

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Кафедра економічної теорії

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА
з аналітичної економіки
на тему:

«ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ВИДИ, ОЦІНКА ТА
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ»

Студентки 1 курсу групи ЕАм-11
Смілки І. _____
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник: д.е.н., проф. Козюк В.В.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Національна шкала _____
Кількість балів _____
Оцінка ECTS _____

Тернопіль – 2017 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Розвиток концепції людського капіталу в економічній науці.....	5
Розділ 2. Економічний зміст та класифікація інвестицій у людський капітал...	11
Розділ 3. Оцінка сучасного стану інвестування людського капіталу в Україні..	20
Розділ 4. Засоби соціального партнерства як умова підвищення ефективності інвестицій у людський капітал.....	28
Висновки.....	37
Список використаної літератури.....	39

ВСТУП

Людські ресурси виступають найважливішою умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства. Це є особливо актуальним в умовах прискореного науково-технічного прогресу, який прискорює невідповідність професійних знань і навичок потребам компанії, що негативно позначається на результатах її діяльності. Слід зазначити, що у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими продуцентами цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до оперативних і довгострокових потреб виробництва. Фірми вважають прибутковою справою збільшення людського капіталу працівників, позаяк це призводить до зростання обсягів виробництва.

Інвестуючи кошти в своїх співробітників, фірми прагнуть збільшити їх трудову віддачу, скоротити втрати робочого часу, підвищити продуктивність праці, і таким чином зміцнити свою конкурентоспроможність. Жоден фінансовий показник, що відбиває вартість активів підприємства, на певний момент не може бути адекватно розрахований без оперативних даних про інвестиції у формування і збереження людського капіталу підприємства. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування робочої сили високої якості, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку такого робочого місця, яке б відповідало досвідові працівника. Все вищесказане обумовлює актуальність обраної теми курсової роботи.

Проблематика теорії людського капіталу та процесів його інвестування розкрита в працях зарубіжних дослідників: Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуена, К. Ванга, М. Вудхолла, Дж. Грейсон, Е. Кануто, Б. Кикера, Р. Лейнарда, С. Ломбардіні, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Сент-Пола, Л. Туроу, Я. Фітц-енца, Т. Шульца і ін.

Дослідження різних аспектів інвестування у персонал здійснюють такі науковці, як В. П. Антонюк, Д. П. Богиня, С. Й. Вовканич, О. А. Грішнова, С. О. Дятлов, В. Л. Іноземцев, Р. І. Капелюшников, М. І. Карлін, А. М. Колот, А. С. Криклій, В. І. Куценко, В. І. Марцинкевич, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, С.

потребу виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Фірми вважають прибутковим збільшення людського капіталу зайнятого у них персоналу, оскільки це призводить до зростання обсягів виробництва.

В. Шенкуня. Саме завдяки розробкам цих вчених інвестиції у людські ресурси почали розглядатися важливим фактором економічного зростання підприємств. Інвестуючи кошти в своїх співробітників, фірми прагнуть активізувати їх трудову віддачу, підвищити продуктивність праці, скоротити втрати робочого часу і тим самим зміцнити свою конкурентоспроможність. Метою кадрової роботи є дослідження теоретичних аспектів інвестування у людський капітал і на цій основі – розробка практичних рекомендацій щодо фінансовий показник, що відображає вартість активів підприємства, його активи та роз'яснення наступних завдань:

Мета дослідження – розробити концепції людського капіталу в економічній науці; – з'ясувати економічний зміст інвестицій у людський капітал та здійснити їх класифікацію; – окреслити напрями активізації інвестування людського капіталу на потенціалу своїх співробітників і усвідомленню людського ресурсу компанії як фактора економічного зростання.

Проблематика теорії людського капіталу і інвестиційних процесів, пов'язаних з ним, розкрита в працях зарубіжних дослідників: А. Ауліна, Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуена, К. Ванга, М. Вудхолла, Дж. Грейсон, Н. Ірінда, Е. Кануто, Б. Кикера, Р. Лейнарда, С. Ломбардіні, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Г. Псахаропулос, Г. Сент-Пола, Л. Туроу, Я. Фітц-енца, Б. Чизуїка, Т. Шульца і ін.

Об'єктом дослідження є процес інвестування людського капіталу в Україні. Предметом дослідження є інвестиції у людські ресурси як фактор економічного зростання підприємства.

Теоретичною і методологічною основою роботи стали дослідження. Останні дослідження російських і українських науковців стосовно різних зарубіжних та українських вчених з проблем інвестування у людський капітал аспектів інвестування у персонал здійснюють такі науковці, як Н. М. Авдєєва, В. П. Антонюк, Д. П. Богиня, С. Й. Вовканич, О. А. Грішнова, М. І. Долішній,

РОЗДІЛ 1

РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ

Питання щодо ролі та місця людини у соціально - економічній системі суспільства завжди цікавили учених. Концепція людського капіталу стала закономірним явищем генезису світової філософської та економічної думки. Перші спроби аналізу людських здатностей як капіталу були здійсненні В. Петті, який зауважив, що люди з їхніми виробничими здатностями являють собою багатство [12, с.82]. Принципові ідеї теорії людського капіталу вперше виклав творець економічної науки Адам Сміт і дослідив залежність між доходами працівника і його знаннями, навичками та здібностями. В своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» він написав, що вирішальне значення у виробництві багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям. «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівників, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює». Визначаючи суть основного капіталу суспільства А. Сміт відзначав, що він на рівних складається не лише з машин, споруд і будівель, а також «із набутих корисних здібностей, враховуючи, навчання чи утримання їх власника протягом часу виховання, навчання чи учнівства, завжди потребує дійсних витрат, які являють собою основний капітал, що реалізується в його особі». [21, с.208]. Д. Рікардо відставання країни в економічному розвитку пояснював, поряд з іншими причинами, «нестачею освіти у всіх верствах населення».

Не залишив поза увагою проблему людини у виробництві також К. Маркс. Він вважав, що здатність людини до праці є «головною продуктивною силою суспільства», «справжнім багатством», а все речове багатство – лише «швидкоплинний момент суспільного відтворення» [9, с.222] .

У 20-х роках ХХ століття складовими елементами теорії людського капіталу стали наукові праці видатного радянського вченого економіста С.Г. Струмиліна, який теоретично обґрунтував значення розвитку освіти для

економіки і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на виробництво і ефективність праці. У 1924 році у роботі «Господарське значення народної освіти» він зробив розрахунки ефективності загального навчання за десятирічним планом розвитку шкільної мережі. За його розрахунками, ефект від освіти внаслідок підвищення продуктивності праці перевищив би витрати на здійснення реформи шкільної освіти більше ніж у 43 рази. Слід підкреслити, що вчений вже тоді особливо підкреслював роль розумової праці [22, с.112].

