

УДК 331.108.2

С.В. Волошина, к.е.н., доцент,  
Криворізький економічний інститут КНЕУ  
Ю.В. Галабурда, економіст,  
ВАТ "ПВП "Кривбасвибухпром"

### ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

За радянських часів в процесі формування людського капіталу підприємства, зокрема, при здобутті професії та підвищенні кваліфікації, широкого поширення набуло загальне і спеціальне навчання, яке фінансувалося державою. З розвитком ринкових умов господарювання ситуація кардинально змінилась: держава не спроможна навчати всіх за кошти держбюджету. Цей процес здійснюється за рахунок власних коштів суб'єктів господарювання. Ускладнення завдань, що вирішуються ними в умовах загострення ринкової конкуренції, обумовлює зростання інвестицій в людський капітал. Тому розробка адекватного ринковим умовам господарювання механізму оцінювання ефективності інвестиційних процесів у людський капітал, зокрема, при навчанні працівників підприємства, є актуальним напрямком дослідження. Для вітчизняних підприємств важливим є визначення ефективності і доцільності інвестицій у формування людського капіталу підприємства як конкурентної складової, особливо в умовах членства України у СОТ.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів велика увага приділяється дослідженню людського капіталу регіону (країни) та окремого індивіда. Цілі статті підвищити дієвість базових засад економічного механізму управління формуванням людського капіталу на вітчизняних підприємствах на основі удосконалення методичних підходів до оцінювання ефективності інвестицій у навчання та підготовку кадрів.

Людський капітал – це характеристика людського фактору виробництва, яка визначає конкурентоздатність підприємства у сучасному мінливому світі політики та економіки. У 1979 р. економіст Т. Шульц отримав Нобелівську премію за працю, в якій вперше ввів поняття «людський капітал» як основний і реальний фактор підвищення достатку бідного населення. Ми розглядаємо поняття людського капіталу як сукупність характеристик, які групи працівників вкладають у свою працю (розум, енергія, позитивізм, надійність, відданість та ін.); їх здібності до навчання (обдарованість, уява, здатність до творчості, кмітливість), прагнення ділитися інформацією та знаннями (командний дух, орієнтація на цілі тощо); віддачу від зазначених складових.

Процес формування людського капіталу здійснюється впродовж тривалого періоду утримання, виховання та навчання особи до початку трудової діяльності. Протягом трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що здебільшого відбувається в першій половині трудового періоду [1]. Усвідомлення значення безперервного навчання протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу.

Відповідно до Постанови КМУ №150 щодо професійної перепідготовки працівників і фахівців, професійне навчання – це оволодіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками за новою професією або спеціальністю; підвищення кваліфікації – це вдосконалення знань, вмінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння новими функціональними обов'язками та особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, а також раціональна та ефективна організація праці [2].

На підставі Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затвердженого наказом Мінпраці та соціальної політики, Міністерства освіти і науки від 26.03.2001р. № 127/151, підвищення кваліфікації може здійснюватися за такими формами: спеціалізація, довгострокове і короткострокове підвищення кваліфікації, стажування, інші форми [3]. Таким чином, підвищення

кваліфікації слід розглядати як різновид професійної перепідготовки і у питанні оподаткування керуватися правилами пп.5.4.2. Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» [4].

Порядок професійної підготовки та перепідготовки фахівців і розміри витрат на такі цілі регулюються Постановою КМУ від 24/12/1997 г. № 1461, відповідно до якої платник податку може включати до валових витрат звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку у розмірі до 2% фонду оплати праці звітного періоду [5].

Під час направлення працівників на підготовку, перепідготовку, навчання іншій професії, підвищення кваліфікації з відривом від основного місця роботи за ними зберігається середня зарплата за основним місцем роботи; крім того, їм оплачуються проїзд до місця навчання і назад, добові, витрати по найму житлового приміщення [6, ст.122].

Витрати на виплату працівникам, які навчаються, середньої зарплати, відпускних, передбачених законодавством, включаються до фонду оплати праці, що дозволяє відносити ці витрати до валових витрат без якихось обмежень на підставі пп.5.6.1 ст.5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств».

Витрати на компенсацію вартості проїзду, добових, найму житла також відносяться на валові витрати у повному обсязі згідно з пп.5.6.2 цього Закону.

