

Використання освітніх стимулюючих функцій людського капіталу будівельних підприємств

У статті досліджено процеси використання людського капіталу (ЛК) на будівельних підприємствах (БП) та причини, які стримують його збереження і розвиток. Розглянуто методи регулювання підвищення якості робочої сили на БП. Визначено, що, зокрема для ефективного використання стимулюючих функцій ЛК необхідно на кожному БП визначити стратегічні напрями удосконалення якісних характеристик виробничого персоналу.

Ключові слова: стимулюючі функції, людський капітал, виробничий персонал, робоча сила, професійне навчання, інвестиції, роботодавці.

Использование образовательных стимулирующих функций человеческого капитала строительных предприятий

В статье исследованы процессы использования человеческого капитала (ЛК) на строительных предприятиях (СП) и причины, которые сдерживают его сохранение и развитие. Рассмотрены методы регулирования повышения качества рабочей силы на СП. Определено, что для эффективного использования стимулирующих функций ЧК необходимо на каждом СП определить стратегические направления усовершенствования качественных характеристик производственного персонала.

Ключевые слова: стимулирующие функции, человеческий капитал, производственный персонал, рабочая сила, профессиональная учеба, инвестиции, работодатели.

Use of stimulating educational functions of the human capital of construction enterprises

The article studies the processes of using human capital (LC) in construction enterprises (JV) and the reasons that restrain its preservation and development. Methods for regulating the improvement of the quality of the labor force in the joint venture are considered. It is determined that for effective use of the stimulating functions of the Cheka, it is necessary at each SP to have strategic directions for improving the quality characteristics of production personnel.

Key words: stimulating functions, human capital, production personnel, labor, vocational training, investments, employers.

Постановка проблеми. Досягнення стратегічних цілей БП, пов'язаних із конкурентними перевагами на ринку збуту будівельної продукції та послуг, можливе лише за умов ефективного та своєчасного використання усіх видів ресурсів, і в першу чергу ЛК.

Людський капітал – це не просто сукупність навичок, знань, здібностей, якими володіє людина. Він ефективно використовується особистістю в тій або іншій сфері суспільного життя, забезпечує зростання продуктивності праці та підвищує ефективність виробництва. Відтворення ЛК у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до

зростання доходів працівників та їх зацікавленості вкладати свої кошти в здоров'я, освіту, культуру та ін., накопичувати новий запас навичок, знань і мотивацій, щоб надалі його знову ефективно застосувати на підприємствах будівельної галузі.

Необхідно зазначити, що в нових умовах господарювання підприємств будівельній галузі значно зросли вимоги до конкурентоспроможності та ефективності їх функціонування. Це стало однією із передумов для підвищення рівня організації технологічного циклу при будівництві об'єктів різного призначення на основі використання сучасних принципів і методів управління ЛК.

Однією із основних вимог, що висувуються до БП у вітчизняних умовах розвитку ринкової економіки, є гнучкість і можливість швидкої і адекватної адаптації до умов мікро- і макросередовища. Саме це викликає необхідність формування нової стратегії розвитку БП, визначальне місце в реалізації якої займає використання ЛК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В наукових виданнях України і зарубіжних джерелах досить широко висвітлюються питання підвищення професійного рівня виробничого персоналу, управління знаннями в умовах інноваційного розвитку економіки [1, 4, 6, 8, 9]. Особлива увага приділяється взаємозв'язку підвищення якості робочої сили і використання стимулюючих функцій ЛК.

Мета статті полягає в аналізі впливу якості робочої сили на ефективне використання стимулюючих функцій ЛК БП.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку світової економіки, який характеризується зростанням конкуренції, еколого-соціально-економічна ефективність діяльності підприємств стає вирішальною передумовою подальшого розвитку національної економіки.

