

УДК 331.1, 331.5

Н. Ф. Єфремова,

к. е. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

О. І. Чічкань,

к. е. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

В. О. Галаганов,

студент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

N. Efremova,

candidate of economics, docent, Dneprodzerzhinsk State Technical University, Dneprodzerzhinsk

O. Chichkan',

candidate of economics, docent, Dneprodzerzhinsk State Technical University, Dneprodzerzhinsk

V. Galaganov,

student, Dneprodzerzhinsk State Technical University, Dneprodzerzhinsk

### INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AND FORMATION OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE

**У статті визначено роль людського капіталу у формуванні конкурентоспроможності підприємства. Розглянуто суть поняття "людський капітал" та ієрархічні рівні забезпечення його розвитку, наведено основні напрями спрямування фінансових ресурсів для реалізації потенційних можливостей людського капіталу.**

**The article reviews the role of human capital in the formation of competitiveness of enterprise; shows the essence of the concept of "human capital" and hierarchical levels to its development, the basic directions of directing financial resources to implement the potential of human capital.**

*Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, людський капітал, інвестиції в людський капітал.*

*Key words: competitiveness, competitive advantages, human capital, investment in human capital.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасні умови розвитку бізнесу, його глобалізація, посилення конкуренції спонукають підприємства знаходити можливості для забезпечення їх конкурентоспроможності. Сьогодні, коли відбуваються значні зміни природи конкуренції, форми її прояву, проблема формування конкурентоспроможних переваг повинна зайняти вагоме місце у системі стратегічного управління підприємством. Надзвичайно актуальним, з цього приводу, є питання щодо джерел формування конкурентоспроможності для кожного господарюючого суб'єкта. У вітчизняних наукових виданнях нарощуванню конкурентних позицій підприємств приділяється достатню увагу, але серед ключових факторів їх досягнення не розглядається роль і значення людського капіталу.

#### МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування ролі людського капіталу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, аналіз існуючих тлумачень щодо визначення сутності поняття "людський капітал", визначення основних напрямів спрямування інвестицій в його формування, розвиток і реалізацію.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Багато вчених приділяють значну увагу конкурентним позиціям вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. В. Мазур, О. Скороход, Н. Меджибовська, Т. Мацибора, Н. Тарнавська наголошують на значимості цієї проблеми, визначають ключові фактори нарощування конкурентних переваг, надають пропозиції щодо застосування сучасних методів і моделей інтегральної оцінки їх конкурентоспроможності. Дослідженням проблем

людського капіталу займалися такі науковці, як: А. Гальчинський, В. Геєць, Е. Лібанова, Н. Притуляк, А. Чухно, І. Швець.

Однак умови сьогодення спонукають дослідників розглядати проблему посилення конкурентних позицій підприємств у взаємозв'язку з реалізацією можливостей людського капіталу.

#### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У теперішній час, коли відбулися докорінні зміни у характері конкурентної боротьби та формах її прояву, проблематика конкурентних переваг займає чільне місце у системі стратегічного управління підприємством. В.Д. Маркова і С.А. Кузнецова наголошують, що стратегічне управління доцільно розглядати як управління конкурентними перевагами [9, с. 125].

Виходячи з визначення М. Портером конкурентних переваг як основи ефективної діяльності суб'єктів господарювання у довгостроковій перспективі можна стверджувати, що конкурентоспроможність суб'єкта господарювання забезпечується його конкурентними перевагами, які є реалізованою компетенцією такого суб'єкта. Наявність конкурентної переваги дає можливість запропонувати споживачеві товару з очевидною для нього цінністю, зберегти його прихильників до товарів конкретного суб'єкта господарювання протягом тривалого часу і на основі цього забезпечити подолання сил конкуренції [15, с. 16].

На нашу думку, в умовах виникнення революційних технологій зазнали значної трансформації характер і принципи ведення конкурентної боротьби. Тому надзвичайно актуальним постає питання щодо джерел формування конкурентоспроможності для кожного суб'єкта економічної діяльності.

Загалом поняття конкурентоспроможності можна охарактеризувати як властивість об'єкта повніше задовольняти певну конкретну потребу порівняно з аналогічними об'єктами даного ринку [3, с. 350]. На рівні країни — це здатність її економіки в умовах вільної торгівлі виробляти товари й послуги, що відповідають вимогам світового ринку, реалізація яких підвищує добробут країни і окремих її громадян [12, с. 39].

