

використовувати занадто часто, то їх ефективність помітно знижується. Крім того, варто враховувати, що існує частка споживачів із стійкими вподобаннями, яких не цікавить такого роду пропозиції [1, с. 10–11].

Висновки. Просування нового товару в сучасному економічному просторі – основна форма адаптації підприємств до швидкозмінної ринкової кон'юнктури. Саме тому, усім учасникам ринкових відносин, аби вистояти у таких суворих умовах існування і досягти максимального результату від своєї діяльності, необхідно постійно взаємодіяти з потенційно зацікавленими групами населення та активно підтримувати зв'язки із громадськістю, використовуючи при цьому різні інструменти комплексу просування. Методи виведення нового товару на існуючий ринок збуту відрізняються своїми характерними особливостями. Так, реклама і пропаганда мають багато схожих ознак, проте ефект від їх застосування різний: реклама дає гарантований результат від вкладених у неї грошових коштів, а пропаганда має експериментальний характер і може як покращити, так і зашкодити репутації фірми. Прямий продаж напряду залежить від кваліфікованості торгових представників та готовності фірми витрачати фінансові ресурси на організацію та проведення спеціалізованих заходів. Що стосується стимулювання збуту, до дана стратегія передбачає швидке та істотне збільшення обсягів реалізованої продукції, проте одразу після завершення стримуючих програм, вона починає діяти у зворотному напрямку. Отже, всі ці методи мають свої визначальні переваги та недоліки і функціонують із різною ефективністю, в залежності від цільової аудиторії та типу ринку, на який просувається новий продукт.

#### Література:

1. Баскакова М.Ю. Управління вибором стратегії просування нової продукції на ринок / М.Ю. Баскакова // Проблеми науки. – 2013. – №1. – с. 8–16
2. Ониськів В.О. Просування нового товару на ринок / В.О. Ониськів // Вісник ХНУ. – 2010. – №5. – с. 103–106
3. Хамініч С.Ю., Шумська А.Ю. Розроблення ефективної стратегії просування нового товару / С.Ю. Хамініч // Економіка і регіон. – Полтава: ПолтНТУ – 2015. – №2 (51) – с. 3–8
4. Evaluation of programs of financial support for small and medium enterprises in Spain [Електронний ресурс] / А. А Chugunov, А. V. Prydius // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 118-127. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>
5. Methodological approaches to logistic risks assessment [Електронний ресурс] / М.А. Oklander, D.S. Yashkin // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 3 (13). – С. 37-42. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html>

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

*к.е.н., доцент Ю.В. Ковтуненко,  
А.Д. Хафуз, Р.М. Сапожников  
Одеський національний політехнічний університет*

Економічна категорія «людський капітал» формувалася протягом довгого часу. Причому на першому періоді формування це вважалося затратним фактором, з точки зору економічної теорії. Але вже у другій половині 20 сторіччя ця парадигма кардинально змінилась.

С. Фішер видав одне із перших тлумачень цієї категорії: «Людський капітал є міра втіленої в людині здатності приносити прибуток. Людський капітал включає вроджені здібності і таланти, а також освіту і набуту кваліфікацію» [1]. Але у наш час це доволі вузьке визначення, навіть можна казати про його неповноту. Людський капітал у сучасному значенні має багатогранне визначення, якщо коротко – це інтелект, здоров'я, знання, якість життя, якісна і продуктивна праця і здатність людини брати участь безпосередньо в процесі виробництва.

Загальноприйнята думка стосовно інвестиції в людський капітал – це вкладання грошових коштів для підвищення рівня розумових та фізичних здібностей людини для того щоб в подальшому підвищити продуктивність його праці, що дозволить отримати значний благоприємний ефект, як для самої людини, так і для підприємства та країни загалом [2].

Інвестиції в цьому контексті як вкладання грошових коштів для подальшого прибутку є неоднозначним і навіть неактуальним на даному етапі розвитку економіки. Інвестиції в людський капітал – це абсолютно які завгодно дії, які спрямовані на підвищення професійної кваліфікації і виробничої здатності, що безпосередньо впливає на плодovitість праці. Тобто затрати, які сприяють підвищенню ефективності виробництва можна називати інвестиціями, оскільки усі поточні витрати пов'язанні із підвищенням рівня кваліфікації співробітників у подальшому компенсуються стрімким збільшенням прибутків. Інвестиції в людський капітал – це мабуть найвигідніше і найчастіше використовуване вкладання як на окремих підприємствах, так і в країні загалом, порівняно з формами інших інвестицій. Насамперед форма, масштаб і напрямок інвестицій зумовлено низькою чинників таких як: національними особливостями і традиціями, а також менталітету народу. Так наприклад в Південній Кореї та США велика увага приділяється інвестиціям у людський капітал, які мають вигляд затрат на освіту. Адже освіта формує майбутнього кваліфікованого спеціаліста. Вкладання в людський капітал дають значно великий за об'ємом і тривалий за часом економічний і соціальний ефект.