У XIX та на початку XX століття для західної економічної науки досить характерними стають спроби вчених трактувати людину або її знання і здатність до праці як капітал. У цей час виокремилося два основних підходи до визначення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом.

Прихильники теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджхот, Ф. Ліст, А. Маршал, Дж. Міль, В. Рошер, Г. Сіджуїк) беззаперечно відкидають ідею віднесення самої людини з її природними ознаками до категорії капіталу. Та при цьому вони схильні розглядати як складову капіталу чи багатства людські знання. За висловом Дж. Мілля «Сама людська особа ... не є капіталом. Людина – є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу» [10, с.47]. На основі такого підходу до проблем взаємовідносин людини, її здатності до праці і капіталу виникли традиційні визначення поняття «людський капітал», серед яких і визначення Г. Беккера

Л. Вальрас, І. Фішер, Г. Маклеод, Дж. Маккулох та інші оцінювали людину як елемент капіталу, і внаслідок цього виникли альтернативні або теорії людського капіталу. Більшість цих теорій не заперечують традиційних визначень, але і не обмежують лише ними, розширюючи тим самим зміст поняття «людський капітал». Розвиток альтернативних теорій концепції людського капіталу пов'язаний з роботами американського вченого І. Фішера, зокрема його теорією «всеосяжного капіталу». І. Фішер не поділяв теорії трьох факторів виробництва, стверджуючи, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід. На його думку, працюючу людину, як і

інші корисні матеріальні об'єкти, можна віднести до складу капіталу. На основі теорії І. Фішера виникло багато похідних теорій людського капіталу. Їх автори відносили до людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їх здатність до праці, а й фізичні, світоглядні, психологічні, суспільні, культурні риси і здібності людей.

Слід зауважити, що у середині ХХ століття цілісної концепції людського капіталу не було, а її формування розпочалося у другій половині ХХ століття.

Формування теорії людського капіталу визначили такі дві складові:

1) Науково-технічний прогрес. Він обумовив глибокі перетворення в структурі продуктивних сил, змінив зміст та якісний характер праці, умови та чинники ефективності економічної діяльності. Значення інтелектуального чинника виробництва постійно зростає. Кардинальні зміни, що відбулися у технологічній базі виробництва, потребували зміни професійно-кваліфікаційному складу робочої сили. Виникають нові сфери прикладання праці, нові види зайнятості, нові професії. Ефективність економіки стає залежною від нових чинників виробництва, гармонійних трудових відносин, сильної трудової мотивації.

2) Освіта та професійно-кваліфікаційна підготовка працівників. Вони стають визначальними чинниками економічного зростання. Високої кваліфікації та спеціальних знань потребує не лише виробництво, а й обслуговування військової техніки. Помилки та неточності у роботі внаслідок недостатньої кваліфікації можуть призвести до надмірних втрат або й до катастроф. Усе це обумовлює підвищення уваги до високоосвіченої людини як до продуктивної сили виробництва.

В розвинутих країнах світу все більшого значення набуває виховання та освіта. Розвиток освітньої сфери стає пріоритетним інтересом країни, тобто держави здійснюють контроль за процесом освіти населення, а також стають головним інвестором і стимулюють інвестиції в освіту підприємства та приватних осіб.

Практика соціально-економічного життя обумовила комплексне дослідження вченими економічних аспектів людської життєдіяльності,

створення такої теорії, яка б з одного боку, враховувала всі кардинальні зміни, що відбуваються під впливом науково-технічного прогресу, і з іншої – адекватно оцінила б людські здібності і шляхи найефективнішого їх використання.

У другій половині ХХ століття теорія людського капіталу сформувалася як самостійний напрям світової економічної думки і набула бурхливого розвитку завдяки дослідженням американського вченого Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца та інших. Т. Шульц першим опублікував комплексні праці з теорії людського капіталу: «Формування капіталу освіти» і «Інвестиції в людський капітал». З позиції теорії людського капіталу доходи людей є закономірними підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал [28].

Зазначимо, що немає єдиного підходу до визначення людського капіталу, та форми його втілення. Таку різноманітність пояснюють перш за все самим трактуванням поняття «капітал». Автори відомого підручника з економіки С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають у людському капіталі перш за все природжені здібності і талант людини, а потім її освіту та набуту кваліфікацію [25, с.303]. Л. Туроу включає в людський капітал «виробничі здібності, обдарування знання» людини, а також таку специфічну характеристику, як «повага до політичної і соціальної стабільності» [29, с.15].

Ф. Махлуп, професор Пристонського університету відносить до людського капіталу будь-які вдосконалення, що збільшують фізичні чи розумові здібності людини [27, с.419].

Дж. Кендрік, під людським капіталом розуміє здатність людини протягом певного періоду часу створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу. Спираючись на таке визначення капіталу, вчений поділяє його на дві складові: речовий та неречовий капітал, а кожна з цих частин складається

у свою чергу на капітал втілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий та не речовий капітал [7, с.31].

Отже, під речовим капіталом втіленим у людях, розуміють капітал, одержаний шляхом вкладень у формування й виховання людини. У традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення вважаються споживанням, і їх не розглядають як інвестиції. На думку Дж. Кендрика, «непослідовно кваліфікувати витрати на освіту людини як інвестиції, а витрати на формування людської істоти, чий розум і рефлексії одержують освіту і тренування, не вважати інвестиціями» [7, с.37].

Неречовий капітал, втілений у людях – це витрати на освіту, професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. На перший погляд, це трактування неречового капіталу втіленого у людях, ідентичне концепції людського капіталу Г. Беккера. Проте трактування інвестицій Дж. Кендрика має свої особливості, передусім у розумінні інвестицій у людський капітал. Даний вчений відносить до неречового капіталу, втіленого у людині, так звані загальноосвітні і практичні знання. Перші – становлять основну масу всіх наявних у природі знань, і складаються із знань інтелектуальних та духовних. Різниця між цими знаннями полягає у тому, що інтелектуальні знання – це знання про навколишній світ, людське суспільство, культуру, а духовні знання – це знання про місце та призначення людини у світі і її головні цінності. Ці два види знань людина отримує шляхом будь-якої гуманітарної освіти, включаючи, наприклад, релігійну освіту. Однак, хоча гуманітарна освіта, за визначенням Дж. Кендрика, здатна приносити «дохід лише в негрошових, психологічних формах» на його погляд, ця обставина «не позбавляє нас підстав класифікувати створений нею (освітою) запас знань як капітал». Практичні знання розраховані на те, щоб підготувати людей до конкретних видів трудової діяльності. Людина здобуває такі знання частково за рахунок освіти, але здебільшого за рахунок професійної підготовки, «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід». Крім цих двох видів знань, Дж. Кендрік відносить до інвестицій у людський капітал «знання призначені для розваг» у тій частині, якою вони сприяють

отриманню психологічного ефекту, а також знання, набуті шляхом «практичного досвіду, що здобуваються під час роботи, відпочинку та роздумів». Щодо інших компонентів, які становлять втілений у людях неречовий капітал, Дж. Кендрік застосовує визначення, аналогічне традиційному підходу у трактуванні змісту людського капіталу, однак інвестиції у здоров'я людей він відносить до витрат держави на охорону навколишнього середовища. Такий принцип поділу на думку О.А. Грішнєвої, спричинений посиленням в усьому світі уваги до проблем екології [4,с.29] .

