

Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства

О. В. Кубаткоⁱ, Ж. С. Проніковаⁱⁱ*

У статті проведено аналіз необхідності інвестування в людський капітал з метою зростання конкурентоспроможності підприємства. Розглянуто основні переваги від інвестування в людський капітал для трьох основних стейк-холдерів: працівника, підприємства, держави. Проаналізовано динаміку інвестування фінансових ресурсів у людський капітал українськими підприємствами та визначено основні стримуючі фактори зростання інвестицій. Також визначено, що на вітчизняних підприємствах скорочення бюджету витрат здійснюється у першу чергу за рахунок економії витрат на персонал. Зокрема, низький рівень інвестування вітчизняними підприємствами у людський капітал обумовлений такими причинами: нестачею вільних коштів у підприємств; неефективна система мотивації з боку держави для підприємств; нерозуміння керівництвом необхідності проведення таких заходів. Також у статті проводиться аналіз основних досягнень розвинутих країн у сфері стимулювання зростання трудового потенціалу.

Ключові слова: інвестування в людський капітал, конкурентоспроможність підприємства, професійна підготовка робітників, трудовий потенціал.

УДК 658.152:339.13

JEL коди: J24, L21

Вступ. В умовах ринкової конкуренції будь-яка стратегія підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства повинна враховувати інвестування у людський капітал, стимулювання розвитку творчих здібностей персоналу і забезпечення гідних умов праці. Досвід провідних компаній світу показав, що необхідною умовою їх успішної економічної діяльності є розвиток і максимальне розкриття трудового потенціалу. Для вітчизняних підприємств проблема розвитку та інвестування людського капіталу набуває пріоритетного значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням теорії та методології людського капіталу присвячені праці зарубіжних вчених: Г. Беккера, П. Бурд'є, О. Нордхога, П. Друкера, В. Петті, Д. Рікардо, Т. Шульца та ін. Велика увага цій проблематиці приділяється і українськими науковцями. Проблеми інвестування в людський капітал розглядали у своїх працях такі вітчизняні вчені: В. Антонюк, Д. Богиня, В. Близнюк, І. Петрова, В. Куценко, О. Добринін, Л. Тертична, С. Дятлов. Проте, зважаючи на їх значні наукові здобутки, дослідження процесу інвестування в людський капітал як багатогранного та складного явища не втрачає своєї актуальності.

Постановка завдання. Метою даної роботи є аналіз процесів формування людського капіталу вітчизняних підприємств, оцінка стану інвестування у його

ⁱ Кубатко Олександра Вікторівна, кандидат економічних наук, асистент кафедри економіки та бізнес-адміністрування Сумського державного університету.

ⁱⁱ Пронікова Жанна Сергіївна, студентка факультету економіки та менеджменту Сумського державного університету.

* Стаття підготовлена під науковим керівництвом д.е.н., проф. Л. Г. Мельника.

© О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова, 2013.



відтворення та розвиток, пошук шляхів підвищення якості людського капіталу на мікро- та макрорівні.

Результати дослідження. За оцінками Світового банку 192 країн світу виявлено, що головним фактором економічного багатства держави є людський капітал [1]. Так, внесок людського капіталу в економічні здобутки країни оцінюється на рівні 64%, у той час як внесок фізичного капіталу 16%, а природного – 20%. Перевага людського капіталу над іншими видами особливо помітна у країнах із високим рівнем доходів: у Німеччині, Швейцарії, Японії, де його частка становить 80%.

На рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні, в першу чергу шляхом забезпечення фінансування таких складових: освіти і науки, охорони здоров'я, духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток, що обумовлено важливим стратегічним значенням таких інвестицій [2–3]. Ґрунтовний аналіз переваг від інвестування в людський капітал здійснила О. А. Грішнова, яка визначає такі його вигоди [4]:

- інвестиції в напрямі зростання трудового потенціалу повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вкладення в основний та оборотний капітал, адже в процесі формування та використання людський потенціал не зношується, а вдосконалюється за рахунок надбання людиною професійного досвіду;

- незалежно від суб'єкта інвестування дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект: *для працівника* – зростання доходів, якості життя, задоволення від роботи та самоповага; *для власника підприємства* – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва, скорочення втрат робочого часу та економія витрат; *для держави* – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності;

- кумулятивна (суспільна) вигода від інвестицій у вдосконалення трудового потенціалу перевищує суму тих вигод, які отримує кожен учасник окремо.