До базових засобів людського капіталу слід віднести усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Слід звернути увагу на такі активи:

- знання та навички, отримані за допомогою обов'язкової освіти, професійної підготовки або індивідуальної роботи над собою;
- здоров'я;
- спонукання до роботи;
- ділові й суспільні риси.
- володіння економічною інформацією, що є актуальною та важливою.

В даному становищі у групі ділових та суспільних рис особливе місце посідає такі активи, як духовна стабільність та інтелектуальна транспортабельність, що обумовлює орієнтовану здатність людини збирати, аналізувати, використовувати дедалі [3].

Якщо розглядати основні джерела інвестицій в людський капітал то вклади можуть здійснюватись державою, соціальні фонди і організації, які являються не резидентами, міждержавні фонди та організації, освітні заклади, підприємства та окремими громадянами.

В наш час роль держави з приводу цього питання досить велика. Держава використовує стимулюючі, і примусові заходи, спрямовані на збільшення і покращення людського капіталу нації. До примусових методів можна віднести обов'язкову середню освіту. Однак основними являються методи, що стимулюють. Великий вплив мають соціальні фонди та організації, що являються не резидентами країни, багато інвестицій надходить із-за кордону, в тому числі інвестицій в людський капітал.

Але з часом все більше зростає роль окремих підприємств у формуванні активів людського капіталу. Найчастіше вони стають ефективними виробниками цього капіталу, адже вони зацікавлені найбільш у кваліфікованих кадрах, тому дають ґрунт співробітникам для їх подальшого розвитку і росту як спеціалістів, що будуть брати безпосередню участь у процесі виробництва. Але основним недоліком такого підходу являється характерний для підприємств прагматичний підхід, тобто вони здійснюють вклади лише допоки, вони отримують віддачу у вигляді збільшення доходу тощо. Вигоди від цих інвестицій являються суцільним благом, у розвитку якого зацікавлена насамперед держава. Саме тому в індустріальному світі держава економічно заохочує і стимулює підприємства до вкладень в людський капітал.

Майбутня економічна вигода від людських ресурсів є можливістю, яка буде сприяти прямому або непрямому надходженню грошових коштів і їх еквівалентів завдяки особливого людського ресурсу – персоналу при виробництві продукції (надання послуг чи здійснення робіт відповідної якості тощо), що здатні догодити бажанням чи потребам споживачів.

Матеріальна форма не є істотною для існування активу згідно з Концептуальною основою фінансової звітності. Персонал у сучасному виробництві потрібен не як окремий компонент індивіда в суспільному виробництві, а для виконання робочих завдань та функціональних обов'язків. Людські ресурси повинні мати високий рівень адаптації в залежності від виду економічної діяльності підприємства в існуючій нестабільній зовнішній та внутрішній ситуації, особливо в умовах кризових явищ [4].

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства отримують їх віддачу у вигляді високої працездатності, підвищення продуктивності праці, збереження часу, зміцнення

конкурентоспроможності. Кошти вкладаються в організації професійного напрямку та підвищення кваліфікації, в підвищення якості трудового життя, адже умови праці безпосередньо зв'язані з її продуктивністю. Людський капітал грає значну роль в інноваційному розвитку організацій. Зараз велика частина виробництв залежить чи зорієнтована на науково-технічний прогрес, що зумовлює затрати на оновлення знань персоналу. У зв'язку з цим формальна освіта, як єдиний вид освіти не являється достатньою навіть для трудової діяльності, не кажучи про увесь спектр діяльності людського життя. Тому отримання диплому і початок роботи це лише невеликий фундамент для подальшого доволі тривалого процесу отримання професійної кваліфікації, досвіду та компетенції.

В процесі найма працівника роботодавець не знає реальних властивостей персоналу, що наймається, ця інформація недоступна. Так з 1 січня 2013 року згідно Закону України «Про зайнятість населення» [5] статті 11 «Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення»: «забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя».

Тому перед співбесідою для прийняття людини на вільну вакансію, директор чи менеджер по роботі з персоналом має лише обмежену інформацію о можливому майбутньому співробітнику. Обмежена інформація включає в себе відомості про освіту, досвід роботи, загальні здібності та коментарі від минулого керівника, якщо такий був. Це дає можливість уникнути хибного ставлення ще до початку роботи.

Ефективне використання людського капіталу у виробництві багато в чому залежить від вибору персоналу та правильного організації праці. Правильно підібраний і організований персонал має здатність приумножувати доходи підприємств. Важливою ланкою в організації кадрового складу являється саме правильне розміщення кадрів відповідно до їх навиків, досвіду та кваліфікації. Таким чином данні для розміщення кадрів мають бути:

- трудове законодавство;
- контракт співробітника;
- особисті справи співробітників;
- штатний розклад;
- положення про оплату та одним із важливих факторів – планування кар'єри.

