

2. Робоча група «Реформа соціальної сфери і підвищення якості життя». Пропозиції до загальнодержавної Програми економічних реформ за напрямом економічних реформ «Реформування системи соціальних пільг», www.oda.cv.ua/UserFiles/File/2010/ker/4-4.pdf

3. Payment cards and the poor. A plastic prop // The Economist, 20th of August, 2009

4. Про запровадження електронної соціальної картки: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 2010р. №947

5. Концепція Державної цільової програми створення єдиної інформаційно-аналітичної системи обліку та управління коштами соціальної сфери з використанням електронної соціальної картки на 2010-2013 роки.

УДК 330.322.3:37

ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ — НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Кандидат технічних наук Полонський В.Г.,
Антропова А.Ю.

Авторами статті розглянуто формування та необхідність інвестування в навчання персоналу в сучасних умовах економічного розвитку країни.

The authors considered the formation and the necessity of investing in staff training in contemporary conditions of economic development.

Постановка проблеми. На сучасному етапі стрімкого розвитку техніки та технологій актуальним стає питання вкладення коштів в навчання персоналу, особливо працівників інтелектуальної праці. Конкурентоспроможність підприємств неможлива без залучення інвестиційних ресурсів як вітчизняних, так і іноземних, які в першу чергу необхідно направляти на підвищення освітнього рівня персоналу. Але підвищення інтелекту потребує значних коштів, яких не завжди вистачає в приватних підприємствах. До того ж, за нестабільної економічної та політичної ситуації, в цілях економії витрат працівники майже не направляються на курси підвищення кваліфікації, тренінги, семінари. І лише досвідчені, далекоглядні керівники не шкодують коштів, розуміючи доцільність та ефективність таких інвестицій, що проявляється у значному рості продуктивності праці, веде до збільшення прибутків. Тому розгляд даної проблеми є необхідним, бо роботодавці вимагають високої професійності працівників, що неможливо без постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Зараз державні вкладення в інвестування підприємства постійно скорочуються, тому насамперед саме підприємство повинно самостійно розробляти програми свого подальшого розвитку, розробити власну стратегію інвестування. Виникає потреба у пошуку специфічних джерел фінансування проектів з метою активізації інвестиційного ринку та ділової активності підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання людського капіталу та інвестицій в людський капітал є об'єктом досліджень вітчизняних та зарубіжних економістів та науковців. У витоках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: В.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, Дж.Міль. Визнання людини як особливого виду капіталу пов'язано з іменами Т.Шульца [9], Г.Беккера [1,]. Також треба відзначити авторів наступних опублікованих праць: О. Бородіна [2], О.А. Грішнова [3], В.Г. Полонського [6].

Метою статті є аналіз і визначення специфічних джерел інвестицій в навчання персоналу у вітчизняних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу. Інвестиції в людський капітал забезпечують економічне процвітання, сприяють повнішій зайнятості населення та їх соціальній згуртованості. Приватні особи, організації та країни все частіше визнають, що високий рівень знань, навичок і компетенції мають важливе значення для їх майбутньої діяльності та успіху. Інвестиції в навички і компетенції відбуваються в різних умовах, починаючи з дошкільної освіти до неформального навчання на робочому місці, і включають в себе широке коло учасників, починаючи від фізичних осіб до підприємств та урядів.

Поняття «людський капітал» означає, що вирішальна роль в економічній системі суспільства належить людині й її удосконаленню самої себе, тобто її розвитку. А розвиток неможливий без затрат часу та коштів. Людський капітал як і будь-який інший капітал набувається та збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. Воно відбувається за рахунок державних чи приватних інвестицій як у суспільному секторі економіки (тобто у сфері освіти від початкової до вищої та професійної), так і на особистісному рівні, коли витрати часу та праці на саморозвиток та самовдосконалення необхідні для нарощення цього капіталу. Отже, інвестування здійснюється двома: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Людський капітал в різних країнах світу розглядається як найцінніший виробничий ресурс, який постійно оновлюється, вдосконалюється, еволюціонує, виступає могутнім фактором економічного, соціального прогресу, впливає на науково технічний прогрес та й сам залежить від нього, є продуктивним чинником розвитку. Тому важливо приділяти значну увагу такій економічній категорії, як інвестиції в людський капітал, щоб бути пристосованим до сучасного технологічного та інформаційного світу, що постійно розвивається.

Інвестиції в людський капітал перетворюють природний потенціал в трудовий і, при наявності у особи мотивації, часу та праці, створюють людський капітал.