Однак є фактори, які стримують інвестування в людський капітал:

- важко гарантувати отримання очікуваного результату та високий ризик (робітник може з часом змінити роботу та перейти на більш високооплачувану, в той самий час економічна вигода від модернізації основних фондів є цілком передбачуваною та чітко прогнозованою вартістю);

- інвестиційний період людського капіталу є значно тривалішим, ніж вкладення у фізичний капітал (підготовка фахівця в установах вищої освіти триває 5–6 років, у той час як заміна обладнання та модернізація основних фондів відбуваються в декілька разів швидше);

- інвестиції у зростання якостей трудового потенціалу не можуть мати тимчасовий або одноразовий характер, оскільки це зменшує їх загальну ефективність;

- із закінченням активного трудового життя використання накопиченого людського капіталу значно знижується;

- віддача від інвестицій залежить від тривалості життя вкладника.

Від того, як держава буде фінансувати створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежать соціальний, економічний, культурний розвиток країни у майбутньому. У табл. 1 наведені дані про обсяги фінансування в людський капітал за певними напрямками та їх частка у видатках Державного бюджету України.

Таблиця 1 – Динаміка витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу*

Стаття витрат	2008		2009		2010		2011	
	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %	млн грн	питома вага, %
Видатки, всього	309203,7	100%	307399,4	100%	377842,8	100%	416853,6	100%
З них								
Охорона здоров'я	33559,9	10,9	36564,9	11,9	44745,4	11,8	48961,6	11,7
Духовний та фізичний розвиток	7916,1	2,6	8330,2	2,7	11525,4	3,05	10754,9	2,6
Освіта	60954,4	19,7	66773,6	21,7	79826,0	21,1	86253,6	20,6

*Розраховано за даними Статистичного щорічника України за 2012 рік [5].

Як свідчать дані табл. 1, найвищою серед напрямків фінансування людського розвитку є частка державних витрат на освіту. Проте питома вага витрат держави на освітню галузь у 2011 році мала тенденцію до зниження на 0,5% порівняно з 2010 р. та на 1,1% порівняно з 2009 р. Питома вага витрат держави на охорону здоров'я та духовного і фізичного розвитку у 2011 році також зменшилася на 0,1 та 0,405% відповідно порівняно з 2010 р.

Проте формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участі підприємств, установ, організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності.

У процесі управління людським капіталом підприємство може використовувати дві стратегії: «персонал-витрати» та «персонал-ресурси». Перша стратегія передбачає, що витрати на розвиток людського капіталу розглядаються з погляду саме витрат та мають бути мінімізовані; якщо підприємство застосовує стратегію «персонал-ресурси», то обсяг витрат на розвиток людського капіталу вважається інвестиціями, здійснення яких дозволяє забезпечити його розвиток та зростання у майбутньому з метою підвищення рентабельності підприємства та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності.

У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації на більшості підприємств спостерігається процес обмеження або секвестрування бюджету – процедури обґрунтування скорочення окремих або всіх складових бюджету. На українських підприємствах зменшення витрат (резерви скорочення) здійснюється у першу чергу за рахунок зменшення фінансування трудового потенціалу. За даними досліджень, проведених у 2010 р. міжнародною аудиторською компанією «Ернст енд Янг», 63% українських підприємств зменшили витрати на навчання працівників; 32% – здійснили перегляд можливих програм з метою їх обґрунтованого скорочення та вибору більш прикладних і актуальних для сучасних умов розвитку підприємства; 35% – змінили місце проведення тренінгів – перейшли із зовнішніх на локальні та внутрішні види навчання; 11% підприємств здійснили заміну провайдерів тренінгових послуг за критерієм мінімізації витрат [6]. Проте саме в період економічної нестабільності інвестиції у професійний розвиток працівників мають здійснюватися у достатньому

обсязі, створюючи підґрунтя для ефективної діяльності підприємства у найближчій перспективі та у післякризовий період.

В Україні згідно з чинним «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» періодичність професійного навчання робітників на курсах підвищення кваліфікації і довгострокового підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців установлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше 1 разу на 5 років. Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня. Так, у 2010 році середня періодичність підвищення кваліфікації в Україні становила 9,14 року (промисловість – 6,1 року, будівництво – 18,3 року, транспорт і зв'язок – 18,1 року), що можна вважати незадовільним рівнем. У країнах Західної Європи, США та Японії чергове підвищення кваліфікації проводиться через 2–5 років. В Англії, наприклад, у 2010 році навчалися нових професій та підвищували кваліфікацію близько 33% найманих працівників [7], у той час як в Україні цей показник становив 4,77%, а у 2011 р. – 4,82% (дані подані у табл. 2).