Конкурентні переваги функціонування БП першочергово зумовлені властивостями персоналу, ефективністю використання наявного на підприємстві інтелектуального капіталу. В результаті од-

ним із основних напрямів інвестування в будівельну компанію, чи інвестиційний проект, має стати неперервне навчання. Практично всі провідні світові компанії створюють у себе розвинену систему розвитку персоналу, його навчання і підвищення кваліфікації, яка виступає критерієм розмежування між успішними будівельними підприємствами та підприємствами – аутсайдерами. З часом навчання персоналу стає самостійним фактором формування сприятливого соціального клімату на підприємстві, створює передумови для адаптації до змін зовнішнього середовища та загалом підвищує конкурентоспроможність БП у відповідності із затвердженою стратегією розвитку.

Реалізація стратегії БП значною мірою залежить від професійного складу виробничого персоналу, в основі якого є навчання як в професійно-технічних, вищих навчальних закладах I–II та III–IV рівнів акредитації, так і на виробництві. Слід відмітити, що статистичні дані щодо кількості осіб які навчались за різними формами навчання засвідчують їх зменшення (табл. 1). Така ситуація викликає глибоке занепокоєння щодо фахової підготовки спеціалістів різних рівнів. Особливо це стосується підготовки кваліфікованих робітників, де в 2015/2016 навчальному році їх було підготовлено лише 68,7% у порівнянні із 2011/2012.

Зменшення кількості осіб, які навчались за різними формами навчання свідчить, зокрема, про низь-

Таблиця 1. Кількість осіб, які навчались у навчальних закладах на початок навчального року, тис. осіб

Показники	Роки					
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2015/2016 до 2011/2012, %
Усього	7013	6815	6648	5762	5692	81,2
У професійно-технічних навчальних закладах	409	423	391	316	304	74,3
У навчальних закладах I–II рівнів акредитації	357	345	329	251	230	64,4
III–IV рівнів акредитації	1955	1825	1724	1438	1375	70,3
На 10,0 тис. населення (осіб)						
У професійно-технічних навчальних закладах	90	93	86	73	71	78,9
У вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації	78	76	72	58	53	67,9
III–IV рівнів акредитації	428	401	380	335	322	75,2
Випущено кваліфікованих робітників, тис.	240,1	202,1	227,3	182,0	165,0	68,7

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

Джерело: [2]

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

кий рівень життя населення, яке повинно платити за навчання своїх дітей, а з іншої сторони – зниження видатків державного бюджету на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток (табл. 2).

Динаміка видатків Зведеного бюджету України за період 2012–2016 рр. засвідчила, що впродовж даного періоду видатки на фундаментальні та прикладні дослідження знизились з 0,3 в 2012 р. до 0,1% в 2016 р., охорону навколишнього середовища відповідно з 1,1 до 0,7%, житлово–комунальне господарство з 4,1 до 2,1%, охорону здоров'я з 11,9 до 9,0%, духовний та фізичний розвиток з 2,8 до 2,0%, освіту з 20,6 до 15,5%. Видатки Зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення збільшились з 25,4 до 30,9%.

Це свідчить про те, що в цей період в цілому відбувалось звуження відтворення ЛК, тобто спостерігався процес неефективного використання ЛК внаслідок зниження державного забезпечення розвитку основних його функцій. В таких умовах посилюється актуальність навчання і підвищення кваліфікації на виробництві.

Слід відмітити, що в цілому по Україні щорічно проходять професійне навчання: незайняте населення – 7,3%, працівники підприємств – 22%. Підвищують кваліфікацію: незайняте населення – 2,6%, працівники підприємств – 3,4%.

Стагнація професійного навчання персоналу на виробництві була зумовлена як тривалим спадом виробництва, незначними обсягами витрат на

його здійснення, скороченням чисельності працівників служби управління персоналом, так і відсутністю належної зацікавленості керівників організацій щодо підготовки персоналу.

Недостатня заінтересованість роботодавців БП щодо вкладання коштів у професійне навчання персоналу зумовлена такими причинами:

- більшість роботодавців (особливо малих підприємств) працює на ринку впродовж відносно короткого часу й тому намагається максимально заощаджувати на робочій силі й фізичному капіталі;
- роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть легко перейти на роботу до іншого роботодавця, а отже власник організації втратить свої кошти;
- у багатьох випадках негативну роль щодо розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві або за межами підприємства в професійно–технічних чи вищих навчальних закладах тощо.