Що стосується мікрорівня (рівня окремих підприємств), то їх конкурентоспроможність визначається перевагами підприємств порівняно з іншими підприємствами цієї ж галузі всередині країни, або за її межами, тобто їх здатністю виробляти конкурентоспроможні на конкретному ринку товари та послуги, а також перевагами самого виробленого товару, який може витримати конкуренцію з аналогічними товарами на даному ринку [16, с. 18, 183, 184].

Враховуючи важливість досягнення для наших вітчизняних підприємств конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках у наукових джерелах цьому питанню останнім часом приділяється багато уваги. Більшість публікацій присвячена проблемам щодо сутності та джерелам формування конкурентних переваг підприємств різних галузей економіки, надаються пропозиції щодо їх оцінки, напрямом досягнення конкурентоспроможності. Як вважають В. Мазур, О. Скороход, щоб уникнути помилок у прийнятті стратегічних і тактичних рішень необхідно підвищувати відповідність існуючих методів і моделей оцінки конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та обґрунтованості рішень, які приймаються у ході реалізації стратегій розвитку підприємства [10, с. 5]. Ними ж запропонована комплексна модель інтегральної оцінки конкурентної позиції підприємства [10, с. 7] (рис. 1).

Не меншої уваги приділяється визначенням ключових факторів підвищення конкурентоспроможності підприємств. Н. Меджибовська до ключових факторів підвищення конкурентних переваг підприємства відносить: зниження витрат, диференціацію продукції, систему інтеграції. Остання має на меті усунення асиметрії в інформаційному обміні між бізнес-партнерами, тобто розвиток відкритого обміну раніше конфіденційної інформації, яка є визначальною для розвитку партнерських взаємовідносин [11, с. 39].

Безперечно, що з такими підходами можна погодитися.

Однак, на наше глибоке переконання, сьогодні конкурентні переваги отримують ті підприємства, які гнучко реагують на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, які зробили ставку на людський капітал. Так, за висновками експертів ООН, якщо декілька десятиліть тому конкурентні переваги країн визначалися, головним чином, багатими природними ресурсами та капіталом, то у теперішній час формування постіндустріального суспільства економічне зростання розвинутих країн на 64% залежить від рівня людського капіталу, на 20% — від природних ресурсів та на 16% — від капіталу [8, с. 45]. Тобто рівень розвитку людського капіталу є вагомим чинником економічного зростання, а проблема його забезпечення — одна з найважливіших як для держави, так і для наших підприємств, від розв'язання котрої в значній мірі залежить успішне формування їх конкурентоспроможності.

Ефективне управління людським капіталом дає можливість істотно підвищити керованість бізнесу, безпеку, конкурентоспроможність, ринкову вартість і дохідність бізнесу, а також відкриває нові перспективи для його динамічного зростання й розвитку.

Поняття "людський капітал" має давнє коріння в історії економічної думки. Одне з його перших формулювань знаходиться ще в "Політичній арифметиці" В. Петті. Пізніше воно дістане своє відображення в працях "Дослідження про природу і причини багатства народів" А. Смітта, "Принципи політичної економії" А. Маршалла, працях інших вчених. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорії

людського капіталу сформувалася тільки у 50—60-ті роки ХХ сторіччя. Заслуга в цьому належить американському економісту Т. Шульцу, а базова теоретична модель була розроблена і викладена Т. Беккером у книзі "Людський капітал". Саме ця праця й стала основою для всіх подальших досліджень у цій сфері та була визнана класикою сучасної економічної науки [1, с. 5—6].

У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу почали приділяти увагу тільки впродовж останніх десятиліть. Серед економістів, які займаються дослідженням окремих питань формування та розвитку людського капіталу, вагоме місце належить В. Антонюк, Д. Богині, В. Близнюку, Л. Безтелесній, А. Гальчинському, В. Геєць, Е. Лібановій, Н. Притуляку, А. Чухно та іншим. Проте й досі існує багато дискусійних питань щодо сутності, складу і якості людського капіталу, способів його формування та розвитку. Подальших досліджень потребує питання щодо методики оцінки вартості людського капіталу, джерел і форм його відтворення, особливостей і доцільності інвестування в людський капітал, критеріїв оцінки ефективності таких капіталовкладень.

Слід зазначити, що категорія "людський капітал" являє собою надзвичайно складне та багатогранне поняття. Економічна література містить широке різноманіття його визначень. В основу більшості з них покладено класичне уявлення про його сутність.

