



Т.М. Кір'ян

Директор НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України, доктор філософії, професор, академік АЕН України, м. Київ

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ — ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У статті розглянуто сучасний стан навчання у професійно-технічних навчальних закладах, на виробництві та у вищих закладах освіти, а також висвітлено питання фінансування цих видів навчання в Україні та у провідних країнах світу. Обґрунтовано пропозиції щодо поліпшення зазначених видів діяльності в Україні.

Ключові слова: людський капітал, підготовка кадрів, фінансування

Активне впровадження інновацій в економіці будь-якої держави супроводжується зниженням матеріально-ї енергомісткості виробництва, зростанням продуктивності праці та, відповідно, підвищенням конкурентоспроможності країни. Дослідження, здійснені у багатьох передових країнах, свідчать, що рушійними елементами розвитку цілісної системи економіки, побудованої за інноваційною моделлю, є:

- продукування наукових знань та інновацій;
- освіта та підвищення кваліфікації;
- забезпечення державної відповідальності за підготовку кадрів для потреб інноваційної економіки;
- використання інновацій;
- управління інноваційним розвитком економіки та його регулювання тощо.

У системі пріоритетів інвестиційно орієнтованої економіки найважливіше місце належить тим з них, що ґрунтуються на наукових знаннях та визначають якість робочої сили як субстанції виробництва. На жаль, Україна поки що далека від таких стандартів.

Цей висновок пояснюється тим, що з часу здобуття незалежності наша країна переживає вже другий цикл фінансово-економічної кризи, яка є наслідком світової кризи. Перший цикл кризи припадав на

1991—1999 рр., коли індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (ВВП) зменшився на понад 50 %. Другий цикл розпочався у другій половині 2008 р. та досі триває.

Якщо у 2007 р. реальний приріст ВВП порівняно з 2006 р. становив 7,9 %, то у 2008 р. порівняно з 2007 р. — всього 2,3, а у 2009 р. знизився на 15,2 % порівняно з 2008 р. Проте у 2010 р. вперше від початку цього циклу кризи спостерігався реальний приріст ВВП на 4,2 %, і зазначена тенденція зберігається і в 2011 р.

Із двадцяти років незалежності, ювілей якої Україна відсвяткувала 24 серпня 2011 р., більше ніж половина припадає на подолання кризових явищ — як соціальних, так і економічних.

В таких умовах окремі працівники не реалізують своїх потенційних здібностей внаслідок того, що, по-перше, здобута спеціальність не відповідає професійній орієнтації працівника; по-друге, рівень кваліфікації не задовольняє вимог ринку праці; по-третє, професійний профіль спеціаліста є надлишковим або незатребуваним на ринку праці тощо. Аналіз витрат на розвиток окремих складових людського капіталу у 2002—2009 рр. свідчить про те, що в Україні в охорону здоров'я щорічно вкладається 3,3—4,0 % ВВП, а в освіту — 5,3—7,3 % (див. таблицю на с. 96). У таких розвинених державах світу, як США, Франція, Велика Британія та Швеція, в охорону здоров'я вкладають удвічі більшу частку ВВП, хоча інвестиції в освіту в Україні у відсотковому вимірі майже такі самі, як у цих країнах [1, с. 301, 319].

В умовах глобалізації та переходу до постіндустріального суспільства в нашій державі актуалізуються проблеми формування трудового потенціалу з високим освітнім, інтелектуальним, професійно-кваліфікаційним рівнем відповідно до вимог економіки знань. Тому потребують вирішення завдання визначення чинників і механізмів державного регулювання процесів відтворення і розвитку трудового потенціалу шляхом професійного навчання протягом усього життя (безперервної освіти)¹.

Професійне навчання населення регулюють закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, Положення про ступеневу професійно-технічну освіту, постанова Кабінету Міністрів України “Про ліцензування освітніх послуг”, Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту. Професійне навчання на виробництві регламентовано розпорядженням Кабінету Міністрів України “Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві”, Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві, Концепцією розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року, Концепцією загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу на період до 2017 року та ін.

Конституцією України проголошено курс на побудову соціальної, правової держави, основними завданнями котрої визнано збереження

¹ Тут і далі використано матеріали дослідження НДІ праці і зайнятості населення за 2010 рік [2].

Таблиця. Тенденції інвестицій у людський та основний капітал у 2002—2009 рр.