Сьогодні значного поширення набули альтернативні теорії людського капіталу. Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр рис людини, які можуть приносити доходи і які не враховувалися за умов традиційного підходу. Щоправда, в традиційному підході вплив природних здібностей на розмір доходу повністю не заперечується, однак йому відводиться другорядна роль. Природні здібності людини вважають лише передумовою, від якої залежить ефективність навчання чи підтримання здоров'я. А дехто з прихильників традиційних поглядів взагалі заперечує подібний вплив. Наприклад, Т. Шульц стверджує: «Все більше сумнівним є те, що значна частина заробітків, які ми приписуємо освіті й вищій освіті, може бути економічною рентою на природні здібності» [28, с.69].

При альтернативному підході природні здібності і риси людини в справі одержання доходів оцінюються досить високо. Деякі вчені вважають міру їхнього впливу навіть більшою, ніж вплив освіти «на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% різниці в заробітках, – соціального походження 12%, а на частку освіти в тій мірі, в якій вона не є передавачем глибинніших факторів, лише близько 6%» [27] .

Важливо відмітити що теорія людського капіталу є основою побудови нової якісної економіки – економіки знань. Разом з тим, дана теорія на усіх рівнях управління є могутньою передумовою швидкого соціально-економічного зростання.

РОЗДІЛ 2

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Людські ресурси можна вимірювати як кількісними, так і якісними показниками. Чисельність людей, частка економічно активного населення, тощо, є, по суті, кількісними характеристиками. Якісні показники – це майстерність, професіоналізм, компетентність, відданість, мотивованість і подібні характеристики, які впливають на якість праці людини, сприяючи зростанню її продуктивності. Витрати, спрямовані на покращення цих характеристик, з повним правом можна назвати інвестиціями в людський капітал.

На думку О. А. Грішнєвої існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [4, с. 31]. При визначенні складових інвестування у людину Г. Беккер до складу таких інвестицій відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [1, с. 8].

І. М. Новак визначає, що на корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал входять витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [11, с. 84-85].

Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О. С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий спосіб життя” [24, с. 271].

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К. Р. Макконнелла і С. Л. Брю, являють собою "будь-яку дію, яка підвищує кваліфікацію і здібності і, тим

самим, продуктивність праці працівників. ...Витрати, які сприяють підвищенню чистієї продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому" [8, с.556].

Інвестиції в людський капітал бувають трьох видів. "По-перше, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін., є найочевиднішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною. По-друге, витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників. Насамкінець, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю..." [8, с. 171].

Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал).

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються економістами як інвестиції в людський капітал.

Важливою передумовою формування людського капіталу є інвестування. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу і праці для саморозвитку та самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника. Своєрідно класифікує інвестиції в людський капітал Дж.

Кендрик [7]. Усі види інвестицій він поділяє, по-перше, на речові і неречові, і по-друге, на втілені і не втілені в людях. До інвестицій у людський капітал він відносить втілені в людях речові і неречові інвестиції. До перших належать усі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини, до других – накопичені витрати на освіту та професійну підготовку, частина витрат на охорону здоров'я і мобільність робочої сили. Особливістю неречових вкладень є те, що, незважаючи на свій "невидимий" характер, ці витрати, примножуючи знання і досвід людей, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях [7, с.34-53]. Оцінюючи інвестиції в освіту, Дж. Кендрик враховує також категорію "втрачених заробітків", позаяк навчання дорослих людей розглядається як відтягнення із сфери економічної діяльності робочої сили, що вже є накопиченим людським капіталом і могла б приносити дохід.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних і інших здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні сфери її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Особливості інвестицій у людський капітал полягають у наступному[4, с. 33]:

1. Результат від інвестицій у людський капітал залежить від терміну його використання.

2. Інвестиції у людський капітал (порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу), за оцінками економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Види, характер та масштаби інвестицій в людину зумовлені національними, історичними та культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4. Фізичне та моральне зношування людського капіталу визначається, по-перше, мірою природного старіння людського організму та мірою морального зношування внаслідок старіння знань. Особливістю людського капіталу є

також те, що в процесі використання він збагачується за рахунок набуття професійного досвіду. Тому зношування людського капіталу здійснюється значно повільніше ніж фізичний капітал. Додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, покращують якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) людського капіталу .

5. Якщо інвестиційний період фізичного капіталу становить в середньому 1,5 – 2 роки, то інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12 – 20 років.

6. Віддача від застосування людського капіталу залежить від волі людини, тому капіталовкладення в людину відрізняє вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності.

7. Інвестиції у людський капітал дають тривалий за часом, значний за обсягом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

8. Інвестиції в людину не завжди є економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з вихованням антисоціальних рис характеру, з навчанням кримінальної діяльності, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони приносять шкоду суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові

контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

- посилення мотивації працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації [3, с.17].

Дошкільна, початкова і середня освіта забезпечують формування інтелектуальної складової людського капіталу, покращуючи якість та підвищуючи рівень і запас знань людини.

Інвестиції в професійно-технічну і вищу освіту сприяють підготовці висококваліфікованих робітників та спеціалістів, які забезпечують економічне зростання.

Капіталовкладення у зміцнення здоров'я людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості одержання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров'я людей, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість людського капіталу наступного покоління. Цікаво, що результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8 – 10 % залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20 – від екологічних умов, ще на 20 визначається генетичними чинниками і на 50 % здоров'я людини залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна раціонального харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо) [4, с. 35].

Тому витрати, пов'язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно відносити до інвестицій у людський капітал.

Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрівиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки.

Одним з найдорожчих людських благ у витратах на самовдосконалення і додаткову освіту є вільний час, позаяк значна частина знань здобувається саме за рахунок самостійного навчання. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд із здатністю до праці структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці, слід розглядати як компонент інвестицій у людський капітал. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим значна частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на

опосередкованому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища.

До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки, оскільки у процесі розвитку науки створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання.

Інвестиції у людський капітал можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни. Зокрема, держава застосовує і стимулюючі, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Уряд використовує два дієві засоби для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті та охороні здоров'я.

Окремі підприємств стають найефективнішими виробниками людського капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не

конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Інвестуючи кошти у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості трудового життя.

Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і достатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплому і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Специфіка людського капіталу й інвестицій у нього проявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (без витрат часу і сили) його майбутнього власника, отже, приватне інвестування людського капіталу є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави або підприємства, тобто абсолютно безплатна для споживача, все ж потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї ("втрачені заробітки", часткова оплата навчання тощо). Тому необхідною умовою ефективності інвестування людського капіталу на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку з цим особливої ваги набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації.

