогам посади тобто кваліфікаційним вимогам) [10, с. 74].



Рис. 3. Темпи зростання номінальної та реальної зарплати в Україні за 2010 – 2014 роки\*

\*Представлено автором за даними [7]

Не менш важливим чинником підвищення продуктивності праці є забезпечення гідних соціальних умов життєдіяльності людини.

У сфері соціального захисту працівників підприємства першочерговими заходами мають стати: покращення умов життя, побуту та відпочинку працівників за рахунок зростання їх трудових доходів; удосконалення систем пільгового кредитування молоді, надання матеріальної допомоги працівникам з низьким рівнем доходів і пенсіонерам підприємства.

Серед заходів соціального захисту співробітників можна виділити оплату добровільного медичного страхування. Водночас, у зв'язку з обмеженістю коштів, що можуть бути спрямовані на ці цілі підприємствами споживчої кооперації, варто здійснювати оптимізацію структури, напрямів і розмірів витрат на медичне страхування працівників. Для цього можуть бути використані такі варіанти: фінансування медичного страхування роботодавцем і працівниками (наприклад, у співвідношенні 70:30, тобто 70 % страхових внесків оплачує підприємство, 30 % – співробітник); зміна умов одержання медичного обслуговування (наприклад, при звертанні за консультацією до лікаря, працівник оплачує визначений відсоток від вартості консультації); визначення переліку медичних установ чи укладання прямих договорів на комплексне обслуговування з медичними установами; один із найбільш прогресивних заходів – виплата співробітникам премії за підсумками року за невикористання медичної страховки, тобто «премія за здоровий спосіб життя».

Впровадження на підприємстві системи пенсійного страхування є ще одним перспективним заходом із соціального захисту співробітників. Пенсійний план являє собою систему пенсійного забезпечення, при якій співробітники роблять періодичні (у моменти виплати зарплати) відрахування в спеціальний фонд, засоби якого надалі інвестуються з метою максимізації доходу на вкладений капітал у довгостроковій перспективі. Принесений

фондом дохід служить джерелом виплати пенсій колишнім співробітникам. Умовами одержання пенсії є: досягнення визначеного віку; припинення роботи в даній організації; наявність мінімального визначеного стажу роботи на даному підприємстві. Величина пенсії має залежати від розміру зарплати співробітника і стажу роботи в організації. У той же час, управління пенсійними планами вимагає високого рівня компетентності співробітників відділів людських ресурсів і фінансів.

*Висновки та подальші дослідження.* Таким чином, вкладення в людський капітал є рушійною силою інновацій, інформатизації, інтелектуалізації праці, що, у свою чергу, істотно поліпшує структуру та якість виробництва. Тому інвестиції в нього будуть більш вигідні для підприємства в цілому, тому що освічений, здоровий та вмотивований персонал має більше можливостей підвищити ефективність виробництва, конкурентоспроможність підприємства.

Отже, серед заходів щодо послідовного формування людського капіталу як передумови зростання продуктивності праці можна виділити такі: оптимізація освітньо-кваліфікаційної, вікової структури персоналу; підготовка, підвищення кваліфікації та розподіл кадрів, оптимізація процесів руху персоналу; підвищення інноваційної спрямованості праці; підвищення рівня мотивації працівників до праці; посилення охорони праці, збереження здоров'я та працездатності персоналу; забезпечення належного рівня оцінки; соціальний захист працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Питухин Е. А. Влияние человеческого капитала на производительность труда в секторах экономики, соответствующих приоритетным направлениям развития науки, технологии и техники / Е. А. Питухин, А. А. Яковлева // Ученые записки. – 2012. – № 1. – С. 16 – 21.

2. Інформаційноаналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці / Федерація профспілок України. – К., 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc](http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc)

3. Гемма М. Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України / М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 176 – 180.

4. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників : Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 03.12.2008 р. № 564 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.hrliga.com/index.php?module=norm\\_base&op=view&id=271](http://www.hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=271)

5. Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2014 : Щорічна моніторингова доповідь. – К., 2014. – 48 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.idss.org.ua/arhiv/2014\\_19\\_12Dopovid.pdf](http://www.idss.org.ua/arhiv/2014_19_12Dopovid.pdf)

6. Инновации и производительность предприятий : Доклад о переходном процессе за 2014 год. ЕБРР. – 2014. – С. 46 – 68.

7. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. Скубіліна А. В. Стан суспільного здоров'я в Україні, основні проблеми та шляхи їх подолання / А. В. Скубіліна, О. Є. Веселовська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=75583>

9. Інформаційно-аналітичний центр Info-light [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://infolight.org.ua/content/demografiya-sumna-statistika>

10. Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика : монография / Г. С. Суков, И. Я. Тупик ; [под науч. ред. В. М. Данюка]. – К. : КНЭУ, 2008. – 232 с.

“Informatsiino-analitychni materialy na zasidannia NTSEK do pytannia pro stan reformuvannia oplaty pratsi” [Information-analytical materials on session NTSEC to the situation of reforming remuneration]. Federatsiia profspilok Ukrainy. [www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc](http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc)

“Innovatsii i proizvoditel'nost' predpriatiy” [Innovation and enterprise productivity]. Doklad o perekhodnom protsesse za 2014 god. EBRR, 2014.

“Informatsiino-analitychni tsestr Info-light” [Information-Analytical Center Info-light]. <http://infolight.org.ua/content/demografiya-sumna-statistika>

[Legal Act of Ukraine] (2008). [http://www.hrliga.com/index.php?module=norm\\_base&op=view&id=271](http://www.hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=271)

Ofitsiinyi veb-sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Pitukhin, E. A., and Yakovleva, A. A. “Vliianie chelovecheskogo kapitala na proizvoditel'nost' truda v sektorakh ekonomiki, sootvetstvuiushchikh prioritetnym napravleniim razvitiia nauki, tekhnologii i tekhniki” [The impact of human capital on labor productivity in sectors corresponding to the priority areas of science, technology and engineering]. Uchenye zapiski, no. 1 (2012): 16-21.

Skubilina, A. V., and Veselovska, O. IE. “Stan suspilnoho zdorov'ia v Ukraini, osnovni problemy ta shliakhy ikh podolannia” [State public health in Ukraine, the main problems and ways to overcome them]. <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=75583>

Sukov, G. S., and Tupik, I. Ya. Upravlenie razvitiem personala na mashinostroitel'nom zavode. Teoriia i praktika [Management personnel development at an engineering plant. Theory and practice]. Kyiv: KNEU, 2008.

“Tsili Rozvytku Tysiacholittia. Ukraina – 2014” [Millennium Development Goals. Ukraine - 2014]. [www.idss.org.ua/arhiv/2014\\_19\\_12Dopovid.pdf](http://www.idss.org.ua/arhiv/2014_19_12Dopovid.pdf)

## REFERENCES

Hemma, M. D. “Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy” [Problems of professional training in production at the present stage of Ukraine]. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, no. 2 (2013): 176-180.