№ пор.	Показник	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	Показники 2009 р. до 2002 р., %
1	Охорона здоров'я, млн грн	7 537,9	9 708,2	12 159,4	15 476,5	19 737,7	26 717,6	33 559,9	36 564,9	485,1
2	Духовна та фізична праця, млн грн	1 417,9	2 052,5	2 695,9	3 449,8	4 328,4	5 687,8	7 916,1	8 330,2	587,5
3	Освіта, млн грн	12 269,0	14 977,7	18 333,2	26 801,8	33 785,0	44 333,6	60 959,4	66 773,6	544,2
4	Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн грн	12 643,9	12 953,2	19 310,5	39 940,2	41 419,9	48 517,3	74 069,7	78 775,4	623,5
5	Підсумок (р. 1 + р. 2 + р. 3 + р. 4), млн грн	33 868,7	39 291,6	52 499,0	85 668,3	99 271,0	125 256,3	176 505,1	190 441,1	562,3
6	Інвестиції в основний капітал, млн грн	37 178,0	51 011,0	75 714,0	93 096,0	125 254,0	188 486,0	233 081,0	151 777,0	408,2
7	Співвідношення, %: р. 5 : (р. 5 + р. 6) р. 6 : (р. 5 + р. 6)	48,0 52,0	44,0 56,0	41,0 59,0	48,0 52,1	44,0 56,0	40,0 60,0	43,0 57,0	56,0 44,0	—
8	Номінальний ВВП, млн грн	225 810,0	267 344,0	345 113,0	441 452,0	544 153,0	720 731,0	948 056,0	914 720,0	405,1
9	Співвідношення р. 1 до р. 8, %	3,3	3,6	3,5	3,5	3,6	3,7	3,5	4,0	—
10	Співвідношення р. 3 до р. 8, %	5,4	5,6	5,3	6,1	6,2	6,2	6,4	7,3	—
11	Співвідношення р. 5 до р. 8, %	15,0	15,0	15,0	19,0	18,0	17,0	19,0	20,8	—
12	Співвідношення р. 6 до р. 8, %	16,0	19,0	22,0	21,0	23,0	26,0	25,0	16,6	—

Джерело: складено автором за даними «Статистичного щорічника України за 2009 р.» [3, с. 26, 58, 206].

життя, здоров'я людини, сприяння її розвитку, реалізацію прав на освіту і працю, яку вона вільно обирає. Для здійснення права громадян на здобуття професійної освіти в країні функціонує розгалужена мережа професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та вищих навчальних закладів (ВНЗ). Однак нинішній стан формування трудового потенціалу складно визнати задовільним. Зокрема, хоча кількість ПТНЗ у 2005 р. порівняно з 2002 р. зросла на 61 заклад (з 962 до 1023), а чисельність їхніх випускників збільшилася на 4,2 тис. осіб, однак починаючи з 2006 р. ці показники постійно зменшувались, і в 2009 р. в Україні діяло 975 ПТНЗ, в яких було підготовлено 239,4 тис. кваліфікованих робітників, що на 43,0 тис. осіб менше, ніж у 2002 р.²

Кількість ВНЗ I—II рівнів акредитації за період з 2001/2002 по 2009/2010 навчальний рік зменшилась на 154 заклади й становила 511, а чисельність випущених фахівців скоротилася на 32,7 тис. осіб (з 147,5 тис. у 2002 р. до 114,8 тис. у 2009 р.). Водночас за цей період кількість ВНЗ III—IV рівнів акредитації збільшилась на 32 заклади (до 350)³, а чисельність їхніх випускників зросла з 312,8 тис. осіб у 2002 р. до 527,3 тис. у 2009 р., що на 214,5 тис. осіб, або в 1,7 разу, більше⁴.

У 2009 р. на 10 підготовлених у ПТНЗ робітників припадало 27 фахівців, які закінчили ВНЗ I—IV рівнів акредитації. Але зростання чисельності випускників нерідко супроводжувалось зниженням їхнього освітньо-кваліфікаційного рівня, особливо у фахівців, підготовлених у приватних ВНЗ III—IV рівнів акредитації.

Як наслідок, значна частина випускників професійних навчальних закладів не могли самостійно знайти роботу, тому зверталися за допомогою до державної служби зайнятості (ДСЗ). За даними Державного центру зайнятості, у 2009 р. з 82 857 випускників, які перебували в ньому на обліку, 9,6 % становили випускники загальноосвітніх навчальних закладів, 33,9 — ПТНЗ і 56,5 % — ВНЗ. Протягом року було працевлаштовано майже кожного четвертого випускника загальноосвітніх навчальних закладів і ПТНЗ та кожного п'ятого — ВНЗ.