Особливо це важливо для України на сучасному етапі розвитку, бо на всіх рівнях управління в нашому суспільстві все ще не відбулося переорієнтації з матеріально-речових на людський чинник економічного зростання. Одним з перспективних напрямів вирішення цього завдання є поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу.

РОЗДІЛ 3

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ІНВЕСТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Сучасний етап розвитку постіндустріального суспільства характеризується впровадженням нових технологій та високотехнічного обладнання, широким застосуванням інтелектуальних та творчих здібностей працівників. Все це вимагає робочої сили високої якості. Отже, для того, щоб бути конкурентним на сучасному ринку праці, кожен працівник змушений адаптувати свої знання, навички та вміння до змін науково-технічного прогресу, який призводить до швидкого старіння професійних знань. Зниження компетентності фахівців, викликане появою нової науково-технічної інформації, вимагає відповідних інвестицій у заходи з розвитку персоналу.

Нині у національній економіці існує невідповідність професійно-кваліфікаційної структури вимогам виробництва. Тому відставання України від промислово розвинутих країн зберігається, а за багатьма позиціями – збільшується.

Особливо складна ситуація щодо розвитку персоналу склалася на промислових вітчизняних підприємствах. Разом з тим, варто зауважити, що саме промисловість посідає провідне місце в економіці України. Вона забезпечує більше однієї третини загального обсягу валового внутрішнього продукту, майже 50% товарів та послуг, а також 80% експортної продукції.

Сьогодні українська промисловість зіткнулася з найжорсткішим дефіцитом фахівців робітничих професій. Стосовно підготовки кваліфікованих працівників, то найбільше їх було підготовлено у 1991 році – 338.1 тис. осіб. Пізніше розпочалося зниження чисельності підготовлених кваліфікованих працівників, зокрема, у 2006 році – 289.3 тис., 2012р. – 202 тис., а в 2015 році – лише 165 тисяч осіб [5]. Так, у Харківській області за потреби підприємств у 3400 токарях місцеві 52 ПТУ за рік підготували лише 27 фахівців цієї професії. В Одеській області за потреби роботодавців у 690 штукатурах профтехучилища підготували лише 52 фахівці. Виявлені проблеми у підготовці фахівців робітничих професій перш за все пов'язані із порушенням взаємозв'язку між

зкладами профтехосвіти та роботодавцями, які не вкладають кошти у розвиток навчально-матеріальної бази освітніх закладів та не надають робочих місць для проходження учнями виробничої практики. Окрім цього, навчальні заклади професійно-технічної освіти здійснюють підготовку робітників та спеціалістів на власний розсуд, позаяк сьогодні немає будь-яких прогнозів стосовно потреб у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів як на довго- так і на короткостроковий період. Поряд з цим, усі навчальні заклади профтехосвіти знаходяться у державній власності та фінансуються із державного бюджету, у той час як практично усі випускники працюють у сфері інтересів приватних підприємств, міст та областей. Через зниження престижу робітника як виробника матеріальних благ у суспільстві не формується повага до людини праці.

Зважаючи на вищевикладене, виникає нагальна потреба подолання дисбалансу у діяльності промислового сектору економіки України та системи професійно-технічної підготовки кадрів через об'єднання зусиль суб'єктів господарювання та органів державної влади у площині активізації заходів з розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та значних інвестицій у їх реалізацію.

Аналіз діяльності суб'єктів господарювання в Україні з розвитку персоналу показує недооцінку ними значення інвестування у своїх працівників як передумову формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили.

Як бачимо з таблиці 3.1, у 1999 році було навчено новим професіям 278,4 тис. осіб, а підвищило кваліфікацію 829 тис. осіб, що разом складає 7,9% облікової чисельності штатних працівників. У наступні роки відбувалося поступове, хоча і не стійке зростання. Так, у 2002 році загальна кількість кадрів, що пройшли навчання, збільшилася на 13,8% відносно 1999 року. Варто зауважити, що частка працівників, які опанували нові професії та підвищили кваліфікацію протягом розглянутого періоду є досить незначною у загальній кількості кадрів підприємств. Хоча питома вага навчених осіб за 1999 – 2007 рр. поступово зростала, вона не перевищила 12%. Тобто можна зробити висновок,

що розвиток персоналу на українських підприємствах не є суцільним, а охоплює лише незначну частину працівників.

У період з 2007 по 2014 рр. (згідно даних статуправління) спостерігалось постійне зменшення обсягів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах. Кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації у 2014 році зменшилась порівняно з 2013 роком на 210 тис. осіб і становила 956,6 тис. осіб або 11,2 % від облікової чисельності штатних працівників.

Таблиця 3.1

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів на українських підприємствах за місцем навчання протягом 1999 – 2014 рр.^{1,2}

Показники	1999 рік	2002 рік	2003 рік	2007 рік	2013 рік	2014 рік
Всього, тис. осіб	1107,4	1259,7	1206,1	1381,8	1166,6	956,6
<i>у % до попереднього року</i>	–	113,8	95,8	114,6	84,4	82,0
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	7,9	10,3	10,2	12,1	11,3	11,2
в т.ч. навчання новим професіям, (тис. осіб)	278,4	285,5	296,6	310,6	189,7	152,5
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	2,0	2,3	2,5	2,7	1,9	1,8
<i>у % до попереднього року</i>	–	102,6	103,9	103,8	98,5	80,4
в т.ч. (тис. осіб) на виробництві	–	225,6	231,9	238,5	143,3	115,3
у навчальних закладах	–	59,9	64,7	72,1	67,4	37,2
підвищення кваліфікації (тис. осіб)	829,0	974,2	909,5	1071,2	976,9	804,1
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	5,9	8,0	7,7	9,4	9,9	9,4
<i>у % до попереднього року</i>	–	117,5	93,4	117,8	91,2	82,3
в т.ч. (тис. осіб) на виробництві	–	565,3	492,2	564,9	537,5	356,7
у навчальних закладах	–	408,9	417,3	506,3	438,5	447,4

Примітки. ¹Складено за [14, с.113-117; 15, с.103-104; 16, с.98-100; 17, с.91,97; 18,с.71-75; 19,с. 55-57].

² Інформація по Україні наведена за 2014 рік, зважаючи на встановлену чотирирічну періодичність її збору органами статистики.

Також можна констатувати, що темпи зростання обсягів професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу є недостатніми (складають 1-

2% на рік) та суттєво відстають від темпів приросту обсягів ВВП і обсягів реалізації промислової продукції.