Наймані працівники БП іноді також недостатньо заінтересовані вкладати особисті кошти у свою професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації через брак для цього достатніх матеріальних і моральних стимулів. Ця обставина викликана такими причинами:

- вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується в організації збільшенням розміру заробітної плати працівникам;

Таблиця 2. Структура соціальних видатків Зведеного бюджету України за 2012–2016 рр.

	2012	2013	2014	2015	2016	Зміна 2016/2012 + збільшення, – зменшення (відсоткові пункти)
Усього видатків	100	100	100	100	100	
у тому числі						
Фундаментальні та прикладні дослідження	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	–0,2
Охорона навколишнього природного середовища	1,1	1,1	0,7	0,8	0,7	–0,4
Житлово–комунальне господарство	4,1	1,5	3,4	2,3	2,1	–2,0
Охорона здоров'я	11,9	12,2	10,9	10,4	9,0	–1,5
Духовний та фізичний розвиток	2,8	2,7	2,7	2,4	2,0	–0,8
Освіта	20,6	20,9	19,1	16,8	15,5	–3,8
Соціальний захист та соціальне забезпечення	25,4	28,7	26,4	25,9	30,9	+5,5

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

Джерело: [3]

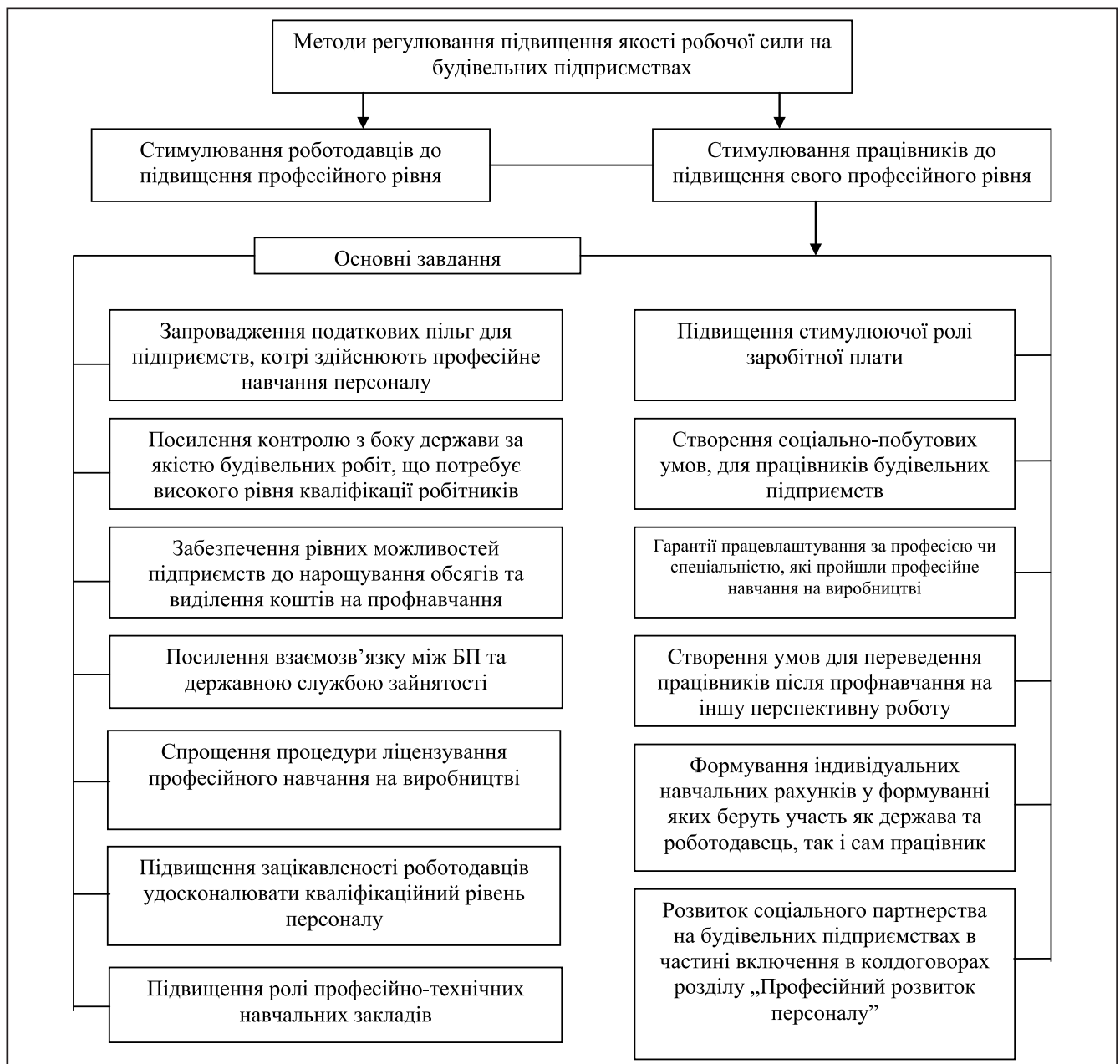
ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