Насамперед одним з головних конкурентних переваг і ресурсів у постіндустріальному світі в умовах сучасної економіки являється людський капітал. Зараз прослідковується тенденція того, що компанії із значними річними прибутками можуть і не мати як такої матеріальної бази. Насамперед це ті організації і компанії які орієнтуються на інтелектуальний, людський капітал. Інвестиції в людський капітал значною мірою впливають на майбутній дохід підприємства, а саме його стрімке збільшення. Це явище можна ототожнити не в масштабах країни, а й світу в цілому. Однак, якщо казати про національний рівень держава лише повинна створити основу для розквіту та розвитку таланту людей [6–7].

Отже інвестування і використання людського капіталу в нашому постіндустріальному суспільстві є невід'ємною частиною розвитку підприємств і держави в цілому.

### Література:

1. Экономика С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. Пер. англ. изд. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.
2. Ковтуненко К.В. Сутність та роль інтелектуального капіталу / К.В. Ковтуненко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1, Т. 1. – С. 61 – 65
3. Біліченко О.С. Інвестиції в людський капітал / О.С. Біліченко // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». – 2015. – №1. – С. 97–102.
4. Концептуальна основа фінансової звітності / [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929\\_009](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_009)
5. Закон України «Про зайнятість населення», від 05.07.2012 № 5067–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [html http://zakon2.rada.gov.ua/laws/5067-17](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/5067-17)

6. Ковтуненко Ю.В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю.В. Ковтуненко, С.Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286–291. – Режим доступу до журн.: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/2\\_ukr/51.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/2_ukr/51.pdf)

7. Ковтуненко Ю.В. Економічна сутність і класифікація інтелектуальних ресурсів підприємства / Ю.В. Ковтуненко // Ю.В. Ковтуненко // Агросвіт. – 2013. – №14. – С.51–53

## ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

*ст. викладач Н.А. Скрипник*

*О.І. Ілінчук, Д.В. Скрипник*

*Одеський національний політехнічний університет*

Найскладнішим моментом в кризовій ситуації для підприємства є втрата кваліфікованих кадрів, без яких подолати кризу неможливо. Утримання ключових співробітників стає одним з основних завдань менеджменту на етапі кризи. Однак керівники більшості українських підприємств основну свою увагу приділяють управлінню виробництвом, маркетингом, фінансами, а не вдосконаленню системи мотивації персоналу.

Це обумовлено перш за все тим, що керівники помилково вважають, що в умовах кризи проблем з мотивацією і ефективною роботою персоналу бути не повинно, так як співробітники розуміють, що на їх місце претендують тисячі звільнених, готових працювати за меншу заробітну плату. Таким чином, сам факт збереження робочого місця співробітника розглядається як мотивація до більш якісної та ефективної роботи.

Проблема полягає в тому, що в умовах навколишнього нестабільності і численних звільнень співробітників у всіх областях економіки персонал виявився демотивований. Так, за даними Укрстату України, чисельність безробітних в нашій країні до грудня 2016 р склала 445,6 тис. осіб, збільшившись за місяць на 60 тис. [1].

Мотивація персоналу в умовах кризи вимагає змін як в системі матеріального, так і нематеріального стимулювання. Матеріальне стимулювання співробітників є одним з найскладніших питань менеджменту. Грамотна побудова системи матеріального стимулювання персоналу вимагає від HR-фахівця знань в області економіки і фінансів, психології, менеджменту.

Матеріальна винагорода має вирішальне значення у трудовій мотивації, причому його сенс для працівника не вичерпується тільки компенсацією витрат часу, енергії, інтелекту, які витрачаються працівником при досягненні цілей організації. Грошова винагорода, точніше, форми його отримання, а також відносні і абсолютні розміри сприймаються працівником як свідчення його цінності для організації, впливають на самооцінку працівника, прямо говорять про його соціальний статус [2. С. 12].

В умовах кризи внутрішня мотивація співробітників зазнає суттєвих змін. Починає переважати мотивація уникнення невдач, страх звільнення, скорочення, а також скорочення доходу. У цій ситуації матеріальне стимулювання співробітників повинно будуватися відповідно до таких принципів:

1. При скороченні фіксованої частини доходу давати можливість заробляти за рахунок змінної частини за досягнення певних потрібних компанії результатів. Сьогодні одна з основних тенденцій – перехід від оплати праці до сплати результату. Це пов'язано з тим, що залежність змінної частини зарплати від результату мотивує співробітника до поліпшення кількісних і якісних показників роботи, до більш ефективного вирішенню різних господарських, управлінських та інших завдань [3. С. 53].

2. Доведення до відома всіх співробітників їх особистих цілей, безпосередньо пов'язаних з цілями бізнесу.

3. Роз'яснення співробітникам, яким чином формується їх дохід, за що вони тепер отримують винагороду. Співробітники повинні точно знати: при виконанні яких умов вони отримають бонус, премію; як розраховується величина належної їм премії; в які терміни будуть проведені виплати.

У соціології праці обґрунтовується закономірність, яка говорить про те, що якщо адміністрація зауважує кожен прояв активності працівником і його заохочує, то активність