Оцінка структури персоналу, який проходив підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації за видами економічної діяльності протягом 2014 року дозволяє констатувати, що найбільша кількість працівників, що брали участь у заходах з розвитку персоналу, зайнята у промисловості. Протягом аналізованого року в Україні було підготовлено всього 956,6 тисяч осіб, серед яких 651,4 тис. осіб або 68,1 % складають працівники промисловості, частка ж працівників інших галузей є досить малою і складає всього 31,9 %.

Незначною є і частка навчених працівників у загальній кількості найманих працівників підприємств, установ та організацій. Якщо у 2014 році було зайнято 8541,1 тис. штатних працівників, то у заходах з розвитку персоналу взяли участь 956,6 тис. осіб або 11,2%.

Витрати роботодавця на утримання робочої сили є предметом вивчення в країнах з ринковою економікою. Необхідність збору країнами світу зазначеної інформації не рідше ніж раз на п'ять років закріплена у Конвенції про статистику праці, прийнятій Генеральною конференцією Міжнародної організації праці (МОП) у 1985 році. Відповідно до Резолюції витрати на утримання робочої сили – це витрати роботодавця, пов'язані з утриманням робочої сили, які включають такі 10 груп:

- пряма оплата праці;
- оплата за невідпрацьований час;
- премії та винагороди;
- харчування, напої, паливо та інші видатки у натуральній формі;
- витрати на оплату житла працівників, які бере на себе роботодавець;
- витрати роботодавців на соціальне забезпечення;
- витрати на професійне навчання;
- витрати на культурно-побутове обслуговування;
- інші витрати на утримання робочої сили;
- податки та відрахування, що відносяться до витрат на утримання робочої сили.

Слід зазначити, що українські органи статистики розпочали здійснювати та оприлюднювати повномасштабне обстеження витрат на робочу силу, починаючи з 2010 року, а періодичність його проведення – раз на чотири роки.

Економічний дискусійний клуб проаналізував рівень та структуру витрат на робочу силу в нашій державі та країнах ЄС.

В Україні у 2014 році розмір погодинних витрат підприємства на одного штатного працівника становив 34,6 гривні, або зріс на 42% порівняно з 2010 роком. Натомість, за вказаний період, у еквіваленті євровалюти цей показник зменшився з 2,32 до 2,20 євро. У розрізі видів економічної активності найвищі витрати на робочу силу здійснювалися підприємствами, що займалися фінансовою та страховою діяльністю – 61,4 гривні (3,9 євро) на годину на одного штатного працівника. Найменше – 21,2 гривні (1,4 євро) – витрачалося на працівника у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги [2].

Базовою складовою вартості витрат на робочу силу є заробітна плата. В Україні її частка у вартості робочої сили становить 61%. Наступною за розміром складовою у структурі вартості є витрати на соціальне забезпечення (майже 27%), які, зокрема, включають ЄСВ, виплату матеріальних допомог, оплату за перші 5 днів тимчасової непрацездатності тощо. Майже 6% у структурі вартості робочої сили займає оплата за невідпрацьований час (відпустки, навчання з відривом від роботи тощо). Частка інших складових вартості робочої сили є незначною.

У Євросоюзі дослідження щодо вартості робочої сили здійснюється щорічно. Згідно із нещодавно оприлюдненими даними, у 2015 році погодинна вартість робочої сили у середньому у ЄС–28 становила 25 євро. При цьому існує значний розрив у рівнях цього показника у розрізі країн-членів Євросоюзу. Найнижчі показники зафіксовані у Болгарії (4,10 євро), Румунії (5,00 євро), Литві (6,80 євро), Латвії (7,10 євро), Угорщині (7,50 євро), а найвищі – у Данії (41,3 євро), Бельгії (39,1 євро), Швеції (37,4 євро), Люксембурзі (36,2 євро) та Франції (35,1 євро). Слід зазначити, що показник погодинної вартості робочої сили в Україні, майже у 2 рази відстає від найнижчого аналогічного показника у країнах ЄС.

У 2015 році порівняно з 2014 роком витрати на робочу силу в ЄС-28 зросли на 2%. Збільшення вартості робочої сили відбулося практично у всіх країнах ЄС (від 0,1% у Бельгії та Швеції до 15,2% у Великобританії). Винятком були Італія та Кіпр, де цей показник знизився на 0,5% та 1,0% відповідно.

Як і в Україні, у країнах Євросоюзу основу вартості робочої сили становить заробітна плата. Так, у минулому році частка витрат на оплату праці у середньому по ЄС становила 76% (від 66,8% у Франції до 93,4% на Мальті). Відповідно витрати, не пов'язані із заробітною платою, в цілому по економіці ЄС становили 24%.

У розрізі видів економічної діяльності, найвищою у 2015 році була вартість робочої сили у промисловості: в середньому у ЄС-28 – 25,9 євро на годину. Хоч така тенденція не є характерною для всіх без винятку країн Євросоюзу. Наприклад, у Болгарії, Хорватії, Люксембурзі, Португалії та Кіпрі найвища вартість робочої сили зафіксована у сфері послуг [2].

Досить мізерною є і частка витрат на професійне навчання в загальних витратах на робочу силу у розрахунку на одного штатного працівника. Так, у 2006 році середньомісячні витрати на одного працівника склали 1691,98 грн., з яких лише 3,6 грн. (0,2%) було витрачено на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації (див. табл. 3.2).

Негативною тенденцією є і те, що частка витрат на професійне навчання у загальних витратах на робочу силу в сучасний період стала ще меншою. Якщо у 2006 році ця частка складала 0,2 %, то у 2014 році лише 0,1%. Тобто відслідковується тенденція до зниження даного показника.

Витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника у 2006 та 2014 рр.^{1,2}

Показник	2006 р.		2014 р.	
	Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника, грн.	Частка затрат у загальній їх сумі, %	Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника, грн.	Частка затрат у загальній їх сумі, %
Середньомісячні витрати, всього	1692	100	5297	100
В тому числі: пряма оплата	1012,3	59,8	3236	61,1
оплата за невідпрацьований час	87,9	5,2	307	5,8
премії та нерегулярні виплати	57,2	3,4	185	3,5
заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній та грошовій формах	4,3	0,3	11	0,2
оплата житла працівників	3,3	0,2	-	-
соціальне забезпечення працівників	462,9	27,4	1414	26,7
професійне навчання	3,6	0,2	5	0,1
Витрати на культурно-побутове обслуговування	16,6	1,0	37	0,7
інші витрати (включаючи податки)	43,9	2,6	102	1,9

Примітки. ¹Складено за [23,с.69; 2].

² Інформація по Україні наведена за 2014 рік, зважаючи на встановлену чотирирічну періодичність її збору органами статистики.

