

ІНВЕСТИВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ: ОСОБЛИВОСТІ, ВІДДАЧА ТА ІНСТРУМЕНТИ СТИМУЛЮВАННЯ

Проаналізовано динаміку витрат на професійне навчання в Україні та країнах ЄС. Доведено взаємозв'язок між розміром витрат підприємств на розвиток персоналу і продуктивністю праці. Досліджено типи відносин між урядом і роботодавцями в сфері професійного навчання персоналу. Наведено основні інструменти стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня працівників.

Ключові слова: розвиток персоналу, людський капітал підприємства, безперервна професійна підготовка, витрати на професійне навчання.

INVESTMENT OF ENTERPRISES STAFF DEVELOPMENT: PECULIARITIES, IMPACT AND TOOLS FOR STIMULATION

In the article it is investigated the features of management costs for staff development including types of relations between the government and employers in the sphere of professional training and tools to stimulate employers to improve the professional level of employees. The analysis of spending dynamics on staff development in the context of the EU, Ukraine's regions and company size by number of employees show underestimation of the role of investment in human capital. The negative result of this situation is to reduce the competitiveness of enterprises particularly in the global market. Creating an effective mechanism for encouraging employers to continuous training is associated with increasing the role of state in regulating the process of investing in human capital.

Keywords: staff development, human capital company, continuous training, cost of vocational training.

Постановка проблеми. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує пряму залежність між розвитком виробництва і рівнем професійної підготовки персоналу. За даними аналітиків США зростання інвестицій в навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на 10% підвищує продуктивність праці лише на 4%. Недаремно, американський дослідник Дж. Грейсон зазначив, що саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. Розвиваючи цю думку, вчений констатує, що «вже пора навчитися визначати вартість цього багатства і усвідомити необхідність вкладень фінансових ресурсів в розвиток людини» [1].

Однак, на даний час в Україні спостерігається відставання якості робочої сили від потреб економіки, лише 9% облікової кількості штатних працівників охоплено системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня персоналу становить в середньому 11 років, в той час як в країнах Євросоюзу – близько 5 років [2]. Саме тому проблема інвестування в професійний розвиток персоналу є надзвичайно актуальною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми формування та накопичення людського капіталу шляхом неперервного професійного навчання знайшли висвітлення в працях таких українських вчених, як Д. Богиня, С. Варналій, А. Гальчинський В. Геєць, А. Грішнова, Г. Євтушенко, А. Захарова, Е. Лібанова, В. Куценко, Т. Петрова, А. Подра, С. Писаренко, Л. Шевчук, В. Шмідт та інші. Однак більшість наукових праць з даної проблематики стосуються лише окремих аспектів професійного розвитку персоналу на виробництві. Тому виникає необхідність більш ґрунтовного дослідження та створення ефективного механізму регулювання неперервного професійного навчання на підприємствах України.

Формулювання цілей статті. Відтак, метою даної роботи є дослідження особливостей та віддачі інвестиційних вкладень підприємств у розвиток персоналу, а також основних інструментів стимулювання роботодавців до безперервного професійного розвитку людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У США на кожен долар, вкладений в розвиток виробництва, 85 центів доводиться на розвиток персоналу. Однак, в Україні роль інвестицій в професійне навчання працівників істотно недооцінюється. За даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, витрати українських підприємств на професійне навчання працівників за 2001–2014 рр. в середньому становили 0,2% від загальних витрат на робочу силу, в той час як в країнах Євросоюзу цей показник в п'ять разів вище. Варто також відзначити, що протягом тринадцяти років простежується негативна тенденція у фінансуванні підприємствами професійного навчання працівників (частка витрат на оплату навчання зменшилася з 0,3% до 0,1%) (табл. 1).

Залежно від масштабів підприємницької діяльності витрати на професійне навчання персоналу в 2010 р. варіювали від 0,09% до 0,19% в загальній сумі витрат підприємства на одного штатного працівника, а в 2014 р. – від 0,05% (2 грн) до 0,15% (10 грн) (табл. 2).