Відповідно до пп.4.3.20 ст.4 Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” від 22/05/2003 № 889–IV роботодавці, починаючи з 2004 р. не повинні включати до оподаткованого доходу працівника витрати на його навчання, якщо розмір такої оплати не перевищує суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженої на 1,4 і округленої до найближчих 10 грн. [7, пп.6.5.1].

Соціальні збори не нараховують і не утримують із сум, витрачених підприємством на оплату навчання. Однак при нарахуванні працівнику виплат, які супроводжують його навчання і які включаються до фонду оплати праці (збережена середня зарплата, відпускні), проводять усі нарахування та утримання, передбачені чинним законодавством. Сучасні механізми управління процесом формування людського капіталу на підприємстві мають особливості, пов'язані з непрозорим правовим регулюванням діяльності підприємства та умовами, в яких функціонує окремий суб'єкт господарювання. Так, жорсткі ринкові умови змушують малі та середні підприємства менше уваги звертати на процеси формування людського капіталу та шукати шляхи до виживання. Однак слід пам'ятати, що хоча інвестиції в людський фактор є довгостроковими, ефект від них буде в майбутньому у багато разів вищим. До цього повинні прагнути вітчизняні суб'єкти підприємницької діяльності, щоб забезпечує їх конкурентоспроможність в період активних процесів глобалізації. Як зазначалося попередньо, існуючий механізм оподаткування прибутку змушує керівників (власників) українських підприємств ощадливо виділяти кошти на підвищення кваліфікації своїх працівників (до 2% фонду оплати праці). У свою чергу провідні підприємства світу на розвиток своїх кадрів витрачають до 10% фонду оплати праці. Ці вагомні витрати є інвестиціями в розвиток своїх співробітників, від яких підприємство очікує віддачі у вигляді підвищення прибутку. Крім зростання трудового внеску, інвестиції в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату на підприємстві, підвищують мотивацію працівників, їх відданість підприємству, забезпечують спадкоємність у управлінні.

Однак система професійного навчання кадрів на виробництві в Україні перебуває нині в критичному стані. Якщо в 1990 р. навчання на виробництві проходило 4,5 млн. ос., то в останні роки – лише близько 1 млн. ос. Періодичність підвищення кваліфікації персоналу підприємств в Україні становить в середньому 17 років, тоді як в країнах Західної Європи – не більше 3–5 років. Приймаючи до уваги актуальність даного питання і обмеженість в коштах, вітчизняні підприємства мають виважено обґрунтовувати розмір інвестицій в людський капітал з оглядом на впливові фактори.

Бюджет професійного навчання (витрати на навчання) є другою за величиною статтею витрат провідних західних підприємств (після заробітної плати) і включає:

а) прями витрати на навчання (витрати на підготовку навчальних матеріалів, проведення занять, компенсація інструкторам, оплата відвідувань працівниками курсів);

б) непрямі витрати (витрати на відрядження, проживання і харчування співробітників, що навчаються);

в) втрачену продуктивність, яка пов'язана з відсутністю працівника на робочому місці під час професійного навчання. Вона розраховується як добуток:

- кількості годин, витрачених на професійне навчання, і доданої вартості за одну годину (консервативний підхід);
- кількості годин на навчання і середніх витрат на робочу силу в розрахунку на одну годину.

При розробці бюджету навчання важливим є визначення мети професійного навчання і критеріїв оцінки його ефективності. Метою навчання є розвиток конкретних навичок та вмінь, необхідних даному підприємству. Ефективність навчання оцінюється співвідношенням віддачі (зростання прибутку, зниження числа збоїв за різними причинами тощо) та інвестицій у навчання.

Після визначення потреби в професійному навчанні, отримання відповідного бюджету і з'ясування критеріїв оцінки ефективності відділ розвитку кадрів готує програми навчання. Розробка таких програм передбачає визначення їх змісту та вибір методів професійного навчання. Зміст програм повинен відповідати меті навчання з урахуванням специфіки підприємства і галузі, а також характеристик тих, хто навчається (керівники, спеціалісти, службовці, робітники). Грунтуючись на вище зазначених підходах до формування людського капіталу як виробничого фактору, авторами було розроблено наступну методику оцінювання інвестицій у людський капітал підприємства.