До появи надмірної, не зумовленої реальними потребами кількості ВНЗ, зростання невідповідності між якістю підготовки спеціалістів та вимогами робочих місць призвела невибагливість з боку громадян щодо якісної вищої освіти, оскільки нерідко батьки підтримують прагнення своїх дітей здобути вищу освіту у будь-якому ВНЗ. Водночас спостерігається зниження доступності освіти (особливо вищої) для дітей із малозабезпечених сімей і дітей-сиріт, поглиблюється розрив у рівні освіти між мешканцями міст і сіл. При цьому погіршується якість загальнодоступних освітніх послуг, порушуються принцип єдності навчання та виховання, взаємодія між освітньою системою і виробництвом, відбувається необґрунтоване скорочення спеціальностей природничого і технічного напрямів тощо. Слід визнати, що сучасна вітчизняна освіта не відповідає вимогам інноваційної діяльності, новітніх технологій виробництва і праці. Основними причинами такого стану

² Дані Держкомстату України за відповідні роки.

³ Там само.

⁴ Там само.

в Україні є застаріла матеріально-технічна база, брак кваліфікованих кадрів, слабкість технологій, методів, форм навчання, особливо професійного, недосконалі структура, програми, зміст навчання, відсутність загальнодержавної системи контролю якості освіти на всіх рівнях, а також ефективного зв'язку та взаємодії системи освіти з виробництвом, неналежний рівень підтримки системи освіти з боку держави, особливо щодо її фінансування тощо.

В умовах глобалізації в економічно розвинених країнах саме знання є головним фактором виробництва, і це спонукає підприємства розробляти й запроваджувати інноваційні технології. Знання дають можливість визначити шляхи виходу з кризи й окреслити перспективи подальшого розвитку економіки та суспільства.

За оцінками Світового банку, індекс економіки знань (що розраховується на підставі показників розвитку інноваційної системи, освіти і людських ресурсів, інформаційно-комунікаційних технологій та економічного режиму і державного управління) в Україні становить 5,55, тоді як у провідних країнах світу (Швеції, США, Фінляндії, Ірландії, Великій Британії, Канаді, Франції, Німеччині, Японії, Нідерландах) він перевищує 8,21. Українські університети практично не представлені у відповідних світових і європейських рейтингах. Кількість статей науково-технічної тематики, опублікованих українськими вченими у провідних світових наукових журналах, у 2006 р. становила 4044 (проти 96 449 праць учених Великої Британії, 23 033 — Росії, 14 240 — Ізраїлю) [4]. Частка України на світовому ринку наукомісткої продукції менша від 0,1 %, обсяг виконаних науково-технічних робіт ледве сягає 1 % ВВП України, інноваційна активність промислових підприємств є низькою, масштаби оновлення основних засобів не перевищують 5 % на рік, матеріально-технічна база наукових організацій старіє.

На тлі збільшення чисельності осіб із науковими ступенями погіршується якість їхньої підготовки, посилюються відплив кадрів в інші сфери діяльності, міграція найбільш кваліфікованої та професійно придатної до творчого пошуку частини наукової еліти, зростає середній вік дослідників. За даними індексу глобальної конкурентоспроможності у 2007 р. Україна з-поміж 131 держави за рівнем вищої освіти та фахової підготовки посідала 53-тє місце, за технологічним розвитком — 93-тє, а за інноваціями — 65-тє [4]. Отже, нинішні стан і тенденції розвитку наукової й освітньої сфери нашої країни не відповідають світовим вимогам і стандартам, і це викликає занепокоєння. Для покращення ситуації потрібно розробити й реалізувати сучасну новітню державну політику, особливо у сфері професійної освіти.

За даними Держкомстату, чисельність штатних найманих працівників в економіці України станом на 1 січня 2010 р. порівняно з аналогічним показником 2003 р. скоротилася в 1,1 разу, зокрема, внаслідок різкого зменшення їх у галузі сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ним послуг (у 2,9 разу), рибальства та рибництва (у 2,8 разу) і незважаючи на збільшення у сфері фінансової діяльності (в 1,8 разу) та торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (в 1,5 разу). При цьому у складі найманих

штатних працівників частка тих, хто мав неповну та базову вищу освіту, по Україні знизилась на 1,1 в. п., а частка осіб із повною вищою освітою зросла на 8,7 в. п. і дорівнювала 31,3 %. Тобто на початок 2010 р. майже кожний третій працівник мав повну вищу освіту.

Аналіз розподілу штатних працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності показав, що найбільше працівників з *неповною й базовою вищою освітою* у 2010 р. було у сферах охорони здоров'я, надання соціальної допомоги (42,4 %), надання комунальних та індивідуальних послуг, культури та спорту (29,2), діяльності ресторанів та готелів (27,6), а найменше — у галузі сільського господарства, мисливства, лісового господарства (14,8), рибальства та рибництва (17,4), будівництва (18,3 %). Найбільше найманих працівників із *повною вищою освітою* задіяно в галузях державного управління (64,0 %), фінансової діяльності (63,9), освіти (51,8), де понад половина тих, хто працює, мають вищий освітньо-кваліфікаційний рівень, а найменше — в сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві (10,7), рибальстві й рибництві (13,8) та у промисловості (20,6 %) [5, 6].