Таблиця 1

Середньомісячні витрати на навчання одного працівника в Україні [3]

	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.		Темп росту
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	
Загальна сума витрат на одного працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100	5297,00	100	9,6
в т.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1	3,6

Таблиця 2

Середньомісячні витрати на професійне навчання одного штатного працівника в залежності від чисельності працівників підприємства [3]

Рік	10–49 прац.		50–249 прац.		250–499 прац.		500–999 прац.		1000 і більше прац.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
2010	2	0,09	3	0,10	7	0,18	8	0,19	9	0,19
2014	2	0,05	3	0,07	6	0,12	9	0,14	10	0,15

У регіональному розрізі частка витрат на професійне навчання працівників у середньомісячних витратах підприємств на одного штатного працівника за 2010–2014 рр. істотно змінилася. Якщо розділити області України за часткою витрат на професійне навчання персоналу на три групи, то в 2010 р. до групи з найбільшими витратами належало 8 областей, а в 2014 році – всього три (табл. 3). При цьому Рівненська та Львівська області за чотири роки перемістилися з першої групи з найбільшими витратами в третю – з найменшими.

Таблиця 3

Групування областей України за часткою витрат (%) на професійне навчання працівників у середньомісячних витратах підприємств на одного штатного працівника [3]

Рік	1 група (от 0,16%)	2 група (от 0,11% до 0,16%)	3 група (до 0,11%)
2010	Рівненська, Полтавська, Київська, Львівська, Дніпропетровська, Вінницька, Запорізька	Волинська, Закарпатська, Одеська, Луганська, Сумська, Тернопільська, Чернівецька, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська	Івано-Франківська, Черкаська, Кіровоградська, Миколаївська, Житомирська
2014	Харківська, Луганська, Івано-Франківська	Чернівецька, Кіровоградська, Київська, Донецька, Сумська, Черкаська, Запорізька, Полтавська, Дніпропетровська, Миколаївська	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Одеська, Львівська, Рівненська, Хмельницька, Тернопільська, Херсонська, Чернігівська,

У країнах ЄС в структурі витрат на робочу силу частка витрат на профнавчання варіює в межах від 0,1% до 2,5%. Зокрема, в 2008 році частка витрат на профнавчання коливалися від 0,17% в Латвії до 2,12% у Франції, а в 2012 році – від 0,09% в Латвії до 2,31% у Великобританії (табл. 4). Порівняльний аналіз витрат на професійне навчання одного працівника в Україні та країнах ЄС демонструє недооцінку ролі інвестицій в розвиток персоналу в нашій країні. Зокрема, в 2012 р. в країнах ЄС в середньому витрачалося на навчання одного працівника в 9 разів, у Великобританії – в 21 разів, в Польщі – в 4,7 рази, в Румунії – в 2 рази більше ніж в Україні. Як бачимо, Україна відноситься до країн з найнижчими витратами на профнавчання (хоча їх частка в загальних витратах на робочу силу вище, ніж в Латвії, але в грошовому еквіваленті вони набагато нижче). Зокрема, в 2012 р. середні витрати на одного працівника за одну годину в Латвії становили 5,9 євро, з них 0,005 євро (0,09%) направлялися на професійне навчання. В Україні в 2014 р. витрати на одного працівника за одну годину були рівні 2,2 євро, з яких 0,002 євро (0,11%) були спрямовані на профнавчання персоналу.

Таблиця 4

Частка витрат на професійне навчання у витратах на робочу силу в Україні і країнах ЄС, % [3; 4]

Рік	Греція	Україна*	Латвія	Болгарія	Італія	Бельгія	Румунія	Іспанія	Німеччина	Словенія	Данія	Велика Британія	Польща	Словаччина	Австрія	Естонія	Норвегія	Швеція	Угорщина	Нідерланди	Франція
2008	0,16	0,11	0,17	0,19	0,22	0,33	0,34	0,41	0,42	0,50	0,51	0,56	0,61	0,62	0,64	0,67	0,81	0,85	1,09	1,30	2,12
2012	0,21	0,20	0,09	0,15	0,19	0,35	0,22	0,38	0,44	0,31	0,35	2,31	0,52	0,38	0,54	0,59	0,81	0,69	1,13	0,91	1,64

* 2010 рік та 2014 рік

Порівняльний аналіз витрат підприємств на розвиток персоналу і продуктивністю праці за видами економічної діяльності демонструє певний зв'язок. На підприємствах, де відбувається збільшення витрат на розвиток персоналу, спостерігається зростання продуктивності праці, збільшення доходів і навпаки. З метою практичного підтвердження відповідної зв'язку скористаємося статистичними методами вивчення взаємозв'язків, а саме кореляційним аналізом.