Високоосвічені, здорові працівники є визначальним фактором для економічного зростання в довготерміновому періоді. Але, треба пам'ятати, що людський капітал як ресурс потребує постійного вкладення інвестицій при умові віддачі від цих вкладень лише у майбутньому.

На сучасному етапі стрімкого розвитку техніки та технологій питання вкладення коштів в навчання працівників інтелектуальної праці стає особливо актуальним. Але підвищення інтелекту потребує вкладення значних коштів, яких не завжди вистачає в приватних підприємств, а бізнес-структури не завжди зацікавлені у витрачанні своїх коштів.

Планування та реалізація інвестицій в навчання персоналу потребує фінансового забезпечення, що передбачає використання власних або залучених джерел фінансування. В сучасних умовах вітчизняні підприємства певним чином обмежені у власних джерелах фінансування у зв'язку із зменшенням обсягів виробництва, зниженням купівельної спроможності населення, постійною зміною цін, нестабільністю валютного курсу, підвищенням облікової ставки, а це впливає на зниження доходів (прибутку) підприємства, а отже веде за собою зменшення можливостей фінансування своїх інвестиційних проєктів.

Можливими джерелами інвестицій в людський капітал можуть виступати вкладення здійснювані державою, недержавними суспільними фондами та організаціями, міжнародними фондами, регіональними бюджетами, освітніми закладами, підприємствами, підприємцями, сім'єю та окремими громадянами, а також в даний перелік може входити дольова участь працівника в оплаті свого навчання, що є дієвим способом поділу відповідальності за результати бізнес-навчання.

У наш час роль держави в цій галузі повинна зростати. Держава повинна бути зацікавлена у підвищенні рівня розвитку людського капіталу та в його стимулюванні. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку країни.

Проте, формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участю підприємств, установ, організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності. Саме вони мають здійснювати підготовку та перепідготовку свого персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва. Зараз прийшов час, коли така тенденція потроху починає набирати оберти на підприємствах з керівництвом, яке розуміє, що для того, щоб бути попереду конкурентів, треба прагнути опанувати нове, а цей процес неможливий без новітніх знань. Для цього потрібно навчати свій персонал. Такі підприємства стають найефективнішими виробниками цього капіталу, бо мають достовірну інформацію про перспективні напрямки капіталовкладень у певне навчання, професійну підготовку. Але за таку підготовку треба платити, часом й значні кошти, а в умовах теперішньої не надто стабільної економічної та політичної ситуації й без сприяння уряду, багатьом підприємствам самостійно подужати ці значні витрати проблематично. А витрачаючи незначні кошти, високих результатів віддачі вкладень досягти важко, адже всім відомо, що якісне навчання не дешево. Тому більша кількість

підприємців воліють краще не ризикувати і скорочують бюджети на тренінги та навчання своїх підлеглих. Втім, у цій ситуації можна відшукати свої позитивні риси — це можливість для менеджерів взяти наставництво безпосередньо у свої руки.

Розглянемо можливі фінансові джерела формування інвестиційних ресурсів. Вони можуть бути вітчизняними та зарубіжними. До вітчизняних належать: власні кошти підприємств — вони є головним джерелом інвестиційних ресурсів (левова частку цих коштів становлять прибуток та амортизаційні відрахування); кошти державного та місцевих бюджетів; кошти фінансово-кредитної системи; заощадження громадян. Зарубіжними джерелами є кошти портфельних та стратегічних інвесторів.

Отже, існують різні джерела формування інвестиційних ресурсів, їх можна поділити на три основні групи:

— власні (частина чистого прибутку, амортизаційні відрахування, страхова сума відшкодування збитків, реінвестована шляхом продажу частина основних фондів, імібілізована в інвестиції частина надлишків оборотних активів);

— боргові (інвестиційні кредити банків, емісія облигацій компанії, цільовий державний кредит, податковий інвестиційний кредит, інвестиційний лізинг);

— залучені (емісія акцій компанії, внески сторонніх вітчизняних та зарубіжних інвесторів в статутний фонд, безкоштовно надані державними організаціями та комерційними структурами кошти на цільове інвестування).

В залежності від виду коштів існують самофінансування, акціонування, боргове фінансування, фінансування за рахунок дотацій, змішане фінансування.

Самофінансування — здійснюється виключно за рахунок власних коштів. Цей метод є основним для реалізації невеликих інвестиційних проектів індивідуальних інвесторів. Як основне джерело фінансування він найчастіше використовується для невеликих інвестицій — банківські депозити, придбання цінних паперів, вкладення в інтелектуальний капітал підприємства (робочу силу).