А.А. Чухно розглядає людський капітал як одну зі складових інтелектуального капіталу, втілений в працівниках компанії у вигляді досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностей, прикладених до виконання поточних завдань. Іншими його складовими є моральні цінності компанії, культура праці і культура управління, загальний підхід до справи: "... Людський капітал тоді, коли людина (можливо з допомогою рідних), інвестує в самого себе, оплачуючи освіту та придбання кваліфікації. Інвестиції в людський капітал з часом окупаються, даючи віддачу у вигляді більш високої заробітної плати або здатності виконувати роботу, яка приносить більше задоволення" [19, с. 357—358].

У деяких джерелах наголошується, що людський капітал — це якісні характеристики працівника, що ефективно використовуються з метою зростання продуктивності праці та, відповідно, впливають на доходи власника.

Дуже поширене тлумачення людського капіталу щодо його зв'язку з освітою та кваліфікацією. Термін "людський капітал" використовується як синонім освітньо-кваліфікаційного потенціалу національної економіки. Це надзвичайно вузьке розуміння даної категорії [20, с. 17].

З приводу такого підходу, А.А. Чухно стверджує, що капітал — це не річ, а суспільні відносини, хоча носієм капіталу є речі й гроші, проте не можна ототожнювати сутність і форми прояву. Якщо це важливо для розуміння капіталу традиційно, то тим більше воно стосується людського капіталу. Для перетворення робочої сили у людський капітал необхідно, щоб змінилися суспільно-виробничі відносини.

Мова йде про необхідність розкриття сутності категорії "людський капітал" на підставі конкретного історичного підходу, виявляючи істотні причинно-наслідкові залежності економічної системи на певному історичному етапі її розвитку. Тобто не можна трактувати категорію "людський капітал" позаісторично [20, с. 17].

Найбільш розповсюдженим підходом щодо сутності людського капіталу, що панує у наукових публікаціях, є його розуміння як сукупність накопичених людьми знань, практичних навичок, творчих і розумових здібностей, а також інших продуктивних властивостей, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та можливості отримувати дохід їх носієм [5, с. 27].