– вкладання коштів працівників для одержання вищого рівня професійної майстерності може не принести йому належної економічної вигоди чи морального задоволення внаслідок відсутності в організації відповідного вакантного робочого місця;

– наймані працівники не мають достатніх гарантій того, що їхні власні інвестиції в дорогу професійну освіту не будуть даремно витрачені ними внаслідок втрати свого робочого місця в результаті скорочення чисельності персоналу в разі складного фінансового стану організації, економічного спаду тощо;

– наймані працівники у ряді випадків не мають достатніх коштів для того, щоб з власної ініціативи пройти підвищення кваліфікації за опанованою професією чи здійснити професійну підготовку за іншою професією.

Істотну роль відіграє також брак належного нормативно-правового, інформаційного та навчально-методологічного забезпечення профнавчання персоналу БП на виробництві. У сучасних умовах професійне навчання на виробництві не має системного планомірного характеру і його організація відбувається лише в разі термінової потреби.



Заходи щодо підвищення організації стимулювання роботодавців і працівників до підвищення професійного рівня персоналу БП

Джерело: розроблено автором

До найбільш важливих питань, які в найближчі роки потрібно вирішити з метою підвищення професійного рівня працюючих на БП, слід віднести розробку та впровадження дієвих важелів щодо посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу та стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію (див. рисунок).

Так, наприклад, необхідним є запровадження податкових пільг для БП, котрі здійснюють професійне навчання персоналу. Доцільно у новому Податковому кодексі України та Законі України «Про професійний розвиток персоналу працівників» обґрунтувати порядок установаження верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу БП. У межах цих лімітів підприємства будівельної галузі матимуть право проводити професійне навчання в загальних закладах освіти чи безпосередньо на виробництві й зменшувати свої податки на прибуток, одержувати компенсацію податкових зобов'язань у разі перевищення навчальних витрат БП.

З метою посилення контролю з боку держави за якістю будівельних робіт, що потребують високого рівня класифікації, доцільно розробити механізм, який би передбачав санкції для БП у разі виготовлення ними низької якості будівельної продукції через недостатню кваліфікацію працівників, а також застосування стимулів при систематичному підвищенні якості будівельних робіт (зокрема, підвищення заробітної плати висококваліфікованим робітникам і фахівцям, премії, доплати за високу якість будівельних робіт). Це передбачає запровадження ефективної системи оцінки персоналу для забезпечення його професіоналізму відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO серії 9000–2000, ISO серії 9001–2000, поширення практики обов'язкової та добровільної сертифікації персоналу на БП.

Важливим напрямом стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня персоналу через механізм фінансування повинно бути посилення взаємозв'язку між БП та державною службою зайнятості, що передбачає збільшення обсягів підготовки незайнятого населення на БП за направленням служби зайнятості; забезпечення службою зайнятості направленою незайнятого населення на навчання на БП достатніми коштами для відтворення робочої сили на якісній основі; надання БП гарантій

службі зайнятості щодо працевлаштування незайнятого населення.