Етап I. Аналіз розвитку макроекономічних показників формування людського капіталу. На даному етапі передбачається проводити динамічний аналіз наступних показників: розмір середньогалузевої заробітної плати, середньорічний індекс інфляції, відсоток на вклад на депозитні рахунки для юридичних осіб, середня вартість навчання на технічні та економічні спеціальності в регіоні, попит на робочу силу в галузі господарювання досліджуваного підприємства.

В результаті аналізу за етапом I має бути зроблений висновок стосовно зовнішніх умов, що склалися в процесі інвестування в людський капітал підприємства.

Етап II. Оцінка рівня сформованості людського капіталу на підприємстві шляхом аналізу наступних показників:

- 1) склад людських ресурсів організації і управління ними (соціальна структура, чисельність АУП та робітників тощо);
- 2) ступінь задоволеності персоналу (середня заробітна плата, повні витрати на робочу силу, плинність кадрів);
- 3) обсяг продажу на одного зайнятого;
- 4) додана вартість (чистий прибуток) на одного зайнятого;
- 5) досвід персоналу (у т.ч. число років в рамках основної професії);
- 6) середній розмір витрат на підприємстві;
- 7) кількість робочих днів в році, витрачених на підвищення кваліфікації працівників.

Етап III. Аналіз ефективності інвестицій в людський капітал підприємства. На даному етапі передбачається розробка життєвого циклу працівників підприємства з урахуванням умов навчання.

У подальшому слід проводити розрахунки рентабельності інвестицій в людський капітал за формулою:

$$R = \left( \sqrt[m]{\frac{D}{B}} - 1 \right) \times 100, \quad (1)$$

де D – дисконтовані доходи від експлуатації знань, які отримали працівники під час спеціального навчання; B – дисконтовані витрати на формування людського капіталу підприємства (навчання); m – період окупності витрат у навчання.

До витрат підприємства на формування людського капіталу відносимо вартість навчальних курсів, витрати, пов'язані з учбовою відпусткою працівників, відрахування на соціальне страхування та т.ін.:

$$B = \sum_{j=1}^T (BK_j + t \times 3\Pi_j \times \%_{\text{соцстрах}}) \times (1 + i)^{t+m}, \dots \dots \dots (2)$$

де j – вид професії працівника; BK<sub>j</sub> – вартість курсів по навчанню j-ої професії; T – максимальна кількість професій, яким навчалися працівники підприємства в аналізованій період; i – ставка дисконтування; t – період до початку року аналізованого періоду і початку курсів; m – період покриття витрат на навчання працівниками підприємству.

До доходів підприємства від експлуатації знань відносимо:

- 1) порівняння продуктивності праці – для визначення індивідуальних показників періоду окупності інвестицій у формування людського капіталу:

$$D = \sum_{k=1}^m (\text{ПрП}_k - \text{ПрП}_1), \quad (3)$$

де ПрП<sub>k</sub> – продуктивність праці за окремий місяць аналізу (k);

ПрП<sub>1</sub> – продуктивність праці працівників до проведення навчання;

- 2) порівняння прибутку підприємства до навчання працівників та після для визначення вигід від цих інвестицій:

$$D = \sum_{k=1}^m (Pr_k - Pr_1) \times k_{учас} \quad (4)$$

де  $Pr_k$  – прибуток підприємства за період аналізу ( $k$ );  $Pr_1$  – прибуток підприємства за минулий аналогічний період до проведення навчання;  $k_{учас}$  – коефіцієнт участі працівників, що навчаються за кошти підприємства, у його доходах;

3) врахування економії від заходів, які відображають результат навчання.

Формула (3) використовується для розрахунку індивідуальних показників періоду окупності інвестицій у формування людського капіталу, формула (4) – при розрахунку вигод – рівня рентабельності

Якщо темп інфляції нижче або дорівнює 10%, то ставку дисконтування ( $i$ ) доцільно розраховувати за формулою:

$$i = (g - p), \quad (5)$$

де  $g$  – банківський відсоток за депозитами для юридичних осіб, %;  $p$  – середньорічний темп інфляції, %.