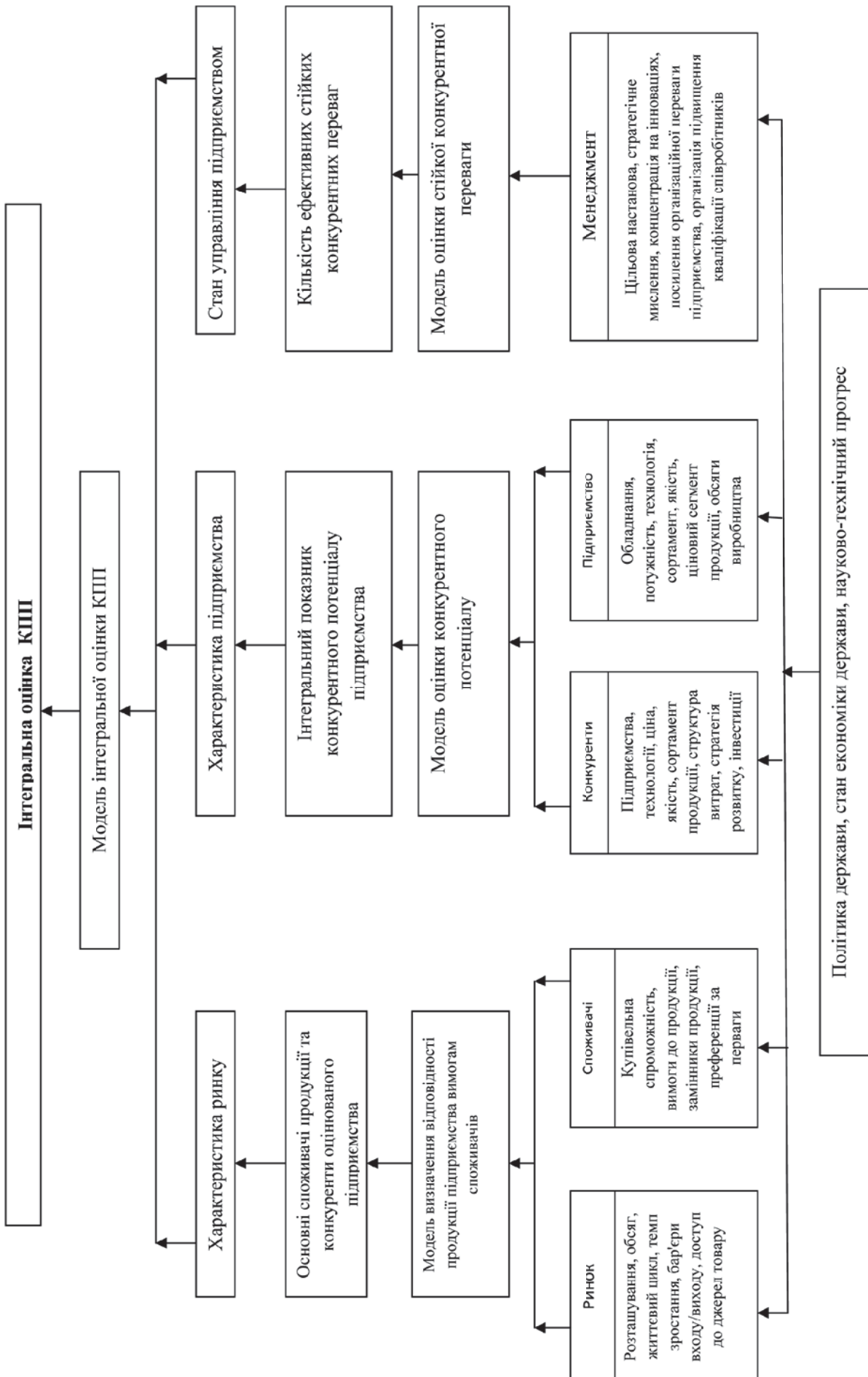


Рис. 1. Комплексна модель інтегральної оцінки конкурентної позиції підприємства

Тобто більшість економістів аналізують людський капітал як економічну категорію, оскільки вона характеризує соціально-економічні відносини у процесі управління продуктивними здібностями працівника. Однак сам запас професійних та особистісних якостей людини не є людським капіталом, оскільки не відображає систему економічних відносин. Сукупність знань, умінь, навичок, якими володіє людина, тільки тоді перетворюються на капітал, коли починає використовуватися у виробничому процесі з метою одержання прибутку [14, с. 30].

Такий підхід найбільш повно відображає сутність людського капіталу, оскільки відображає його призначення. Йдеться про те, що це не тільки міра втілення в людях природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, але й їх здатність приносити дохід.

Зрозуміло, що одна з найголовніших рис, притаманних людському капіталу — його здатність створювати додатковий продукт. Як тільки він опиняється виключеним з процесу виробництва чи використовується нерационально, екстенсивно, то перестає бути чинником виробництва [14, с. 31].

Виходячи зі змісту теорії людського капіталу, яка обґрунтовує людину як об'єкта капіталовкладень і як суб'єкта економічної діяльності, капітальні вкладення в людину такі ж прибуткові, як і вкладення в речові фактори виробництва.

Враховуючи, що для процесу формування й використання людського капіталу необхідні значні фінансові ресурси, виділяють такі ієрархічні рівні його забезпечення:

- сімейний, який передбачає процес формування умов для здійснення вибору та реалізації можливостей здобуття формальної освіти, підтримання належного стану здоров'я та рівня життя за кошти сімейних та місцевих бюджетів;

- мезоекономічний (регіональний) рівень, який створює можливості для повноцінної життєдіяльності людей, що проживають у регіоні, виходячи з визначених пріоритетів на основі використання коштів місцевого бюджету;

- макроекономічний, який передбачає створення державою умов для можливостей вибору та руху людей від нижчого до вищого рівня шляхом визначення стратегічних пріоритетів і використання суспільних (громадських) фінансових ресурсів, в результаті чого відбувається формування й подальші якісні зміни у процесі функціонування людського капіталу та досягаються конкурентні переваги держави;

- мікроекономічний (підприємницький) — це рівень, який визначає формування умов для здійснення вибору та реалізації за кошти підприємства можливостей здобути найманими працівниками спеціальну освіту, підвищувати конкурентоспроможність і підтримувати належний рівень здоров'я та життя завдяки отриманому доходу [1, с. 10—11].

Для підприємства людський капітал становить найбільшу цінність, оскільки включає запас знань, освіту, практичні навички, творчі й розумові здібності працівників, інші моральні цінності, культурний рівень, що використовується в процесі діяльності для отримання доходу.

Людський капітал, оскільки він охоплює всю сукупність знань, котрими володіють співробітники підприємства, складається з людського потенціалу (невикористаних знань), тобто тих знань, що ними володіє людина, але які нею ще не використані в господарському процесі, та інтелектуальних активів (коди фіксованих знань), до котрих належать інструкції, програми, методики, пропозиції, стандарти, звіти, правила, патенти, ліцензії, авторські права, наукові дослідження й розробки [13, с. 36].