Для виявлення ступеня кореляційної зв'язку використаємо дані за видами економічної діяльності у 2014 році. При цьому, факторним показником (X) будуть витрати на професійне навчання одного працівника за видами економічної діяльності (ВПН), а результативним (Y) – продуктивність праці (ПП) за видами економічної діяльності. Так як коефіцієнт кореляції більше 0,5, то можна зробити висновок, що між досліджуваними ознаками існує пряма і досить тісний зв'язок (табл. 5).

Для створення ефективних механізмів стимулювання роботодавців до безперервного навчання персоналу необхідно розглянути досвід країн світу, які мають позитивні результати державного сприяння в зацікавленості роботодавців до інвестицій в розвиток людського капіталу. За даними проведених досліджень, для європейських країн характерна різна ступінь участі держави у фінансуванні професійної освіти. У світовій практиці існує чотири типи відносин між урядом і роботодавцями в сфері професійного навчання персоналу (рис. 1). Зокрема, законодавство Франції чітко регламентує практику навчання працівників на виробництві. В середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду зарплати, і це при тому, що обов'язкові відрахування організацій з чисельністю працівників 20 і більше складають 1,5%, 10–19 працівників – 1,05%, менше 10 працівників – 0,55% [6].

Європейські країни накопичили значний досвід у розвитку галузевих підходів до професійного навчання, заснованих на тісній співпраці соціальних партнерів на загальнодержавному та місцевому рівнях. Показовим є досвід Нідерландів, де підтримка безперервного навчання і підвищення кваліфікації здійснюється за допомогою понад 100 галузевих фондів розвитку професійної освіти. Як правило, відрахування в них складають від 0,5 до 1,0% від фонду заробітної плати підприємств [6].

Таблиця 5

Взаємозв'язок витрат підприємств на розвиток персоналу і продуктивністю праці за ВЕД

Види економічної діяльності	ВПН, грн./ особу	ПП, тис.грн/ особу
Промисловість	1,79	5,04
Будівництво	2,47	6,07
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспорт. засобів і мотоциклів	0,53	10,97
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2,59	3,64
Тимчасове розміщення та організація харчування	0,41	1,92
Інформація та телекомунікації	0,52	4,90
Фінансова та страхова діяльність	15,49	55,28
Операції з нерухомим майном	0,94	9,69
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,17	13,05
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,08	3,34
Освіта	0,94	2,00
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,03	2,38
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,35	6,28
Коефіцієнт кореляції	0,57	

Жорстке державне регулювання передбачає введенням податку на навчання	}	Франція, Іспанія, Індія, Ірландія, Південна Корея, Малайзія, Сінгапур, деякі країни Латинської Америки
Система державного невторчання надає права роботодавцям брати на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу самостійно		Великобританія, Канада, Нідерланди, США, Швеція, Німеччина, Японія, Україна
Співпраця між урядом і роботодавцями передбачає підставу фондів професійного навчання		Швеція, Данія, Бельгія, Нідерланди
Державна підтримка передбачає надання субсидій, податкових пільг і інших виплат відповідного характеру		Великобританія, Німеччина, Чилі, Японія

Рис. 1. Типи відносин між урядом і роботодавцями в сфері професійного навчання персоналу [5]

Професійне навчання працівників в основному відноситься до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійне навчання за допомогою податкових пільг, створення

фондів розвитку і т.д. Аналіз особливостей професійного навчання персоналу в деяких країнах Європи дозволив виділити основні джерела його фінансування – державний та місцеві бюджети, фонди ЄС, кошти працівників та роботодавців. Найпоширенішим джерелом є державний бюджет і фонди ЄС, а найменш популярними – місцеві бюджети. В основному з державного бюджету фінансується первинне професійне навчання та навчання безробітних, а з фонду ЄС фінансується навчання безробітних і в меншому обсязі професійне навчання персоналу. У той же час роботодавці та їх об'єднання переважно фінансують професійне навчання персоналу [7].