Потрібно визнати, що статистичні дані не дають відповіді на запитання, наскільки дипломовані фахівці за рівнями кваліфікації й компетенції відповідають вимогам робочих місць і посад та потребам роботодавців. Адже частина тих, хто має вищу освіту, працюють не за здобутим фахом, при цьому у багатьох працівників низький кваліфікаційний рівень, їм бракує професійного досвіду. Тому нерідко роботодавці не довіряють дипломам фахівців, особливо одержаним у приватних ВНЗ. В умовах надлишку громадян із вищою освітою, але низьким рівнем кваліфікації та компетенції на ринку праці наявний постійний дефіцит висококваліфікованих фахівців. За даними ДСЗ, за останні роки лише кожний третій випускник ВНЗ, який перебував на обліку, зміг працевлаштуватись.

Вагомою причиною невідповідності пропозиції робочої сили попиту на неї є відсутність взаємоузгодженого зв'язку ринку праці з ринком освітніх послуг. В Україні останній сьогодні орієнтується не на потреби роботодавців і перспективний попит ринку праці на робочу силу, а переважно на попит громадян, які не в змозі об'єктивно врахувати попит територіальних ринків праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційними рівнями та реальні можливості майбутнього працевлаштування. А ВНЗ при встановленні обсягів і структури прийому виходять переважно з уже досягнутого рівня, орієнтуючись здебільшого на попит громадян на освітні послуги та особливо не переймаючись проблемами працевлаштування своїх випускників.

Дисбаланс між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки робітників і фахівців у ПТНЗ й ВНЗ та потребами економіки, попитом на робочу силу територіальних ринків праці зумовлений відсутністю ефективної системи моніторингу та прогнозування потреби у працівниках (за професіями, спеціальностями) у територіальному аспекті. Тому в Україні актуальною є проблема прогнозування перспективного попиту територіальних ринків праці на робочу силу за обсягами, професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Система професійної орієнтації не забезпечує обґрунтованого вибору професії громадянами, що має враховувати як особистісні характеристики (стать, вік, стан здоров'я, здібності, рівень інтелекту, інтереси, бажання), так і попит ринку праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями. Слід визнати, що умови й порядок зарахування абітурієнтів до вищих навчальних закладів не досконалі, а здібна молодь часто позбавлена можливості здобувати освіту у ВНЗ через брак фінансів.

З метою формування в Україні економіки знань необхідно запровадити безперервну освіту, що триватиме протягом усього життя. Нині цю проблему активно розробляють в усіх економічно розвинених країнах. Зокрема, під час зустрічі, яка відбулася в Лісабоні у 2000 р., Європейська комісія та країни — члени ЄС визнали професійне навчання протягом усього життя головною метою безперервної освіти, що має розв'язувати завдання забезпечення активної громадянської позиції, конкурентоспроможності громадян на ринку праці [7]. В умовах глобалізації, активного впровадження інноваційних технологій безперервна професійна освіта має сприяти розвитку працівника й формуванню в нього прагнення до набуття високого рівня професійної кваліфікації, компетентності, до творчості, професійної мобільності, соціальної й громадянської зрілості.

Слід зауважити, що в успішних компаніях європейських країн, які витрачають 8—10 % фонду оплати праці на розвиток персоналу, віддача сягає 10—12 % [8]. У США щорічні витрати на фінансування програм професійного навчання персоналу на виробництві перевищують 100 млрд дол. Майже 76 % американських фірм із чисельністю працівників понад 500 осіб активно використовують різні форми професійного навчання працівників [9]. Соціологічні дослідження соціально-економічної поведінки найманих працівників в Україні підтвердили пряму залежність їхнього статку від освітньо-кваліфікаційного рівня і професійної компетенції.

Необхідно зауважити, що професійне навчання працівників на підприємствах України наразі не забезпечує підвищення їхньої кваліфікації та не відповідає інноваційним технологіям виробництва і праці. Це призводить до того, що періодичність підвищення кваліфікації працівників удвічі перевищує нормативну й сягає 12 років, тоді як у країнах Євросоюзу цей показник становить майже 5 років, у Японії — від одного до півтора року, в Російській Федерації — 7,8 року [10]. Незадовільний рівень кваліфікації значної частини працівників гальмує реалізацію економічних реформ і не відповідає вимогам ринкової економіки. Все це свідчить про необхідність створення в Україні ефективної системи професійного навчання на виробництві з урахуванням сучасних вимог.