Такий підхід до розуміння людського капіталу є правомірним:

- по-перше, не відокремлює не проявлених знань від проявлених, оскільки й ті та інші є сукупністю знань людини і формують однойменний капітал;

- по-друге, робить очевидною нетотожність понять "людський капітал" і "людські активи", адже працівник на відміну від майнових цінностей не належить компанії;

- по-третє, приховані знання, що в "головах співробітників компанії" самі по собі не приносять прибутку. Вони цікавлять роботодавців лише тому, що з часом здатні трансформуватися з неявної в явну форму, тобто ту, якою може розпорядитися компанія та отримувати додаткову вигоду [13, с. 36].

Дійсно, фундаментальною особливістю людського капіталу є те, що він не може бути власністю компанії. Тобто людський капітал не може бути віднесений не тільки до засобів виробництва фірми, а й взагалі не може розглядатися як одна із статей її активів. Людину можна найняти, але її не можна придбати у власність. Людський капітал, будучи у повному розумінні невідчутним чинником, невіддільним й невідчужуваним капіталом, не може бути скопійованим або відтвореним у жодній іншій організації [19, с. 358].

Крім тих признаков, якими було охарактеризовано людський капітал попередньо, є ще один, який має важливе значення для його розуміння. Мова йде про те, що головним призначенням людського капіталу є створення й поширення інновацій, використання яких надає компанії справжні конкурентні переваги [6, с. 45].

Оскільки особисті знання неможливо відділити від людини, важливим завданням менеджерів компанії є створення умов не лише для їх нарощення, а й для стимулювання працівника використовувати їх у свої діяльності. Мова йде не про базові елементарні, фахові знання, котрими володіють усі спеціалісти відповідно до профілю та без яких неможливо виконання ними професійних обов'язків, а й про щось більше, що робить працю ініціативною, творчою, продуктивною. Саме такого ставлення працівника до своєї роботи очікують роботодавці, адже саме завдяки йому робота є джерелом процвітання й розвитку компанії [13, с. 37]. Безперечно, що це в повній мірі буде сприяти й надбанням підприємствами високого рівня їх конкурентоспроможності.

На макрорівні інвестиції в людський капітал дають національній економіці найбільший дохід і забезпечують її зростання, що робить їх найвигіднішими формами вкладення капіталу, визначають сприятливість суспільства до нових знань і технологій, активізують науково-технічну діяльність, створюють мотивацію розвитку. Саме такі обставини виявляють необґрунтованість думки про те, що інвестиції в людину — це споживчі витрати, і доводять їх продуктивну силу [7, с. 15].

Теоретично доведено й практично підтверджено, що інвестиції в людський капітал повинні бути спрямовані:

- по-перше, витрати на освіту;
- по-друге, витрати на охорону здоров'я;
- по-третє, витрати на мобільність, обумовлені мобільністю працівників.

Емпіричні дослідження показують, що в разі підвищення рівня освіти на 10 %, продуктивність зростає на 8,6 %, тоді як за аналогічним збільшенням акціонерного капіталу — лише на 3—4 %. Саме тому в прогресивному світі інвестиції в знання розглядаються як одна з найвигідніших форм вкладення капіталу [13, с. 36].

Сучасне виробництво потребує більш освічених працівників, оскільки вони здатні працювати з більшою віддачею, виконувати якісно іншу роботу, у якій переважає інтелектуальний зміст.

Зрозуміло, що розвиток системи освіти адекватної новим соціально-економічним реаліям, сучасним потребам виробництва, можливість різних прошарків населення отримати якісну освіту залежить, в першу чергу, від обсягів її фінансування.

У розвинутих країнах в межах державно-приватного партнерства використовують різноманітні механізми співробітництва приватного бізнесу та держави, в рамках якого застосовуються такі фінансові інструменти, як контракти, аренда, концесія. В Євросоюзі за кількістю угод у рамках державно-приватного партнерства лідирує система освіти. Зокрема у Великобританії, Франції, Німеччині освіта досить часто виступає в ролі об'єкта концесії. У Великобританії,



наприклад, за рахунок коштів приватних інвесторів реконструйовано понад 300 шкільних приміщень [4, с. 84].