Зокрема, за даними Національного звіту про розвиток професійної освіти і навчання у Франції, 35% фінансування неперервної професійної освіти надходить від держави, 46% – від виробництва, 14% – від регіональних і місцевих фондів, 10% – від громадських організацій і об'єднань. У той же час в Німеччині первинними джерелами фінансування професійного навчання персоналу на виробництві є виручка від продажів, прибуток від капіталу і від лізингу, пільги, а вторинними – кредити або позики, страхові внески на випадок безробіття (1/2 з них платить роботодавець, 1/2 – працівники). При цьому, частина фінансування може бути отримана від Європейського Соціального Фонду на додаток до допомоги, що виплачується Федеральним департаментом праці в рамках спеціальних програм [6]. Водночас в Україні фінансування професійного навчання персоналу підприємств здійснюється за рахунок роботодавців і власні кошти працівників.

У різних країнах світу використовуються різні інструменти стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу. За обов'язковістю впровадження їх поділяють на дві групи – обов'язкові та необов'язкові. До обов'язкових належать «levy-схеми», тобто відрахування фіксованого урядом або колективним договором відсотка заробітної плати працівників на навчання [6]. За результатами дослідження Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання «Career development at work: a review of career guidance to support people in employment» [8], деякі країни мають схеми «навчайся або плати». Зокрема, складовими елементами цієї схеми є податок на учнівство, який відраховується з фонду заробітної плати підприємств, податок на потреби альтернативного навчання, який направляється на оплату професійного навчання працівників. Останній сплачується в кінці року в разі, якщо роботодавець не в змозі представити докази використання коштів на професійне навчання. За домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з чисельністю найманих працівників більше 10 осіб, повинні виділяти на профнавчання не менше 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше 10 найманих працівників – 0,25%. До інструментів необов'язковою групи відносяться субсидії і «payback clauses» (схеми окупності). Субсидії часто є цільовими, тобто, або для малих і середніх підприємств, або для вразливих груп населення. «Payback clauses» в деякій мірі «страхують» підприємство від невдалих інвестицій в розвиток персоналу, наприклад, якщо співробітник відразу після навчання залишає компанію. Їх суть полягає в поверненні працівником витрат на його навчання, в разі припинення трудових відносин [9]. Інвестиції роботодавця в професійну освіту і навчання в подальшому можна заохочувати і за допомогою різних стимулів, таких, як: податкові пільги, звільнення від сплати податків або кредитів [6].

Ефективним заходом сприяння навчанню на робочому місці є підтримка наставництва, в т.ч. на конкурсній основі. Наприклад, в Бельгії здійснюється програма «Навчання на підприємстві», коли досвідчені працівники (старше 50 років) проводять індивідуальне навчання (в обсязі від 300 до 480 годин на рік) молодих працівників, стаж роботи яких менше 1,5 року. Компанії, які підтримують цю програму, отримують значну субсидію з боку держави, яка розподіляється за схемою грантового конкурсу [5].

Цікавим є досвід країн, в яких державою введені обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, або надаються економічні стимули роботодавцям для навчання працівників. Наприклад, в США використовується 7% знижка з податку на прибуток для підприємств, на яких були організовані курси підвищення кваліфікації працівників [10]. Також американським корпораціям надана головна роль в розробці і впровадженні навчальних програм, а для цього їм передані державні кошти на перенавчання безробітних. У табл. 4 розглянуто особливості накопичення ресурсів в навчальних фондах і справляння податку на навчання в різних країнах світу.