Низьку мотивацію до поліпшення професійного рівня більшість найманих працівників пов'язують з такими стримувальними чинниками, як невпевненість у збереженні робочого місця (постійної зайнятості), мала ймовірність підвищення рівня оплати праці, професійного, кар'єрного зростання, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі.

Гальмує розвиток персоналу шляхом професійного навчання на виробництві складність процедури отримання підприємствами, установами, організаціями ліцензій у сфері надання освітніх послуг на виробництві. Причинами цього є недосконалість окремих положень постанови Кабінету Міністрів України “Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг” від 8 серпня 2007 р. № 1019, невідповідність державних стандартів професійної освіти вимогам ринкової економіки щодо професій, за якими здійснюються підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві, відсутність банків даних державних стандартів освіти. Недосконалим є інформаційне й науково-методичне забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві тощо.

Для покращення професійного навчання (професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) в Україні протягом усієї професійної діяльності людини потрібно вдосконалити технологію навчання, структуру та зміст освіти, а головне — збільшити обсяги фінансування.

Безперервна освіта (професійна освіта упродовж усього життя) має охоплювати формування у громадян потреби у знаннях, самоосвіті, професійному саморозвитку з урахуванням попиту ринку праці на робочу силу; забезпечення послідовності навчання на різних ступенях освіти, кожен наступний з яких є продовженням попереднього; оптимальний зв'язок шкільної, професійно-технічної та вищої освіти.

Для розв'язання визначених завдань органи державної влади, служба зайнятості, заклади системи освіти, роботодавці мають розробити відповідну стратегію й ефективно виконувати свої функції. Зокрема, органам влади слід обґрунтувати й сформулювати ідеологію побудови економіки знань у суспільстві, розробити та забезпечити реалізацію Концепції професійного навчання протягом усього життя, здійснювати систематичне прогнозування потреб національної економіки в робітниках і фахівцях за обсягами і професійно-кваліфікаційним складом, вдосконалити систему державного замовлення на підготовку та перепідготовку кадрів, збільшити масштаби фінансування системи освіти тощо. Державній службі зайнятості потрібно здійснювати систематичний моніторинг попиту на робочу силу та її пропозиції за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями; професійну орієнтацію різних категорій населення; прогнозування попиту територіальних ринків праці на робочу силу за професійно-кваліфікаційним складом; працевлаштування незайнятих, безробітних громадян та забезпечення їх професійного навчання; організацію громадських робіт тощо. Професійні заклади освіти мають суттєво підвищити якість освітніх послуг шляхом поліпшення матеріально-технічної й виробничої бази, підвищення кваліфікаційного рівня педагогічного, професорсько-викладацького складу, впровадження новітніх технологій, методів, форм навчання тощо. Роботодавці повинні сприяти формуванню вимог до кваліфікаційного рівня та компетенції працівників, на постійній основі ефективно співпрацювати з ПТНЗ та ВНЗ, вдосконалити систему професійного навчання на виробництві та збільшити обсяги фінансування для професійного навчання персоналу (див. рисунок).



Рис. Основні завдання інституцій України щодо формування трудового потенціалу

Отже, з метою вдосконалення системи професійної освіти держава повинна:

— розробити окремий розділ макроекономічних прогнозів, присвячений перспективному попиту територіальних ринків праці на робітників і фахівців (за обсягами, професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційними рівнями);

— сформувати дієву систему професійної орієнтації для сприяння громадянам в обґрунтованому виборі професії з урахуванням як особистісних характеристик (статі, віку, стану здоров'я, здібностей, рівня інтелекту, інтересів, бажань), так і попиту ринку праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями;

— забезпечити доступність освіти всіх рівнів для населення з різними доходами;

— удосконалити умови й порядок зарахування абітурієнтів до вищих навчальних закладів;

— створити загальнодержавну систему контролю якості освіти на всіх рівнях;

— організувати на всіх рівнях систематичну взаємоузгоджену й ефективну співпрацю представників сфери освіти й науки, ринку праці та роботодавців;

— звільнити від оподаткування професійні навчальні заклади або зменшити рівень їх оподаткування;

— здійснювати підтримку тих навчальних закладів, які виконують вимоги обов'язкових державних освітніх стандартів і забезпечують високий освітній рівень випускників;

— модернізувати систему професійної освіти (ПТНЗ, ВНЗ) відповідно до сучасних вимог;

— сприяти формуванню й розвитку навчально-виробничих комплексів ступеневої підготовки робітників підприємств;

— удосконалити структуру, програми, зміст навчання, посиливши акцент на формуванні практичних навичок;

— запровадити сучасне оцінювання якості професійної освіти за кінцевими результатами;

— сприяти інтеграції вітчизняної професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти в міжнародну освітню систему тощо.