В Україні, на жаль, пріоритети щодо використання державно-приватного партнерства є дещо іншими і не поширюються на освіту. В той же час, з кожним роком в Україні зростає навантаження на фінансування освіти із коштів державного бюджету. Що стосується відносних показників бюджетних видатків на систему освіти, Україна (в середньому 7,3 % ВВП) виглядає непогано. Наприклад, у США цей показник у 2010 році дорівнював 5,49 % ВВП, у Німеччині — 5,08 %, в Італії — 4,5 %, у Японії — 3,85 % ВВП. Але абсолютні показники (у грошовому виразі) мають зовсім інший вигляд. Україна витрачає на освіту в 60 раз менше, ніж США, в 12 раз менше, ніж Японія чи Німеччина. Середньорічні видатки на одного студента в Україні, що навчається за бюджетні кошти, дорівнює 28 % середнього показника по ЄС. Доволі низьким є й рівень оплати викладачів вищих навчальних закладів. Так, наприклад, український викладач у столиці отримує близько 4 тис. євро на рік, а в регіонах лише близько 2,5 тис. євро [4, с. 85].

На якість освіти впливає й той факт, що найбільша питома вага у структурі витрат із державного бюджету на освіту припадає на поточні витрати, а частка капіталовкладень, спрямованих на розбудову та на відновлення інфраструктури, будівництво нових приміщень, закупівлю навчального обладнання, є доволі незначною.

Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, є дуже важливими, оскільки:

- охорона здоров'я, зниження захворюваності і смертності подовжують життя людини і, відповідно, час функціонування людського капіталу;

- здоров'я людей як носіїв певної генетичної інформації зумовлює якість людського капіталу у наступних поколіннях;

- стан фізичного та психологічного здоров'я людини визначає можливість здобуття освіти та професійної підготовки, тобто ефективність усіх інших інвестицій у людський капітал [21, с. 14].

У багатьох країнах частка і ефективність урядових видатків на охорону здоров'я є істотними. Крім того, вагомий внесок у фінансування охорони здоров'я робить населення. У США частка приватного сектору у структурі всіх витрат на охорону здоров'я в 2010 році становила 8,57 %, приватного сектору Канади — 3,21 %, Португалії — 3,32 % від усіх витрат [17].

Україна за обсягом державного фінансування на охорону здоров'я на особу значно поступається високорозвинутим країнам. В Україні видатки на охорону здоров'я на одну особу становлять 121 дол., а у інших країнах — від 734,9 дол. у Чилі до 4812 дол. у Норвегії [18].

Проблема полягає ще й в тому, що окрім низького рівня фінансування сфери охорони здоров'я за оцінками ВООЗ від 40 до 60 % державних коштів витрачається в Україні на діяльність, яка не сприяє зростанню тривалості життя населення, підвищенню якості надання медичних послуг. Аналіз структури видатків державного бюджету України на фінансування охорони здоров'я за економічною бюджетною класифікацією свідчить, що у 2009, 2010, 2011 рр. найбільшу частину становили видатки на оплату праці працівників — 46,4 %, 46,9 % і 46,1 % відповідно. Друга за величиною стаття на оплату товарів та послуг — 22,4 %, 20,4 % та 14,4 % відповідно. Третя стаття стосується нарахування на заробітну плату — 16,6 %, 16,7 % і 16,3 % відповідно. На дослідження й розробки зі зведеного бюджету надано 0,6 %, 0,8 %, 0,7 % відповідно, а на придбання основного капіталу — 4,4 %, 6,0 % і 7,7 % відповідно. Отже, бюджетні кошти спрямовуються на поточні видатки, і, безперечно, є недостатніми для розвитку галузі [2, с. 268].

Про фінансування витрат щодо профілактики захворювань взагалі не йдеться. У зарубіжних наукових працях, які стосуються інвестицій в людський капітал і, зокре-

ма, спрямованих на охорону здоров'я, фінансування профілактики захворювань визначається як один із найважливіших і пріоритетніших напрямів.

Тобто ситуація що склалася сьогодні у сфері вітчизняної галузі охорони здоров'я, свідчить про негайну потребу залучення до процесу його фінансування приватних підприємств, фірм, компаній, що може бути дієвим інструментом зменшення частки неринкового сектору в цій галузі, з одночасним підвищенням ефективності державного управління [4, с. 89].

Що стосується інвестицій в людський капітал, пов'язаних із мобільністю працівників то, на жаль, в нашій економічній літературі цьому напрямку (необхідності, причинам, значенню, кількісній та якісній характеристиці) не приділяється увага. У більшості публікацій про цей напрям взагалі не йдеться.

Тим часом, уже сьогодні, а ще більше в перспективі, коли в Україні таки почнуться здійснюватися суттєві, якісні структурні перетворення в економіці, сформується гнучкий ринок праці, дуже гостро постане проблема мобільності праці — територіальної, галузевої та буде мати місце інша рухливість робітників. Крім того, на підприємствах все більше і більше буде виникати попит на робітників, яким притаманна взаємозаміщеність, володіння різноманітними навичками тощо. Без вкладання необхідних коштів в людину ці питання вирішити буде неможливо.