Акціонування: капітал залучається шляхом емісії простих та привілейованих акцій, що розміщуються серед юридичних та фізичних осіб, або через випуск варантів. Акціонерна форма фінансування інвестиційних проектів значно полегшує процес інтеграції економіки країни в систему світових господарських зв'язків, залучаючи інвестиції іноземних підприємств. Випуск та реалізація цінних паперів національними підприємствами на світових ринках має сприяти залученню додаткових валютних ресурсів для здійснення технічного розвитку, переозброєння та реконструкції виробничої бази, а це означає, що першочергово буде необхідним витратити частину коштів на навчання та підвищення кваліфікації працівників, щоб вони змогли впровадити нове та надалі працювати на оновленому підприємстві.

Боргове фінансування — застосовується при фінансуванні інвестиційних проектів із високою нормою прибутковості та незначними строками окупності витрат. Основою боргового фінансування виступає інвестиційний кредит.

Формами інвестиційного кредиту є:

— Банківський інвестиційний кредит (його формами є строкові кредити підприємцям, револьверні кредитні лінії та проектні кредити);

— Державний інвестиційний кредит (є доцільним при вкладенні у стратегічні галузі економіки, фінансування підприємств, які використовують ресурсозберігаючі технології, новітні технології, конкурентоспроможну та імпортозамінну продукцію);

— Міжнародний інвестиційний кредит;

— Податковий інвестиційний кредит (це відстрочка сплати податку на прибуток, що надається суб'єкту підприємницької діяльності на визначений строк із метою збільшення його фінансових ресурсів для здійснення інвестиційних (інноваційних) програм із наступною компенсацією відстрочених сум у вигляді додаткових надходжень податку через загальне зростання прибутку, що буде отриманий згідно з чинним законодавством унаслідок реалізації інвестиційних програм. Має цільове призначення. Його надання доцільно здійснювати переважно під інноваційні програми, які забезпечують реалізацію науково-технічних пріоритетів: науково-технічне оновлення виробництва з підвищенням його техніко-економічних показників і забезпеченням конкурентоспроможності на світовому ринку; прискорення розвитку наукомістких та високотехнологічних галузей і виробництв, здатних кардинально змінити економічний

та науково-технічний потенціал України; розширення виробництва в найбільш пріоритетних і ефективних для національної економіки секторах ринку.

Однією з можливих форм підтримки інноваційних підприємств може стати саме дослідницький податковий кредит, який дав би змогу вилучати з оподаткованого доходу витрати на дослідні і впроваджувальні роботи.);

— Товарний інвестиційний кредит (лізинг);

— Андеррайтинг (викуп корпоративних облігацій).

Фінансування інвестиційних проектів шляхом надання дотацій — використовується для підтримки інвестиційних проектів урядовими чи неурядовими організаціями шляхом надання дотацій, грантів, субвенцій, спонсорської, донорської допомоги. Основним джерелом фінансування у цьому методі є кошти державного, місцевого бюджетів, централізованих державних фондів. Інвестиційні проекти вибираються на конкурсній основі, мають відповідати стратегії економічного й соціального розвитку та пріоритетним напрямкам структурної перебудови економіки.

Проблеми у фінансовому забезпеченні змушують підприємства здійснювати пошук нетрадиційних для вітчизняної економіки джерел фінансових ресурсів. Звернувшись до зарубіжного досвіду у сфері фінансування, звертаємо увагу на ряд спеціальних інструментів фінансування таких як форфейтинг, факторинг. Але застосування цих спеціальних інструментів стосується інвестування господарських процесів і вони не можуть бути використані для фінансування інвестицій в людський капітал, а саме — в навчання персоналу.

Отже, в умовах обмеженості ресурсів (людських, фінансових, матеріальних), конкуренції, ризиків керівник кожного підприємства змушений визначати: які кошти, за яких умов, на який термін інвестувати, яка буде від них віддача, і чи взагалі доцільно йому це робити на даний час при даних ринкових умовах.

Але все ж таки, інвестування у розвиток людського капіталу є одночасно причиною та наслідком підвищення продуктивності праці, збільшення величини отриманого доходу та взагалі забезпечення сталого зростання матеріального та культурного рівня життя громадян.

Висновки. Основним чинником, що впливає на рівень людського капіталу є ступінь інвестицій в освіту та підготовку і перепідготовку кадрів. Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти повинні вкладатися в підвищення якості трудового життя. Очікувана прибутковість від інвестицій у людський капітал несе сподівання на отримання більш високого рівня доходу.

Оновлення знань — це неперервний процес, що безпосередньо впливає на розвиток, є рушійною силою прогресу. Вже давно недостатньо лише формальної освіти для підготовки людини до трудової діяльності. Закінчення вищого навчального закладу та подальше закріплення на певному робочому місці не повинно стати завершенням процесу освіти, а навпаки — стати початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації та компетентності, і послугувати стимулом для всебічного розвитку особистості.