Показовим є досвід економічно розвинених країн у цій сфері. Зокрема, в передових державах для визначення перспективного попиту на робочу силу в макроекономічних прогнозах розробляють окремий розділ із прогнозування потреби в робітниках і фахівцях. У США, наприклад, такі прогнози здійснюють протягом останніх 50 років і постійно публікують їх результати. Для цього відпрацьовано методологічні підходи та створено інформаційно-статистичну базу, що ґрунтується на новітніх технологіях. Структура прогнозу охоплює такі основні блоки [11]:

— прогноз динаміки чисельності економічно активного населення з урахуванням демографічного чинника і рівня економічної активності за 128 групами населення залежно від статі, віку, національності тощо;

— прогноз економічного зростання (спаду) за макроекономічними показниками з урахуванням основних чинників;

— прогноз розвитку виробництва за 200 видами економічної діяльності з виділенням 20, в яких зайнятість зростає (або знижується) найшвидшими темпами;

— прогноз професійно-кваліфікаційного складу зайнятих, що узгоджується з прогнозом розподілу тих, хто працює у великих галузях економіки;

— розподіл зайнятого населення за 500 професіями з детальним аналізом попиту на робочу силу за 30 професіями з найбільшим абсолютним і відносним збільшенням (зменшенням) чисельності працівників;

— прогноз додаткової потреби в робочій силі з урахуванням економічного зростання (спаду);

— розподіл працівників за професійним складом і т. ін.

Для вдосконалення в Україні системи професійного навчання кадрів на виробництві потрібно розв'язати завдання щодо *стимулювання до професійного навчання як роботодавців, так і самих працівників*,

поліпшення умов та процедури ліцензування, державних стандартів, структури, змісту, видів і форм навчання, його інформаційного й науково-методичного забезпечення, розширення джерел і збільшення обсягів фінансування.

Досвід економічно розвинених країн у сфері розвитку персоналу шляхом професійного навчання також вартий уваги. Наприклад, у США та країнах Євросоюзу поширена ліберальна форма такого навчання, за якої рішення про його напрями, періодичність і тривалість приймає сам працівник. Для цього створено мережу спеціальних агенцій, навчальні програми яких дають змогу поєднувати роботу й навчання, оперативно реагувати на кон'юнктуру ринку праці. Працівники, котрі хочуть навчатись, укладають з такими агенціями відповідні контракти. У країнах Євросоюзу для професійного навчання працівників використовують систему освітніх ваучерів, які компенсують до 60 % вартості освітніх послуг [12, с. 27]. Слід зауважити, що перелік організацій та агенцій, котрі можуть надавати такі послуги за ваучерами, вартість ваучера, порядок його надання (з урахуванням стажу роботи, підтвердження потреби в соціальній допомозі тощо) визначає держава. Зокрема, у Нідерландах для професійного навчання малокваліфікованих працівників створюють індивідуальні рахунки. Таким працівникам надано можливість відкривати цільовий рахунок, на який нараховується субсидія розміром 454 євро. Цей рахунок поповнюють як підприємство, так і сам працівник, але кошти з нього може бути витрачено лише на професійне навчання.

В Угорщині держава бере участь у фінансуванні професійного навчання на виробництві, організовуючи серед працівників грантові конкурси на одержання стипендії. Такі конкурси двічі на рік проводить міністерство, яке регулює сферу праці. Умови конкурсу змінюються залежно від цільової групи (виду діяльності, стажу роботи, віку учасників тощо), а для підтримки осіб з інвалідністю відбуваються окремі конкурси. На професійне навчання зайнятого населення щорічно виділяється 2 млн євро, причому працівники, які навчаються за програмами підвищення кваліфікації, мають 30-відсоткові податкові пільги [12, с. 28]. Програми надання грантів для підвищення кваліфікації працівників існують також в Австрії, Нідерландах, Великій Британії.

Професійне навчання на робочому місці здійснюється також через систему наставництва, в тому числі на конкурсній основі. У Бельгії, наприклад, діє програма “Навчання на підприємстві”, відповідно до якої досвідчені працівники (старші за 50 років) проводять індивідуальне навчання (від 300 до 480 год на рік) молодих працівників зі стажем роботи меншим, ніж 1,5 року. Компанії, котрі застосовують цю програму, одержують відповідні субсидії від держави, що розподіляються за схемою грантового конкурсу.

В окремих країнах Європи у колективних договорах передбачено оплачувані навчальні відпустки, що фінансуються з фонду заробітної плати та особистих доходів працівників.

