

## ФІНАНСОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВИ

*В статті розглянуті проблеми фінансового стимулювання професійної підготовки та підвищення конкурентоспроможності трудових кадрів. Проаналізована роль оплати праці у мотивації кваліфікованої робочої сили, яка в значній мірі забезпечує інноваційний розвиток економіки України.*

*The problems of financial stimulation of professional preparation and increase of competitiveness of skilled labor are considered in the article. The role of payment of labor is analyzed in motivation of skilled labor force which provides innovative development of economy of Ukraine largely.*

Світова фінансова криза тільки підсилила економічну кризу в Україні, яка почалася в першій половині 2008 року. Про це свідчить найбільше серед країн Європи падіння ВВП, виробництво продукції, фондового ринку та курсу національної валюти. За підсумками січня 2009 року, падіння Валувого внутрішнього продукту (ВВП), по відношенню до січня 2008 року, склало 18 %, а скорочення промислового виробництва – 34,1 %.

Крім цього, українське суспільство неухильно скорочується і старіє. Однією з найважливіших проблем для України стає демографічна ситуація: демографи пророкують, що вже існуючий кадровий дефіцит протриває приблизно до 2030 року. Згідно офіційних даних, 28 % промислових підприємств і 60 % підприємств АПК відчувають гострий недолік кваліфікованих трудових кадрів.

Слід також звернути увагу на те, що при інтеграції до Європи, збереження висококваліфікованої робочої сили неможливе без збільшення заробітної плати. Проблема низької вартості робочої сили, поширення бідності серед працюючих призводить до широких масштабів трудової еміграції в Україні. Понад 3 млн. осіб працюють за межами нашої держави.

В умовах приєднання до СОТ стрімко збільшується потреба у професійній підготовці, перепідготовці та перекваліфікації вивільнених працівників, підвищуються вимоги до оперативного інформаційного та організаційного забезпечення пошуку роботи, зростанні обсягів витрат з державного та місцевого бюджетів, фондів соціального страхування за одночасного зменшення обсягів надходжень до них під час реструктуризації та скорочення зайнятості в неконкурентоспроможних підприємствах.

Саме тому, питання фінансового стимулювання розвитку системи професійної підготовки кадрів, постійне підвищення кваліфікації, навчання на протязі всього життя, нині є особливо актуальними.

Варто зазначити, що важливі аспекти, які обумовлюють підвищення стимулювання професійної підготовки кадрів, досліджуються в роботах таких науковців, як О. Грішнова [1], І. Петрова [2], В. Якобінчук [3], Ю. Спасенко [4] та ін. Водночас, залишаються недостатньо дослідженими проблеми щодо форм та напрямків фінансового стимулювання конкурентоспроможної робочої сили на сучасних підприємствах.

**Мета дослідження.** Метою даної статті є оцінка та визначення концептуальних підходів підвищення фактора мотивації професійної підготовки та перепідготовки кадрів в сучасних ринкових умовах розвитку економіки України.

**Методика досліджень.** Напрямок дослідження пов'язаний з сучасним станом професійної підготовки кадрів та потреб сучасного виробництва в висококваліфікованих робітничих кадрах. Загальна методика проведення дослідження базується на використанні методів аналітичних, соціологічних та статистичних групувань.

**Результати досліджень.** За оцінками Міжнародної Організації Праці (МОП), в 2009-2010 рр., для того щоб

працевлаштувати нових робітників, які виходять на ринок праці, а також ухилитися від тривалої нестачі робочих місць, необхідно буде створити майже 90 млн. нових робочих місць. Історія минулих фінансових криз говорить про те що, ринок праці відновлюється на 4-5 років пізніше, ніж економіка країни. Таким чином, якщо відкласти прийняття та впровадження заходів щодо стимулювання трудового потенціалу, тоді криза робочих місць буде тривала та глибока, а зайнятість почне відновлюватися починаючи лише з 2011 року [5].

За даними офіційної статистики, кількість зареєстрованих безробітних в Україні на 1 лютого 2009 р. складала 900,6 тис. осіб, що на 35,9 % більше порівняно з відповідною датою 2008 р. і на 6,6 % – з 1 січня 2009 р.

Реалії сьогодення змушують нас визнати те, що головною проблемою вітчизняного ринку праці є не безробіття, а недостатня якість пропонованих робочих місць, яка характеризується досить низьким рівнем оплати праці. На початок 2007 року у Державній службі зайнятості було зареєстровано 2,3 млн. вакансій. Значна кількість вакансій, зареєстрованих на ринку праці, не заповнюється через низьку оплату праці (лише 5 % зареєстрованих вакансій передбачили заробітну плату на рівні 1000 грн., 60 % – менше 500 грн.) [6]. При цьому низький рівень заробітної плати запропоновано і висококваліфікованим представникам робочих професій.