Отже, розміри інвестицій вітчизняних підприємств у заходи з розвитку персоналу протягом аналізованого періоду є досить малими як в розрахунку на одного працівника так і загалом. Окрім того, витрати на навчання персоналу складають незначну частку у загальних витратах підприємств на робочу силу. Так, у 2006 році частка витрат на професійне навчання працівників у загальних витратах на утримання робочої сили на вітчизняних підприємствах склала усього 0,2% (у 2001р. – 0,3%). Для порівняння, провідні зарубіжні корпорації високорозвинених держав витрачають на професійне навчання персоналу

мінімум 5% від фонду заробітної плати. Зокрема, в США витрати на професійне кадрів перевищують 100 млрд. дол. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років, (в Японії – 1-1,5 року), в Україні в середньому 11 років.

Основними чинниками, що стримують збільшення витрат на розвиток персоналу українськими підприємствами, на нашу думку є:

- недооцінка роботодавцями ролі та значення професійного навчання у забезпеченні ефективної діяльності підприємства;
- недосконалість чинного законодавства та відсутність комплексної державної політики у сфері розвитку персоналу на підприємстві;
- недостатній обсяг фінансових ресурсів на вітчизняних підприємствах;
- високі ціни на освітні послуги;
- використання на підприємствах застарілих технологій;
- відсутність стимулів роботодавців до здійснення безперервного професійного навчання персоналу;
- відсутність на деяких національних підприємствах багатофункціональних служб управління персоналом.

Поряд із факторами, які стримують вкладання коштів у розвиток персоналу, діють протилежні чинники, що необхідність безперервного підвищення якості робочої сили, а саме:

- впровадження нової техніки, широкий розвиток нових технологій, збільшення комунікаційних можливостей, які змінюють характер та структуру виробництва і сервісу;
- кардинальні зміни попиту та поведінки споживачів під впливом НТП;
- глобалізація економічного розвитку та висока конкуренція з боку іноземних товаровиробників;
- формування сучасних концепцій корпоративного управління.

РОЗДІЛ 4

ЗАСОБИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Науково-технічний прогрес нині супроводжується підвищенням вимог до якості персоналу та відповідним зростанням інвестицій у його розвиток. Активізація персоналу, як пріоритет економічної стратегії вітчизняних підприємств, зацікавленість працівників у постійній перепідготовці та самонавчанні відкриває небачені раніше соціально-економічні перспективи. Зважаючи на це, інвестування у розвиток персоналу стає основним засобом досягнення довгострокової ефективності.

Скорочення державних витрат та відсутність грошових коштів у підприємств перешкоджали інвестуванню підготовки персоналу як на мікро-, так і на макрорівнях. Це призводило до руйнування системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах та зниження якості робочої сили. В свою чергу, незадовільний стан підприємств став основною перешкодою на шляху до економічного зростання та соціального розвитку держави в цілому. Отже, забезпечення високої якості робочої сили стає колективним інтересом держави, підприємств та найманих працівників.

Разом з тим, обмеженість ресурсів кожного суб'єкта стримує їх від суттєвих інвестицій у цю сферу. У цих умовах існують значні невикористані резерви з розвитку соціального партнерства у питаннях підготовки та навчання персоналу. Динамічні науково-технічні зміни в усіх сферах виробництва вимагають від соціальних партнерів надавати професійні знання всьому економічно активному населенню протягом усього трудового життя. Неспроможність державних систем професійної підготовки забезпечити бажані результати у сфері розвитку персоналу потребують розробки нової політики в галузі підготовки кадрів, пошуку ефективніших форм її організації та структур управління нею.

Держава, підприємства та наймані працівники – як соціальні партнери, повинні поділити між собою відповідальність за активізацію процесів інвестування у розвиток персоналу підприємств.

До сфери інтересів соціальних партнерів щодо розвитку персоналу підприємств слід віднести:

- визначення змісту та форм розвитку, удосконалення навчальних планів, формування єдиного національного простору для професійного навчання, входження до єдиного Європейського простору з цих питань;
- тривалість обов'язкового навчання;
- планування навчальних заходів у відповідності до прогнозів попиту на робочу силу;
- організацію та здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- розробку та впровадження стандартів професійної кваліфікації, процедур та документів її визначення;
- підготовку та підтримку кваліфікації викладацького складу;
- забезпечення законодавчого закріплення всіх перелічених питань.

Соціальне партнерство між державою, підприємствами та найманими працівниками щодо вище окреслених питань може здійснюватися у наступних формах:

- мобілізації фінансових ресурсів для здійснення заходів з розвитку персоналу підприємств, управління ними та контроль за їх використанням;
- укладання колективних угод, що містять положення про безперервну освіту, навчання персоналу на виробництві та т. ін.;
- лобіювання спільних інтересів в органах законодавчої та виконавчої влади;
- розробки навчальних планів і програм, а також взаємоприйнятних та взаємовигідних стандартів у сфері розвитку персоналу;
- формування пропозиції освітніх послуг (для прикладу, через створення незалежних навчальних центрів, закладів безперервного навчання тощо).

Роль держави як учасника соціального партнерства стосовно питань розвитку персоналу підприємств зводиться до формування довгострокової

політики, яка б створювала сприятливе середовище для суттєвих інвестицій у професійну підготовку з боку роботодавців і працівників та сприяла б її забезпеченню на засадах ефективності і соціальної справедливості. Змінюючи свої функції, держава має концентрувати увагу на створенні загальних умов для працевлаштування незайнятого населення за рахунок стимулювання створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, а також ефективної системи гарантованої загальної освіти та базової професійної підготовки. Держава несе відповідальність за забезпечення всім громадянам однакової доступності до системи освіти та професійної підготовки, що задекларовано статтею 43 Конституції України. Крім того, держава повинна брати на себе принаймні частину витрат, пов'язаних з підготовкою кадрів, оскільки не лише конкретні працівники і роботодавці, а й суспільство в цілому отримують безумовні зиски від її належного забезпечення.

В процесі побудови та реалізації довгострокової державної політики в галузі розвитку персоналу можна використати передовий зарубіжний досвід. Аналізуючи системи розвитку персоналу різних країн можна виявити суттєву різницю, обумовлену як соціально-економічними, так і релігійними та культурними відмінностями. Характеристики ринку праці відрізняються в окремих країнах, регіонах та культурах, демонструючи відмінності в методах забезпечення зв'язку між системою освіти та економічними потребами. На стратегічне значення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в умовах сучасного глобального бізнес-середовища досить сильно впливають рівень державного регулювання ринку праці, політичні фактори, а також наявні в країні системи початкової та середньої освіти.

Досвід управління розвитком персоналу, накопичений в західних та деяких східних країнах, дає нам можливість вибору з кількох альтернативних підходів. Проте, в міру своїх особливостей Україна не може скористатися досвідом тієї чи іншої країни – існує можливість запозичення найкращих та найпрогресивніших ідей в кожній з них, адекватних вітчизняному соціальному та економічному середовищу.

Проведене дослідження дозволяє окреслити ряд функцій державних органів виконавчої та законодавчої влади, які забезпечить активізацію процесів розвитку персоналу на підприємствах України.