Підсумовуючи, слід наголосити, що в умовах сьогодення, серед багатьох факторів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, рівень розвитку людського капіталу є одним з найвагоміших у процесі формування типу їх конкурентної поведінки.

## ВИСНОВКИ

Конкурентоспроможність є важливою вимогою сучасного глобалізованого світу і одним із основних критеріїв розвитку економіки. Тому одним із найважливіших завдань для України є підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Мова йде про їх спроможність виробляти конкурентоспроможні товари й послуги, переваги самого виробленого товару, здатного витримати конкуренцію з аналогічними товарами як в межах внутрішнього, так і зовнішнього ринку. Конкурентоспроможні підприємства, зазвичай, мають порівняно вищий рівень дохідності (рентабельності), що не тільки забезпечує їхню життєдіяльність, а також є запорукою їх подальшого динамічного розвитку.

Конкурентоспроможність підприємства залежить, в першу чергу, від багатьох факторів, які найбільш суттєво впливають на розвиток його економічної діяльності.

У сучасних умовах серед ключових факторів формування й підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, факторів, що формують його конкурентні переваги, першочергового значення набуває розвиток людського капіталу, його ефективне використання. Для підприємств людський капітал являє собою найбільшу цінність, оскільки в процесі його раціонального використання підприємство отримує дохід. Крім того, ще одним призначенням людського капіталу є його можливість створювати й поширювати інновації, використання яких надає підприємству справжні конкурентні переваги.

Формування й розвиток людського капіталу потребує значних фінансових ресурсів, які повинні бути спрямовані на освіту та охорону здоров'я. Інвестиції в людський капітал, пов'язані із мобільністю працівників, обумовлені необхідністю здійснення радикальних структурних перетворень в економіці України, процесом формування гнучкого ринку праці.

Нагальною для України є й проблема застосування державно-приватного партнерства як інструменту фінансового забезпечення розвитку людського капіталу.

Використання вітчизняними підприємствами можливостей людського капіталу сприятиме їх досягненню ви-

сокого рівня конкурентоспроможності, без якого неможлива сучасна економіка підприємств та їх динамічний розвиток.

## Література:

1. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення // Економіка України. — 2009. — № 7. — С. 4—12.
2. Єфименко Т.І., Червиков Є.Д., Павлюк К.В. Державно-приватне партнерство в системі регулювання економіки: монографія. — К.: "Інститут економіки та прогнозування", 2012. — 372 с.
3. Економіка підприємства / За ред. С.Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, — 2001. — 548 с.
4. Козаренко Л.В. Державно-приватне партнерство як інструмент фінансового регулювання розвитку людського потенціалу // Фінанси України. — 2014. — № 2. — С. 79—93.
5. Кір'ян Т., Куліков Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 26—31.
6. Крупій Н., Новикова Ю. Механізм прирощення інтелектуального капіталу людини і компанії // Проблеми теорії і практики управління. — 2006. — № 9. — С. 45.
7. Корчагин Ю. Человеческий капитал — интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества. — М.: ВШЭ, 2011. — 280 с.
8. Ландар С.Л., Козаренко Л.В. Рівень добробуту населення як складова розвитку людського потенціалу: можливості фінансового регулювання в Україні // Фінанси України. — 2013. — № 9. — С. 44—59.
9. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегічний менеджмент: курс лекцій. — М.: "ИНФРА-М", Новосибірськ, "Сибірское соглашение", 2001. — 287 с.
10. Мазур В. Скороход О. Конкурентні позиції підприємств гірничо-металургійного комплексу // Економіка України. — 2009. — № 3. — С. 4—18.
11. Меджибовська Н. Ключові фактори нарощування конкурентних переваг компанії // Економіка України. — 2010. — № 10. — С. 36—43.
12. Мацибора Т. Конкурентоспроможність як фактор інноваційної привабливості видів економічної діяльності // Економіка України. — 2011. — № 9. — С. 38—42.
13. Пritуляк Н.М. Інтелектуальний капітал суб'єктів інноваційної діяльності // Фінанси України. — 2011. — № 12. — С. 30—40.
14. Пritуляк Н.М. Індефікація людського капіталу в сучасній економічній науці // Економіка України. — 2014. — № 7. — С. 27—35.
15. Тарнавська Н. Розвиток теорії конкурентних переваг в умовах експансії нововведень // Економіка України. — 2011. — № 4. — С. 16—26.
16. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2005. — 544 с.
17. Фінансування системи охорони здоров'я приватним сектором // Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
18. Фінансування системи охорони здоров'я урядом // Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
19. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та значення для України. — К.: "ЛОТОС", 2003. — 631 с.
20. Чухно А.А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі // Економіка України. — 2009. — № 5. — С. 15—35.
21. Швець І.Б., Позднякова С.В. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. — Д.: "Норд-Пресс", 2010. — 172 с.