Таблиця 2 – Динаміка показників підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності*

Вид економічної діяльності	2010 р., тис. чол.	Питома вага від загальної кількості зайнятого населення	2011 р., тис. чол.	Питома вага від загальної кількості зайнятого населення
Сільське госп., мисливство, ліс. госп.	7,8	0,038	9,0	0,044
Промисловість	389,9	1,92	399,1	1,96
Будівництво	14,4	0,07	14,1	0,069
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів	11,7	0,071	13,5	0,066
Діяльність готелів та ресторанів	1,4	0,007	1,2	0,006
Транспорт та зв'язок	107,7	0,53	108,8	0,54
Фінансова діяльність	28,5	0,14	23,4	0,12
Державне управління	66,3	0,33	72,0	0,35
Освіта	162,0	0,8	177,7	0,87
Охорона здоров'я	118,8	0,59	121,8	0,6
Інші	35,4	0,17	51,9	0,26
Разом	943,9	4,77	978,4	4,82
Зайняте населення	20266,0		20324,2	

*Розраховано за даними Статистичного щорічника України за 2010–2012 роки.

Низький рівень інвестування вітчизняними підприємствами у людський капітал зумовлений перш за все такими головними причинами:

- нестачею вільних коштів у підприємств;

– нерозумінням керівництвом необхідності даної складової загального інвестування внаслідок непоінформованості про те, в який термін і в якому вигляді буде отримана окупність від вкладених коштів;

– неефективною системою мотивації щодо вкладення коштів у людський капітал з боку держави для підприємств.

Проаналізувавши досвід економічно розвинутих країн світу у сфері інвестування професійного розвитку (табл. 3), ми дійшли висновку, що основними напрямками ефективної державної політики у цій галузі є:

1. Фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці.

2. Чіткий контроль з боку держави процесів інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів економічної діяльності.

Таблиця 3 – Досвід зарубіжних країн у сфері інвестування професійної підготовки працівників [8]

Країна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання
Великобританія	Уряд фінансує програми, спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Підприємства перераховують кошти у фонди професійного навчання	Не менше 1% фонду оплати праці
Данія	Державні гарантії на пров. навчання	Навчання здійснюється організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою	Підприємства та працівники сплачують 8% валового фонду оплати праці
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	Податкові пільги для підприємств, що здійснюють профпідготовку	Розмір внеску визначений у колективному договорі
США	Субсидювання кожного штату для забезпечення профпідготовки незайнятого населення	Підприємства, що інвестують кошти на профрозвиток молоді, повністю звільняються від податку	Визначається щорічно у процесі укладання договору
Японія	Бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють профнавчання персоналу	Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовані на розвиток працівників	Обов'язковий внесок до фонду – 0,1% фонду оплати праці
Швеція	Держава відшкодовує 80% витрат підприємства на профнавчання	Фінансування фондів сприяння зайнятості за рахунок підприємств.	Визначається щорічно у процесі укладання договору

3. Паритетне фінансування витрат на професійний розвиток персоналу державою, роботодавцем та організаціями профспілок.

4. Податкове стимулювання підприємств, які здійснюють інвестування у людський капітал, та в першу чергу інвестування професійної підготовки та працевлаштування молоді.

5. Субсидювання підприємств, які за власні кошти та на власній навчально-виробничій базі здійснюють підготовку персоналу.

Обов'язкова сплата підприємством коштів у вигляді податку у спеціальні фонди, кошти яких надалі використовуються на професійне навчання та розвиток працівників.

Отже, сформований позитивний досвід розвинених країн світу в галузі державної політики інвестування у професійний розвиток як на макро-, так і на мікрорівні має стати орієнтиром при реформуванні української економічної політики забезпечення достатнього рівня ефективності інвестування у людський капітал.

Висновки. В умовах конкурентного середовища підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства повинно супроводжуватися нарощуванням обсягів інвестицій у людський капітал. За оцінками Світового банку, головним показником економічного багатства держави є людський капітал. Від того, як держава буде фінансувати створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежить її соціальний, економічний, культурний розвиток у майбутньому. Формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участі підприємств, установ, організацій. Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня. На українських підприємствах скорочення бюджету витрат здійснюється у першу чергу за рахунок людського капіталу. Сформований позитивний досвід розвинених країн світу у галузі державної політики інвестування у людський капітал має стати орієнтиром для України.

Література

1. *Бородина, О. В.* Человеческий капитал как основной источник экономического роста / О. В. Бородина // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
2. *Роман, Я. Ю.* Стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні / Я. Ю. Роман, С. І. Роман // Економічний простір. – 2012. – № 1. – С. 157–162.
3. *Харченко, А. М.* Інвестування в людський капітал як базис фінансової стійкості / А. М. Харченко, Ю. В. Кисіль // Фінансовий простір. – 2011. – № 1(1). – С. 119–123.
4. *Грیشнова, О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
5. *Фінанси і кредит* [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
6. *Пекар, В.* Людський капітал України 2025 [Електронний ресурс] / В. Пекар // InoPressa. – 2012. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles/op-manage/18307/lyudskij-kapital-ukrajini-2025-pidsumki-forsajtu>.
7. *Зайнятість населення* [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
8. *Захарова, О. В.* Структура та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства / О. В. Захарова // Вісник Східноукраїнського університету ім. Володимира Даля. – 2009. – № 10 (140), Ч. 2. – С. 49–53.