1. Необхідно створити на загальнодержавному рівні національну стратегію розвитку працівників, яка була б спрямована на стимулювання та фінансування ініціатив у даній сфері. Дана стратегія, з одного боку, повинна передбачати надання підприємствам прав самостійно вирішувати питання стосовно необхідності навчання працівників, його форм та стимулів. Інший напрямок даної стратегії передбачає розробку обов'язкових схем професійного навчання персоналу на державному рівні.

2. Виникає необхідність у розробці відповідної нормативно-правової бази, яка б ефективно регулювала стосунки партнерів у сфері управління розвитком персоналу. Стимулювання професійної підготовки працівників підприємств та організацій передусім регулюється Податковим кодексом України. Згідно даного кодексу, витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем такого платника податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, повністю включаються до валових витрат виробництва і обігу. Кабінет Міністрів України постановою „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” визначив розмір витрат на такі цілі. Цією постановою передбачено, що платник податку на прибуток підприємств може включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду [13].

Як свідчить практика, цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо інвестування заходів з розвитку персоналу і на цій основі утвердження інноваційної моделі економічного розвитку.

3. З метою заохочення та стимулювання інвестування підприємствами заходів з розвитку персоналу на державному рівні було б доцільно створити національний стандарт якості, що буде відображати приклади прогресивної практики підвищення ефективності діяльності компаній за рахунок навчання та розвитку їх співробітників. Підприємствам, що будуть відповідати усім критеріям даного стандарту, необхідно передбачити спеціальні винагороди, для прикладу, у формі державних субсидій та дотацій на подальше здійснення розвитку персоналу. Також варто розробити та запровадити раціональні стандарти кваліфікації для працівників різних професій, а також шкалу відповідності цим стандартам. Оцінювання працівників повинне проводитися не лише на основі базової освіти, а й з врахуванням накопичених знань, вмінь та досвіду на протязі усього трудового життя.

4. Важливу роль у стимулюванні роботодавців щодо розвитку персоналу має відігравати державна служба зайнятості. Для цього слід підвищити ефективність взаємодії підприємств та організацій різних форм власності з центрами зайнятості, щодо стимулювання розвитку працівників, які підлягають вивільненню з підприємства, навчання прийнятих на роботу осіб, вивільнених з інших підприємств тощо.

5. Важливо налагодити систему державного кредитування роботодавців, для організації та здійснення ними заходів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників з метою подолання нестачі висококваліфікованої робочої сили та розвитку високотехнологічного виробництва.

6. З метою залучення роботодавців до участі у фінансуванні заходів з розвитку персоналу держава повинна ініціювати створення фондів фінансових ресурсів, куди роботодавці будуть перераховувати визначену частку від фонду заробітної плати для відшкодування витрат на професійне навчання (в такий спосіб відбувається перерозподіл коштів на користь підприємств, які активно проводять навчання);

У міру зменшення ролі центральних державних органів, відповідальних за підготовку кадрів, зростаючу роль у цій справі відіграють регіональні і

галузеві структури. Так, в Україні необхідно створити незалежні галузеві та регіональні організації з питань розвитку персоналу, які будуть представляти інтереси та координувати роботу усіх соціальних партнерів (держави, підприємств та найманих працівників). Разом із вирішенням державних завдань ці структури можуть також здійснювати комерційну діяльність (наприклад, навчання працівників на замовлення підприємств або служб зайнятості) і мати право розробляти та реалізовувати навчально-методичні матеріали, займатися видавничою діяльністю тощо. Галузеві та регіональні організації можуть виконуватися наступні функції:

- визначати потреби підприємств щодо обсягів здійснення та структури заходів з розвитку персоналу;
- розробляти та постійно оновлювати кваліфікаційні вимоги та, на їх основі, формувати зміст навчальних програм, здійснювати організацію виробничого навчання, а також забезпечувати контроль його якості;
- надавати консультації представникам підприємств з питань професійного навчання та інформувати їх про доступні освітні програми і організації, що їх реалізують;
- організовувати курси для інструкторів виробничого навчання;
- розробляти та надавати підприємствам навчально-методичні матеріали;
- здійснювати моніторинг соціальних і технологічних змін на ринку праці за різними його секторами, в результаті чого виявляти суттєві зміни і вносити відповідні корективи в зміст навчання або запроваджувати нові курси чи вимоги до кінцевих результатів навчання.

Разом з тим, слід відзначити, що державні органи не можуть швидко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури і тому не здатні забезпечити ринок праці усім спектром необхідних професій, спеціальностей та спеціалізацій належної якості. Це завдання під силу лише підприємствам, які здійснюють свою діяльність, орієнтуючись на швидкозмінні потреби ринку. Оскільки саме вони здатні надавати потрібні на ринку праці практичні навички особлива роль

у активізації процесів розвитку персоналу належить саме підприємствам. З одного боку, професійна підготовка на підприємствах, як правило, відповідає їхнім вимогам та відзначається конкретною професійною спрямованістю, тому є цілком ефективною. З іншого боку, реалізуючи заходи з розвитку персоналу, підприємства нерідко керуються короткостроковими цілями (підвищення продуктивності праці, приріст прибутку тощо), тому не враховують тих завдань, які мають довгострокове стратегічне значення для економіки в цілому.

Також, важливим завданням підприємства, як одного із соціальних партнерів, є налагодження ефективного управління заходами з розвитку персоналу. Підприємства повинні організовувати процеси навчання таким чином, щоб отримати від них максимально можливу віддачу. З цією метою, будь-який навчальний захід, що здійснюється на підприємстві, необхідно ідентифікувати як процес управління набуттям знань. Таке визначення підкреслює значення управління проектами з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників і передбачає, що досягнення запланованих результатів є функцією якості менеджменту. Недостатня увага до управління навчанням персоналу на підприємстві навряд чи дозволить досягти запланованих результатів, і навпаки, якщо освітні процеси реалізуються в умовах професійного менеджменту та відповідають його найбільш прогресивним взірцям, то існує значна ймовірність набуття адекватних знань та вмій. Спрямованість менеджменту у сфері навчання працівників перш за все залежить від масштабів та характеру діяльності компанії, її статусу, історії, рівня сприйняття зовнішніх та внутрішніх стимулів, а також від готовності до використання усіх доступних ресурсів.

Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства значною мірою залежить і від ролі найманих працівників як суб'єктів соціального партнерства. У більшій частини працюючих нинішні глобалізаційні процеси викликають невпевненість у збереженні робочого місця і відповідно – вимагають безперервного навчання. Цього потребує і новий виробничий уклад, що ґрунтується на процесах автоматизації і вимагає підвищення якості робочої сили. В сучасних умовах виробництва потрібні не просто

висококваліфіковані працівники, а працівники інтелектуальної праці, тому виробнича мобільність трудящих потребує постійного оновлення. Тільки це може забезпечити їм високий рівень конкурентоспроможності в умовах сучасного мінливого виробництва. Тому, наймані працівники повинні здійснювати частину витрат на професійну підготовку. Сам факт того, що частину інвестицій у власний розвиток несуть працівники, є могутнім стимулом його реалізації підприємствами, що, у свою чергу, може сприяти суттєвому розширенню й підвищенню рівня додаткової підготовки кадрів. Усвідомлення необхідності безперервного навчання та свідоме використання набутих знань, вмінь та навичок перетворює найманих працівників із простих виконавців, об'єктів соціально-трудоких відносин у активних творчих суб'єктів розвитку виробництва. Наймані працівники, за умови достатнього стимулювання та вмотивованості стають дедалі більше зацікавленими у підвищенні економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Які дієві особи соціального партнерства, працівники при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання. Вони повинні домагатися, щоб інвестиції у розвиток персоналу складала не менше 2% від фонду заробітної плати підприємства.

Для досягнення своїх інтересів наймані працівники повинні об'єднуватися та формувати сильні і дієві профспілки, які б відстоювали та захищали їх права та вимоги. Організації та спілки найманих працівників здатні багато зробити для забезпечення доступу своїх членів до постійної широкомасштабної професійної підготовки, яка дозволяє підтримувати належну якість робочої сили і підвищує конкурентоспроможність підприємств. Професійні спілки зобов'язані також звернути увагу у своїй діяльності на розуміння значення та виховання позитивного ставлення до професійного розвитку персоналу як серед найманих працівників, так і серед роботодавців, на підвищення загальної культури навчання.

Реалізація вищевикладених заходів дасть можливість підвищити ефективність інвестицій в розвиток персоналу, створити якісну та

кваліфіковану робочу силу, що, в свою чергу, забезпечить конкурентоспроможність вітчизняних підприємств на світовому ринку.

ВИСНОВКИ

За сучасних умов відбуваються фундаментальні зміни характеру праці шляхом її ускладнення та інтелектуалізації, що обумовлює перетворення людського фактору виробництва на вирішальний базис усіх характеристик діяльності підприємства. Провідна роль високоякісної робочої сили у

забезпеченні перспектив розвитку вітчизняних підприємств обумовлює об'єктивну необхідність постійного зростання кваліфікаційного рівня персоналу, що відбувається шляхом безперервного розвитку працівників.

Визначень категорії «людський капітал» в економічній літературі є досить багато і вони різняться між собою. Таку різноманітність пояснюють перш за все самим трактуванням поняття «капітал». Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризується сукупністю сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

З'ясовано, що економічна сутність інвестицій в людський капітал полягає у цілеспрямованих вкладеннях у сфери, що забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, в першу чергу її робочої сили. Розкрито зміст поняття «інвестиції в людський капітал підприємства» шляхом врахування не тільки цілеспрямованих вкладень у розвиток цінних для підприємства якостей працівників, а також вкладень у пошук і залучення працівників з високою якістю людського капіталу, які в майбутньому здатні забезпечити підприємству економічний і (або) соціальний результат.

З'ясовано зміст та склад витрат в людський капітал для здійснення найбільш достовірної та об'єктивної оцінки ефективності інвестицій. Встановлено, що витрати, пов'язані з інвестуванням в людський капітал, мають складну структуру і є неоднорідними за : 1) рівнями фінансування – витрати особи/домогосподарства, витрати підприємств, державні втрати; 2) способом вкладення – прямі, непрямі; 3) формами вкладення – матеріальні, нематеріальні; 4) основними групами активів, на формування яких спрямовуються – на освіту, здоров'я, мотивацію, мобільність.

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що обсяги підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в Україні є недостатніми для того, щоб забезпечити постійне зростання продуктивності

праці, якості та конкурентоздатності продукції і в кінцевому рахунку – стале економічне зростання. Причиною такої складної ситуації перш за все є те, що підприємства не вважають за потрібне навчати своїх працівників новим знанням, вмінням та навичкам, оскільки вони працюють переважно на основі старих технологій та використовують застарілі методи організації та управління. Розмір інвестицій в людський капітал вкрай недостатній, а їх динаміка є нестабільною. Вони визначаються і обмежуються багатьма проблемами господарської діяльності підприємств. Підприємства недооцінюють важливість інвестицій у розвиток персоналу (витрати на навчання та підвищення кваліфікації працівників), про що свідчить незначна їх частка у структурі інвестицій.

Соціальний діалог є пріоритетною і домінуючою формою вирішення складних соціально-економічних проблем, а також передумовою соціальної безпеки, стабільності розвитку підприємств та забезпечення гідного життя людини праці у цивілізованих країнах. Механізмом, який уможливорює стимулювання інвестицій в людський капітал підприємства, є соціальне партнерство. Саме воно дозволяє поєднати інтереси трьох сторін соціально-трудова відносин та може бути використане для досягнення цілей соціально-економічного розвитку через сприяння підвищенню ефективності інвестицій в людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г. С.; [пер. с англ.]; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

2. Витрати на робочу силу в Україні та Європейському Союзі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analytika/vytraty-na-robochu-sylu-v-ukrayini-ta-yevropeyskomu-soyuzi>].

3. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О. А. Грішнова // Зб. наук. пр. Черкаського інженерно-технологічного ін-ту. Сер. : Економ. науки. – Черкаси : ЧІТІ. – 2000. – С. 15-20.

4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

6. Закон України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» від 12.01.2012 № 4312-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

7. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М., 1978. – 275 с.

8. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю: [пер. с англ]. - К.: Хагар-Демос, 1993. - 785 с.

9. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т.24. – 648 с.

10. Милль Д. С. Основы политической экономии : соч. в 3-х томах / Д. С. Милль. – М. : Прогресс, 1980. – 496 с.

11. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні [Текст] / І. М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. - 2006. - № 4. - С. 83-86.

12. Петти В. Экономические и статистические работы. – М.:Соцэкиздат,1940. – 320 с.

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку» від 24 грудня 1997 р. №1461 // Праця і зарплата. – 1998. – № 1.

14. Праця в Україні у 1999 році : Стат. збірник / Держкомстат України. – К., 2000.
15. Праця України 2002 : Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2003.
16. Праця України 2003 : Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2004.
17. Праця України 2007 : Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2008.
18. Праця України у 2013 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2014.
19. Праця України у 2014 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2015.
20. Семикіна М. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах / М. Семикіна // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2004. – Вип. 5-1. – С. 107-113.
21. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
22. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
23. Статистичний бюлетень «Витрати на робочу силу за 2006 рік» / Державний комітет статистики України. – К., 2007. – 74 с.(с.69)
24. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / О. С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. - Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. - С. 269-274.
25. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. – М.,1993. –829 с.
26. Шедяков В. Є. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проекту економічного розвитку / В. Є. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10. –С. 57-64.
27. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton, 1984.

28. Shultz T. Investing in people. – London; University California Press, 1981.
29. Thurow L. Investment in Human Capital / Lester C. Thurow. - Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1970. – 200 p.