## References:

1. Beztelesna, L. (2009), "Human development: approaches to the interpretation of the nature and conditions of its software", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 7, pp. 4—12.
  2. Yefymenko, T.I. Cheryvykov, Ye.D. and Pavliuk, K.V. (2012), *Derzhavno-pryvatne partnerstvo v systemi rehuliuivannia ekonomiky: monohrafiia* [Public-private partnership in the system of economic regulation: monograph], *Instytut ekonomiky ta prohnozuvannia*, Kyiv, Ukraine.
  3. Pokropyvnyj, S.F. (2001), *Ekonomika pidpryemstva* [Business Economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.
  4. Kozarenko, L.V. (2014), "Public-private partnerships as a tool of financial regulation Human Development", *Finansy Ukrainy*, vol. 2, pp. 79—93.
  5. Kir'ian, T. and Kulikov, Yu. (2008), "New in the theory, methodology and practice of human capital", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 4, pp. 26—31.
  6. Krupij, N. and Novykova, Yu. (2006), "Incremental mechanism of intellectual capital of the individual and the company", *Problemy teorii i praktiki upravlenija*, vol. 9, p. 45.
  7. Korchagin, Yu. (2001), *Chelovecheskij kapital — intensivnyj social'no-jekonomicheskij faktor razvitija lichnosti, jekonomiki, obshhestva* [Human capital — intensive socio-economic factor of personality development, the economy and society], VShJe, Moscow, Russia.
  8. Landar, S.L. and Kozarenko, L.V. (2013), "The level of welfare as a component of human development: opportunities of financial regulation in Ukraine", *Finansy Ukrainy*, vol. 9, pp. 44—59.
  9. Markova, V.D. and Kuznecova, S.A. (2001), *Stratichnij menedzhment. Kurs leksij* [Strategic Management. Lectures], Infra-M, Moscow, Russia.
  10. Mazur, V. and Skorokhod, O. (2009), "Competitive position of mining and metallurgical complex", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 3, pp. 4—18.
  11. Medzhybovs'ka, N. (2010), "Key factors increasing competitive advantages", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 10, pp. 36—43.
  12. Matsybora, T. (2011), "Competitiveness as a factor of innovation attractiveness of Economic Activities", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 9, pp. 38—42.
  13. Prytuliak, N.M. (2011), "Intellectual capital business innovation", *Finansy Ukrainy*, vol. 12, pp. 30—40.
  14. Prytuliak, N.M. (2014), "Identification of human capital in modern economic science", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 7, pp. 27—35.
  15. Tarnavs'ka, N. (2011), "The development of the theory of competitive advantage in terms of expansion of innovation", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 4, pp. 16—26.
  16. Fathutdinov, R.A. (2005), *Upravlenie konkurentosposobnost'ju organizacii. Uchebnik*. [Managing competitiveness of the organization. Textbook], Vil'jams, Moscow, Russia.
  17. The State Statistics Committee (2015), "Financing of health care by private sector", available at: [http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv\\_u/15/Arch\\_nroz\\_bl.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_nroz_bl.htm) (Accessed 6 February 2015).
  18. The State Statistics Committee (2015), "Financing of health care by the government", available at: [http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv\\_u/15/Arch\\_nroz\\_bl.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_nroz_bl.htm) (Accessed 10 February 2015).
  19. Chukhno, A.A. (2003), *Postindustrial'na ekonomika: teoriia, praktyka ta znachennia dla Ukrainy* [Post-industrial economy: theory, practice and value for Ukraine], Lotos, Kyiv, Ukraine.
  20. Chukhno, A.A. (2009), "Actual problems of economic theory at the present stage", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 5, pp. 15—35.
  21. Shvets', I.B. and Pozdniakova, S.V. (2010), *Otsinka nahromadzhennia liuds'koho kapitalu na promyslovykh pidpryemstvakh* [Assessment of human capital in industrial enterprises], Nord-Press, Dnipropetrovs'k, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 13.03.2015 р.*