Однією з причин недостатнього фінансування підприємствами заходів з розвитку персоналу є відсутність продуманої і зваженої державної політики щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, що негативно впливає на сучасний стан даних процесів. Для порівняння, в країнах з розвинутою ринковою економікою створено належне нормативно-правове забезпечення професійного навчання персоналу. Наприклад, в США в 1962 році був прийнятий Закон «Про розвиток та підготовці робочої сили», в 1965 – Закон про інвестиції в людину, в 1973 – загальний закон про зайнятність і підготовці робочої сили, в 1982 – Закон «Про спільну підготовку робочої сили» і в 1987 – Закон «Про допомогу в підготовці звільнених працівників».

Законодавча база України, що має відношення до професійного навчання, розвивається дуже повільно. В даний час, Україна відноситься до тих держав, де підприємства практично не мають юридичних зобов'язань з підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, фінансування його професійного навчання. Зокрема, в Законі України «Про професійний розвиток персоналу» тільки в загальних рисах визначено джерела фінансування заходів щодо забезпечення професійного розвитку працівників, серед яких: засоби

роботодавця, власні кошти працівника або кошти інших фізичних або юридичних осіб. Слід зазначити, що в Україні тривалий час стримуючим фактором фінансування професійного навчання була відсутність гарантій продовження трудових відносин з працівниками, які в результаті такого навчання підвищили свою конкурентоспроможність на ринку праці. Однак, зі вступом в силу в 2013 році нової редакції Закону «Про зайнятість» умови навчання працівників істотно змінилися – роботодавець отримав право укладати з працівниками, які направляються на навчання, договір із закріпленням узгодженого терміну відпрацювання. Позитивним зрушенням можна вважати також відсутність в Податковому кодексі України обмеження включати до витрат підприємства витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та керівників підприємств. Крім того, витрати на навчання персоналу не належать до фонду оплати праці і тому не є базою для нарахування ЄСВ. На жаль, в Податковому кодексі поки немає механізму з надання дотацій і субсидій підприємствам, які здійснюють професійне навчання працівників на виробництві.

Висновки. Отже, так як ринок не здатний створити належні стимули до інвестування в персонал, то провідна роль у підвищенні зацікавленості роботодавців повинна належати державі. До основних і найбільш популярних інструментів стимулювання інвестицій в розвиток персоналу відноситься ті, які зменшують податки підприємства або мають форму фінансової допомоги на конкурсній основі. З огляду на специфіку національної економіки, вбачається за доцільне введення податку на учнівство, від якого звільнятимуться підприємства, що здійснюють професійне навчання персоналу і можуть довести ефективність такого навчання. Регулювання процесу інвестування у професійний розвиток персоналу дозволить створити висококваліфіковану робочу силу, що, в свою чергу, забезпечить конкурентоспроможність вітчизняних підприємств на світовому ринку.

Література

1. Грейсон Дж. К. Американський менеджмент на порозі XXI століття / Грейсон Дж. К., О'Делл К. ; пер. з англ. – М. : Економіка, 1991. – 320 с.
2. Ляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України / О.І. Ляш // Економіка і регіон. – 2008. – № 3 (18). – С. 141–145.
3. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua
4. Статистичні дані Статистичної служби Європейського союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://err.eurostat.ec.europa.eu/>
5. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників : затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 564 від 3.12.2008 р. // Довідник кадровика. – 2009. – № 3. – С. 44–55.
6. Професійний розвиток персоналу підприємств в країнах Європейського Союзу : посібник / Л. П. Пуховська, А. А. Ворначев, С. А. Лей ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ : ІІТО НАПНУ. 2015 – 176 с.
7. Sharing the costs of vocational education and training. Cedefop Panorama series; 182. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.cedefop.europa.eu/files/5199_en.pdf
8. Career development at work: a review of career guidance to support people in employment. Cedefop panorama series; 151. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2008. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf
9. Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Cedefop research paper; 22. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5523_en.pdf
10. Левченко А.А. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві / А.А. Левченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ, 2005. – Вип. 7, ч. II. – С. 155–163.

Надійшла 20.03.2017; рецензент: д. е. н. Мішук Г. Ю.