В Україні актуальною проблемою залишається фінансове забезпечення професійного навчання на виробництві. Для її розв'язання слід розширити спектр інвестиційних джерел та збільшити обсяги фінансування. Варто нагадати, що витрати українських підприємств на професійне

навчання працівників протягом останніх років перебували в межах 0,2—0,3 % загальних витрат на робочу силу, тоді як у країнах Євросоюзу цей показник сягає 1 %.

В економічно розвинених країнах для професійного навчання кадрів на виробництві застосовують такі механізми фінансування:

— ринковий, коли управління ресурсами здійснюється з допомогою фінансових інструментів (плата за навчання або грошові внески);

— адміністративний, за яким рух ресурсів відбувається через податки (з усіх громадян, найманих працівників, роботодавців), при цьому рівень фінансової підтримки професійного навчання залежить від місця проживання й розміру доходу працівника, рівня оподаткування, структури й обсягу особистих витрат, сектору економіки, одержуваного прибутку;

— цільовий, коли можливість навчатися надається тим, хто оплачує навчання. Загальні податки до бюджету замінюються цільовими податками, зокрема на потреби професійного навчання.

У розвинених країнах застосування цих механізмів відрізняється за рівнем державної підтримки, активністю соціальних партнерів, процедурними та регулюючими механізмами. Наприклад, у Японії, де розвиток персоналу є пріоритетом у розвитку виробництва, професійне навчання на підприємствах підтримує держава через бюджетні субсидії. У Німеччині навчання свого персоналу оплачують самі компанії, а держава фінансує витрати на навчання у професійних училищах. Аналогічна ситуація спостерігається й у Нідерландах.

У Данії початкову професійну освіту громадяни здобувають у навчальних закладах, компаніях, міжфірмових центрах. Фінансування здійснюється через розподіл витрат між усіма суб'єктами професійного навчання на основі законодавчо встановленої тристоронньої процедури, яка передбачає участь держави, організацій роботодавців та профспілок. Водночас із національного бюджету Данії на професійне навчання виділяються державні гранти. На підставі положень колективних трудових договорів та угод між урядом, роботодавцями й профспілками за рахунок 8-відсоткового податку на валовий фонд оплати праці формуються фонди сприяння професійному навчанню, наповнення яких здійснюють роботодавці, профспілки, а також уряд у вигляді субсидій.

У Франції система професійного навчання кадрів фінансується за рахунок коштів державного і регіональних бюджетів та підприємств. Компанії покривають частину витрат у формі спеціального податку на учнівство, що становить 0,5 % фонду заробітної плати. Цей податок сплачують усі підприємства, які займаються промисловою, комерційною, ремісничою, сільськогосподарською діяльністю, а кошти від нього спрямовуються до навчальних центрів, що реалізують відповідні програми. З підприємств також стягуються податок на потреби альтернативного навчання, надходження від якого використовуються для оплати професійного навчання працівників і який сплачується наприкінці року в разі, якщо роботодавець не витратив коштів на навчання свого персоналу. Компанії, котрі беруть на навчання кількох учнів, звільняються від сплати податків.

У Швеції проблемами професійного навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, що створю-

ються згідно з договорами між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній — членів фондів. Розмір внеску залежить від розміру фонду оплати праці компанії та встановлюється щорічно при укладанні колективних договорів.

У Чилі підприємства промисловості, сфери послуг і сільського господарства, котрі фінансують професійне навчання кадрів, отримують пільги при оподаткуванні. Залежно від обсягів витрат на навчання персоналу фірмам зменшують податок на прибуток (знижка сягає 1 % фонду оплати праці). Цей механізм регулює Національна служба підготовки кадрів і зайнятості, що є складовою відповідного міністерства і визначає верхню межу вартості навчального модуля, досягнення якої стає підставою для зменшення податків. Професійне навчання персоналу підприємства проводять самостійно або користуються послугами освітніх фірм [12, с. 31].

Отже, досвід економічно розвинених країн показує, що професійний розвиток кадрів здебільшого є компетенцією підприємств. Держава компенсує лише частину витрат на професійне навчання, використовуючи механізми стимулювання його проведення (податкові пільги, створення відповідних освітніх фондів тощо).

Для вирішення проблем, пов'язаних із фінансуванням професійного навчання працівників на виробництві, в Україні доцільно запровадити для роботодавців певні пільги та преференції, використовувати кошти державного і місцевих бюджетів, залучати до фінансування соціальних партнерів. А з метою підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання працівників, необхідно:

— на законодавчому рівні закріпити право роботодавців за погодженням із профспілками визначати термін, який зобов'язаний відпрацювати співробітник, котрий навчався за кошти підприємства, шляхом затвердження типового договору про направлення на навчання за кошти підприємства;

— розробити та запровадити порядок відшкодування працівниками чи іншими фізичними або юридичними особами підприємству коштів, витрачених на професійне навчання, у разі невиконання працівником договірних зобов'язань в односторонньому порядку без поважних причин.