Слід зазначити, що на відміну від професійно-технічних і вищих навчальних закладів, на виробництві здійснюється професійне навчання за значно більшою кількістю професій, мають місце вузькопрофільні і вузькогалузеві робітничі професії. Це ускладнює ліцензування освітніх послуг і робить неможливими організацію і здійснення своєчасного професійного навчання персоналу. Тому з метою стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня персоналу БП необхідно:

- спростити процедуру ліцензування підготовки кадрів на виробництві за робітничими професіями: потрібно ліцензувати не окремі професії, а цілий напрям навчання;
- здійснювати ліцензування професійного навчання персоналу за заявкою БП;
- передбачити видачу ліцензій БП на проведення професійного навчання персоналу на виробництві без визначення ліцензованого обсягу та видів підготовки;
- забезпечити продовження строку дії ліцензії БП на основі надання висновків експертної комісії, котра під час експертизи на БП повинна провести відповідну роботу;
- зменшити витрати БП на ліцензування освітніх послуг; розмежувати розмір плати за видачу ліцензій і розмір плати при продовженні терміну дії ліцензії на освітні послуги.

Також одним із важливих напрямів стимулювання роботодавців до розвитку професійного навчання персоналу має стати підвищення ролі професійно-технічних навчальних закладів, що передбачає: розробку механізму відрахувань коштів БП на розвиток ПТНЗ до місцевих бюджетів, введення системи податкових пільг для БП, котрі здійснюють відрахування у місцеві бюджети на професійне навчання.

Важливим стимулюючим чинником підвищення свого професійного рівня є заробітна плата, яка в будівельній галузі дещо нижча у порівнянні із середнім значенням по Україні (2016 р. – 4731 грн, або 91,3% від середнього значення по Україні).

Внаслідок інфляційних процесів рівень реальної заробітної плати впродовж 2012–2016 рр. відставав від рівня номінальної заробітної плати як по Україні, так і в будівельній галузі, тобто життєвий рівень населення знижувався і спостеріга-

Таблиця 3. Динаміка змін номінальної і реальної заробітної плати в Україні у будівельній галузі за 2012–2016 рр.

Показники	Одиниця вимірювання	Роки						
		2012	2013	2014	2015	2016	Зміни	
							до середнього рівня по економіці	2016/2012, %
Середньомісячна номінальна заробітна плата по Україні	грн	3041	3282	3480	4195	5183	100	171,3
Індекс номінальної заробітної плати по Україні	%	114,9	107,9	106,0	120,5	123,6	x	x
Середньомісячна номінальна заробітна плата в будівельній галузі	грн	2543	2727	2860	3351	4731	91,3	188,0
Індекс номінальної заробітної в будівельній галузі	%	110,8	107,2	104,9	117,2	141,2	x	x
Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року)	%	100,6	100,5	124,9	143,3	113,9	x	x
Індекс реальної заробітної плати по Україні	%	114,2	107,4	84,9	84,1	108,5	x	x
Індекс реальної заробітної плати в будівельній галузі	%	110,1	106,7	84,0	81,8	124,0	x	x

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

Джерело: розраховано автором за даними [2].

лось негативне явище щодо поширення бідності серед працюючих (табл. 3).

Одним із таких стимулюючих чинників щодо підвищення професійного рівня працівників БП є сертифікація персоналу. Сертифікація персоналу матиме широке поширення на БП за умови забезпечення вагомих переваг працівників, які своєчасно проходять сертифікацію, перед несертифікованим персоналом при професійному просуванні та одержанні більш складних і більш високо оплачуваних робіт. Сертифіковані працівники мають відчувати на собі повагу та довіря з боку керівників підприємств. Це посилить їх впевненість у своїх знаннях, навиках і вміннях, прагнення до подальшого професійного розвитку.

Сертифікація персоналу дасть можливість з одного боку, посилити відповідальність керівників БП за належне відношення до проблем підготовки персоналу на виробництві, з іншого боку, стане стимулом до підвищення професійного рівня робочої сили.