В інших випадках ставка дисконтування розраховується за формулою Фішера:

$$i = \frac{1 + g}{1 + p} - 1 \quad (6)$$

Період дисконтування визначається з розробленого життєвого циклу працівників.

Результат розрахованого рівня рентабельності інвестицій в людський капітал має бути

орівняний з діючою процентною ставкою на депозитних рахунках в банках і зроблено висновки про ефективність і доцільність інвестицій у формування людського капіталу підприємства з певним бюджетом та при очікуваних вигодах.

Для реалізації аналітичних робіт в межах етапу III нами було розроблено алгоритм розрахунку результуючого показника – рентабельності інвестицій у формування людського капіталу підприємства шляхом спеціального навчання (рис. 1).



Рис. 1. Алгоритм розрахунку рентабельності інвестицій у формування людського капіталу підприємства шляхом навчання персоналу

Підвищення дієвості економічного механізму управління процесом формування людського капіталу підприємства вимагає удосконалення методичних підходів до визначення рентабельності інвестицій у навчання згідно принципу системного аналізу. Останній включає в себе розгляд процесу

формування людського капіталу підприємства за наступними характеристиками ефективності: ризик (відсутність можливості гарантувати очікуваний результат); час (впливає на кваліфікацію спеціалістів та керівників); життєвий цикл працівника. Удосконалений підхід до визначення рентабельності інвестицій у навчання передбачає врахування вигод та витрат підприємства від інвестицій у навчання персоналу протягом періоду окупності.

## Література

1. Антонюк В. Головні напрямки зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39–47.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення» від 1 лютого 1996 р. N 150 // Зібрання постанов Уряду України. – 1996. – № 6. – Ст. 200.
3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України ПРО затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 26 березня 2001 року N 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.
4. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 4. – Ст. 28.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку» від 24 грудня 1997 р. N 1461 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 1 січня. – № 1/2.
6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
7. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 37. – Ст. 308.

УДК 658:504

К.В. Грицик, асистент,  
Одеський національний політехнічний університет

### АНАЛІЗ ТА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних ринкових умовах діяльність підприємства характеризується постійним пошуком нових шляхів розвитку і умінням адаптуватися до конкурентного середовища. Здатність прогнозувати стан ринкового середовища, уміння користуватися змінами у власних інтересах, дозволяє адекватно ухвалювати управлінські рішення і в максимальному ступені досягати поставлених цілей. Одним з важливих аспектів, який необхідно враховувати при формуванні цілей і шляхів їх досягнення, є аналіз чинників, що впливають на життєдіяльність підприємства.

У науковій літературі досить глибоко вивчені питання, пов'язані з аналізом традиційних чинників макро і мікросреди: В. Парсяк і Г. Рогів в рамках аналізу ринкового середовища охарактеризували стан макросфери [1, с.82]. Є. Бельтюков, Л. Некрасова запропонували методику аналізу чинників макросистеми, що дозволяє на основі експертних оцінок виділити чинники і критерії оцінки зовнішнього середовища [2, с.134]. А. Гершун і М. Гористий проводили аналіз впливу зовнішніх чинників на діяльність підприємств, проте виділяли чинники, що безпосередньо створюють цінність для підприємства, як матеріально-технічне забезпечення, виробничі процеси, збут продукції, обслуговування [3, с.144]. О. Тищенко, М. Кизим, Я. Догадайло вважали що не можна пристосовувати діяльність підприємства під зовнішні умови, необхідно робити на них вплив шляхом пошуку переваг [4, с.106 – 117]. Досвід функціонування вітчизняних підприємств показує, що найбільший вплив на діяльність підприємств роблять саме некеровані чинники, у зв'язку з чим зростає необхідність вивчення способів дії на них.

Мета статті полягає в аналізі причин різного ступеня важливості зовнішніх чинників, вивченні основних відмінностей від світових тенденцій в області їх обліку в процесі ухвалення управлінських рішень. А так само пропозиції підходу, що дозволяє перенести акцент із зовнішніх некерованих чинників на чинники мікросередовища, характер взаємодії з якими залежить від стратегічних і оперативних дій самого підприємства.

У ринковій ситуації, що склалася, прийнято виділяти наступні чинники, що впливають на формовану стратегію і результати діяльності підприємства: внутрішні та зовнішні чинники.