Отримано 12.06.2012 р.

**Инвестирование в человеческий капитал
как фактор роста конкурентоспособности предприятия**

**АЛЕКСАНДРА ВИКТОРОВНА КУБАТКО*,
ЖАННА СЕРГЕЕВНА ПРОНИКОВА****

* кандидат экономических наук, ассистент кафедры экономики
и бизнес-администрирования Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: ovkubatko@mail.ru

** студент, факультет экономики и менеджмента
Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: hannyla@rambler.ru

В статье проведен анализ необходимости инвестирования в человеческий капитал с целью роста конкурентоспособности предприятия. Рассмотрены основные преимущества от инвестирования в человеческий капитал для трех основных стейк-холдеров: работника, предприятия, государства. Проанализирована динамика инвестирования финансовых ресурсов в человеческий капитал украинскими предприятиями и определены основные сдерживающие факторы роста инвестиций. Также определено, что на отечественных предприятиях сокращение бюджета расходов осуществляется в первую очередь за счет экономии расходов на персонал. В частности, низкий уровень инвестирования отечественными предприятиями в человеческий капитал обусловлен следующими причинами: нехваткой свободных средств у предприятий; неэффективной системой мотивации со стороны государства для предприятий; непониманием руководства необходимости проведения таких мероприятий. Также в статье проводится анализ основных достижений развитых стран в области стимулирования роста трудового потенциала.

Ключевые слова: инвестирование в человеческий капитал, конкурентоспособность предприятия, профессиональная подготовка рабочих, трудовой потенциал.

Mechanism of Economic Regulation, 2013, No 3, 92–99
ISSN 1726-8699 (print)

Investing in Human Capital as a Factor of Firms Competitiveness Growth

**OLEKSANDRA V. KUBATKO*,
GANNA S. PRONIKOVA****

* *C.Sc. (Economics), Assistant at Department of Economics and Business-Administration,
Sumy State University, R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223, e-mail: ovkubatko@mail.ru*

** *Student, Faculty of Economics and Management,
Sumy State University, R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223, e-mail: hannyla@rambler.ru*

Manuscript received 12 June 2012.

The paper analyzes the need to invest in human capital in order to increase firm competitiveness. Considered based on the benefits of investing in human capital for the three main stakeholders: employees, businesses and the state. The dynamics of investing financial resources in human capital Ukrainian enterprises and the main deterrents of investment growth. Also stipulates that domestic

enterprises are reducing costs by budget, primarily due to savings in staff costs. In particular, the low level of domestic enterprises investing in human capital due to the following reasons: lack of available funds in enterprises, inefficient incentives from the government to businesses, understanding the leadership necessary for such measures. Also, the article analyzes the main achievements of developed countries in the field of labor stimulating growth potential.

Keywords: investing in human capital, competitiveness, training workers, employment potential.

JEL Codes: J24, L21

Tables: 3; References: 8

Language of the article: Ukrainian

References

1. Borodina, O. (2003), "Human capital as a main source of economic growth," *Economika Ukrainy*, 7, 48–53. (In Ukrainian)
2. Roman, J. and Roman S. (2012), "State and perspectives of human capital development in Ukraine," *Ekonomichny Prostr*, 1, 157–162. (In Ukrainian)
3. Kharchenko, A. M. and Kysil Yu. V. (2011), "Investing in human capital as a basis of financial soundness," *Finansovyi Prostr*, 1(1), 119–123. (In Ukrainian)
4. Grishnova, O. A. (2001), *Human capital: the formation of a system of education and training*, Kiev, Znannya. (In Ukrainian)
5. *Finance and credits*, Derzhavnyy komitet statystyky Ukrayiny, <http://ukrstat.gov.ua>. (In Ukrainian)
6. Pekar, V. (2012), *Human Capital Ukraine in 2025*, InoPressa, <http://innovations.com.ua/ua/articles/op-manage/18307/lyudskij-kapital-ukrajini-2025-pidsumki-forsajtu>. (In Ukrainian)
7. *Employment in Ukraine*, Derzhavnyy komitet statystyky Ukrayiny, <http://ukrstat.gov.ua>. (In Ukrainian)
8. Zakharova, A. V. (2009), "Structure and funding of investments in personnel in industrial enterprises," *Visnyk Skhidnoukrayinskoho universytetu im. Volodymyra Dalya*, 10(140), Part 2, 49–53. (In Ukrainian)