Перспективним напрямом стимулювання професійного розвитку найманих працівників є створення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів в яких беруть участь як

державна та роботодавець, так і сам працівник. Таким чином, має місце як спільна зацікавленість, так і відповідальність за досягнуті результати, що є більш справедливим, ніж коли витрати несе одна сторона, а переваги отримують усі. Формування індивідуальних навчальних рахунків сприяє підвищенню відповідальності працівників за свій професійний розвиток, є більш ефективним порівняно з урядовими заходами щодо стимулювання навчання персоналу на виробництві.

Вирішення проблеми стимулювання працівників до підвищення кваліфікаційного рівня персоналу має ґрунтуватись на розвитку соціального партнерства на БП шляхом включення в коледжові та виконання розділу «Професійний розвиток персоналу».

Висновки

Таким чином, для ефективного використання освітніх стимулюючих функцій ЛК необхідно на кожному БП розробити та реалізувати стратегічний напрям щодо удосконалення якісних характеристик виробничого персоналу і його компетентнісних ознак, матеріального стимулювання та соціального захисту працюючих.

Працівник, який постійно розвиває виробничі здібності, стає здатним здійснювати високопрофесійно функціональні обов'язки із застосуванням сучасних більш досконалих, прогресивних прийомів, способів та методів. Тому актуальною стає розробка комплексу заходів щодо забезпечення необхідної якості процесу відтворення професійних здібностей ЛК БП. Такий процес має здійснюватися при певних умовах, що сприятимуть удосконаленню формування компетентності високої якості, тобто тих професійних характеристик персоналу, що є дійсно необхідними для отримання кінцевого результату БП. Це потребує вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу підприємств. Порушена система підготовки та підвищення кваліфікації працівників БП, істотні зміни на ринку праці, що обумовлюють нові вимоги до його учасників, а також демографічний спад призвели до нестачі професійно-компетентного персоналу на багатьох підприємствах будівельної галузі. Тому виникла необхідність швидкого генезису й навчання існуючих кадрів, що для БП означає підвищення якості підготовки працівників, які пов'язують свою професійну діяльність із цілями і завданнями самого підприємства, що в свою чергу, веде до зростання продуктивності праці і зниження плінності кадрів. Якість навчання персоналу є однією з умов, що впливає на якість отриманих знань і як наслідок – на ефективність використання професійних характеристик ЛК.

Список використаних джерел

1. Лич В.М. Актуальні питання розвитку людського потенціалу України / В.М. Лич. – Наукове видання «Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми». Монографія за ред. д.е.н. М.М. Якубовського. – НДЕУ Міністерства економіки України. – К.: 2005. – 407 с.
2. Матеріали сайту Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Матеріали сайту Міністерства фінансів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/>
4. Тройнікова О.М. Економіко-фінансова діяльність будівельних організацій. Видання 2-е виправлене та доповнене / О.М. Тройнікова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 159 с.
5. Геець В.М., Семіноженко В.П. Інноваційний перспективи України / В.М. Геець, В.П. Семіноженко. – Харків: Константа, 2000. – 2006. – 272 с.
6. Мариничева М. Днсять общепринятых заблуждений об управлении знаниями (KnowledgeManagement) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://referaty.com.ua/ukr/details/20837/>
7. Мильнер Б.З. Обучающиеся организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua>
8. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
9. Колективна монографія. Проблеми та перспективи соціального розвитку / За ред. Т.М. Кір'ян. – К.: 2011. – 367с.

О.А. ЗОРИНА,

доктор економічних наук, професор, Національна академія статистики, обліку та аудиту

Аналіз фінансового потенціалу підприємства: теоретичний аспект

В статті розглянуто сутність фінансового потенціалу підприємства та завдання його аналізу. Визначено основні структурні елементи аналітичного забезпечення та надано рекомендації щодо побудови методики аналізу.

Ключові слова: аналіз, фінансовий потенціал, фінансовий стан, показники.

Е.А. ЗОРИНА,

доктор экономических наук, профессор, Национальная академия статистики, учета и аудита

Анализ финансового потенциала предприятия: теоретический аспект

В статье рассмотрена сущность финансового потенциала предприятия и задачи его анализа. Определены основные структурные элементы аналитического обеспечения и даны рекомендации по построению методики анализа.