З розглянутих джерел формування інвестиційних ресурсів та їх аналізу слід відмітити, що для інвестування саме в людський капітал можуть бути використані такі методи фінансування інвестиційної діяльності: самофінансування (власні кошти підприємств, які є головним джерелом інвестиційних ресурсів); боргове фінансування, а саме — податковий інвестиційний кредит та дослідницький податковий кредит; також, посприяти розвитку інвестування в людський капітал може акціонування. Ще одним можливим джерелом може стати отримання дотацій, грантів і т.п., але це стосується більшим чином підприємств, які мають відповідати стратегії економічного й соціального розвитку держави.

Отже, окрім самостійних намагань підприємств знайти кошти на свій розвиток, держава також має сприяти цьому, створювати сприятливі умови, аби підприємства фінансували розвиток свого персоналу, інвестували в його навчання, щоб підвищувати рівень своєї виробничої ефективності, отримувати вищі прибутки та ставати більш конкурентоспроможним підприємством.

Література

1. Беккер Г. Не жалейте денег на людей // Бизнес уик / Г. Беккер. — 1996. « № 6. — С. 12-26.
2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. — 2003. — № 7. С. 48-53.

3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. — Управління трудовим потенціалом: — Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005.— 403 с.
4. Джиан И.О. Оценка трудового потенциала: монография / И.О. Джиан. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. — 250 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
6. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу. К.: Національна Академія Управління. Актуальні проблеми економіки // Науково-економічний журнал.-2010.-№1.-С.151-154.
7. Яценко В.М., Кошулько О.П. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект // Фінанси України. — 2007. — № 5. — С. 48-54.
8. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis /G.S. Becker. « N.Y., 1994. — 125 p.
9. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. « N.Y., 1971. — 460 p.

УДК 656.224.003.0710

ЄДИНА МЕТОДИКА РОЗРАХУНКІВ ПРИ ОФОРМЛЕННІ ПРОЇЗНИХ ДОКУМЕНТІВ

Кандидат економічних наук Разумова К.М.

В статті розкрита єдина методика розрахунків при оформленні проїзних документів та порядок встановлення пільгових тарифів на перевезення пасажирів. Також в даній статті була приділена увага структурі квитка та розрахунку його вартості на певному прикладі.

The paper disclosed the only method of payment for travel documents and the procedure for establishing preferential tariff for the transportation of passengers. Also in this attention was paid to the structure of the ticket and calculate its value on a particular example.

Постановка проблеми. Державне регулювання тарифів на залізничному транспорті має будуватися з урахуванням значної кількості факторів, що визначають функціонування транспорту в умовах ринкового механізму господарювання при обслуговуванні різних секторів економіки і задоволення соціальних потреб населення.

Ціни за послуги, пов'язані з перевезенням пасажирів, багажу та вантажобагажу, на які не поширюється державне регулювання, встановлюють надавачі послуг у порядку, що не суперечить антимонопольному законодавству.

Мета статті. Автором в статті розкрита єдина методика розрахунків при оформленні проїзних документів та порядок встановлення пільгових тарифів на перевезення пасажирів.

Аналіз основних джерел. Дослідженнями в галузі тарифної політики займалися вчені-економісти такі як А.В. Крейнін, В.Л. Белозеров, Є.М. Сич, М.В. Гненний, В.П. Гудкова, О.М. Гненний та ін [1-3] та інші.

Викладення основного матеріалу. Проїзд пасажирів у поїздах місцевого та далекого прямування з нумерацією місць у салонах чи купе оплачується за загальними пасажирськими тарифами, в тому числі і в межах приміської зони.

Проїзд пасажирів у місцевих поїздах без нумерації місць у вагоні в межах приміської зони здійснюється за приміськими тарифами. Пільги на право безплатного проїзду, які діють у приміському сполученні, зберігаються і в місцевих поїздах без нумерації місць у вагоні.

На залізницях України застосовуються загальний пасажирський, приміський та багажний тарифи.

Відповідно до діючої термінології виділений базовий тариф, включає два компоненти — квиток і плац-карту, а також комісійний збір.

Квиток призначений для покриття експлуатаційних витрат операційних ланок, і при перевезеннях у прямому сполученні повинен розподілятися між залізницями-учасниками.

Існує три базових варіанти розподілу доходів від пасажирських перевезень між основними територіально-галузевими утвореннями залізничного транспорту: пропорційно виконаній роботі в межах залізниць,