Розвиткові персоналу шляхом професійного навчання на виробництві в Україні сприятиме:

— ухвалення законів України “Про професійний розвиток”, “Про державне замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахівців”, “Про професійне навчання кадрів на виробництві”;

— спрощення процедури ліцензування надання підприємствами, установами, організаціями освітніх послуг на виробництві через внесення змін та доповнень до постанови Кабінету Міністрів України “Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг” від 8 серпня 2007 р. № 1019;

— розроблення й затвердження в установленому порядку державних стандартів професійної освіти для професій, за якими здійснюються підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві;

— запровадження механізму інформування підприємств про банк державних стандартів освіти та порядок їх придбання;

— вдосконалення інформаційного й науково-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві через підвищення ефективності роботи методичних підрозділів Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерства соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади;

— розвиток й активізація діяльності навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти АР Крим, обласних, Київської та Севастопольської державних адміністрацій.

Основними завданнями держави у сфері розвитку персоналу шляхом професійного навчання на виробництві мають бути:

— вдосконалення нормативно-правового підґрунтя професійного навчання, його наукового й інформаційного забезпечення;

— підтримка підприємств, що впроваджують інновації, здійснюють професійне навчання кадрів із урахуванням перспективного розвитку;

— визначення правового статусу підрозділів на підприємствах, що займаються питаннями професійного навчання кадрів;

— створення сучасної науково-методичної, інформаційної, матеріально-технічної бази відповідно до перспективних потреб виробництва;

— підвищення кваліфікації інструкторів і викладачів, які здійснюють професійне навчання персоналу;

— вдосконалення механізму фінансування шляхом розширення спектру джерел фінансування: субсидій з державного та місцевих бюджетів, визначення можливостей і порядку пільгового оподаткування;

— запровадження системи економічних стимулів для роботодавців і для найманих працівників до підвищення професійної кваліфікації тощо.

Саме виконання цих завдань уможливить формування й розвиток трудового потенціалу України в умовах активізації глобалізаційних, інноваційних процесів та становлення економіки знань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Доклад о развитии человека за 2006 год = Human Development Report 2006 // Human Development Reports [Electronic resource]. — Режим доступа : <http://hdr.undp.org>.

2. Перспективні напрями державної політики у сфері соціального розвитку : [дослідження НДІ праці і зайнятості населення за 2010 рік] / НДІ праці і зайнятості населення. — К., 2010. — 234 с. — № ДР 0110U000948.

3. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Держкомстат України ; за ред. О.Г. Осауленка. — К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2010. — 566 с.

4. Концепція гуманітарного розвитку України : [проект від 14.03.2008 р.] [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://old.niss.gov.ua/Table/koncsep.htm>.

5. Праця України. 2002 : стат. зб. / Держкомстат України ; [відп. за вип. Н.В. Григорович]. — К. : Держкомстат України, 2003. — 413 с.

6. Праця України у 2009 році : стат. зб. / Держкомстат України ; [відп. за вип. І.В. Сенік]. — К. : Держкомстат України, 2010. — 341 с.

7. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>.

8. Український ринок праці : особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков [та ін.] ; за ред. І.Л. Петрової. — К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2009. — 368 с.

9. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 29—33.

10. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 березня 2006 р. № 158-р // Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=158-2006-%F0>.

11. Бондарчук К.П. Механізм формування системи професійної орієнтації населення в Україні : дис. ... канд. екон. наук / К.П. Бондарчук. — К., 2006. — С. 112—113.

12. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.

Кириьян Т.М. *Инвестиции в человеческий капитал — залог повышения эффективности экономического развития*

В статье рассматривается современное состояние обучения в профессионально-технических учебных заведениях, на производстве и в высших учебных заведениях, а также освещаются вопросы финансирования этих видов обучения в Украине и в ведущих странах мира. Обоснованы предложения по улучшению упомянутых видов деятельности в Украине.

Ключевые слова: человеческий капитал, подготовка кадров, финансирование

Kirijan T.M. *Investments into human capital — the essential condition for raising efficiency of economic development*

Took up questions of current situation in the area of training at vocational schools, higher educational institutions and on-job training; problems of financing of these kinds of training in Ukraine and leading countries of the world. Propositions to improve these kinds of activity are grounded.

Keywords: human capital, training of personnel, financing