Серед основних чинників впливу на попит на ринок праці кваліфікованої робочої сили слід відзначити темпи зростання ВВП, рівень заробітної плати, обсяги інвестицій, наявність високотехнологічних робочих місць, рівень освіти і кваліфікації робочих кадрів.

Залишаються низькими, невідповідними загальноосвітній практиці показники, що характеризують частку заробітної плати у ВВП та собівартості продукції (табл. 1).

Дані таблиці 1 показують, що питома вага заробітної плати в загальній структурі собівартості продукції (11 %), не відповідає загально європейському рівню (в середньому 30 %). Така ситуація не сприяє стимулюванню кадрів до підвищення свого професійного рівня. В Японії, наприклад, 48 % ВВП забезпечується за рахунок поліпшення якості робочої сили.

**Таблиця 1. Аналіз частки заробітної плати у ВВП та собівартості продукції**

Країна	Частка зарплатні у ВВП (2008 р.)	Частка зарплатні у собівартості продукції
Україна	42,00 %	11,00 %
Англія	67,00 %	36,00 %
Франція	65,80 %	34,50 %
США	69,30 %	30,00 %
Німеччина	65,10 %	32,40 %

Заслуговує особливої уваги, на наш погляд, зарубіжний досвід з питань фінансування професійної підготовки кадрів (табл. 2).

Таблиця 2. Механізми фінансування професійного підготовки трудових ресурсів на виробництві

Країна	Особливості системи фінансування	Роль держави у системі фінансування
1. Японія	Розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва.	Бюджетні субсидії.
2. Данія	Фінансування здійснюється на основі законодавчо-обумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок у фінансуванні підготовки персоналу шляхом розподілу витрат між всіма суб'єктами професійної підготовки.	Із національного бюджету Данії виділяються державні гранти на професійну підготовку.
3. Німеччина	Фінансування здійснюється тими компаніями, які проводять професійний розвиток працюючого населення.	Держава фінансує всі витрати на підготовку в професійних училищах.
4. Франція	Фінансування здійснюють компанії, що покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5 % від фонду заробітної плати.	Держава частково приймає участь у фінансуванні професійної підготовки.
5. Нідерланди	Витрати на навчання зайнятого населення головним чином покриваються компаніями, які в деяких випадках отримують від держави податкові пільги.	Держава фінансує професійну підготовку з державного бюджету.
6. Великобританія	Компанії мають право самостійно визначати обсяги та зміст початкової і безперервної професійної підготовки.	Держава фінансує програми, що мають на меті присвоєння особам, які навчаються, професійної кваліфікації.
7. Швеція	Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній – членів фондів. Розмір внеску залежить від фонду оплати праці компанії і визначається щорічно в процесі укладення колективних договорів.	Питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в рамках колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та конфедерацією профспілок.
8. Іспанія	Фінансування здійснюється на базі того, що працівники виплачують із своєї зарплати 0,1 % коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємства – 0,6 %. За рахунок великих підприємств здійснюється фінансова підтримка малих підприємств.	Система професійної підготовки базується на принципах пріоритетності регіонів та розвитку соціального партнерства. Організаційні функції покладено на тристоронню Комісію з працевлаштування.

Проаналізувавши таблицю 2, можна зробити висновок, що професійна підготовка кадрів здебільшого відноситься до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кадрів через податкові пільги та створення відповідних фондів.

Повернення заробітній платі стимулюючого значення, є необхідним важелем у майбутньому механізмі стимулювання конкурентоспроможності трудових кадрів. Рівень заробітної плати сьогодні визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом таких чинників, як кількість, якість та результати праці.

Частка працівників, оплата праці яких у 2008 році була нижча за прожитковий мінімум, була досить високою і становила 28,5 %. Відтак понад 3 млн. осіб в Україні своєю працею не можуть забезпечити мінімального задоволення основних соціальних потреб.

В розвинутих країнах важливе значення для підготовки висококваліфікованої, конкурентоспроможної робочої сили має професійна підготовка на виробництві. За офіційними даними, американські компанії витрачають на професійну підготовку кадрів до 60 млрд. дол. на рік.

Сучасний ринок праці конкурентоспроможної робочої сили в розвинутих країнах, формується під впливом широкого попиту на роботу нової якості і одночасно, масового виходу на ринок праці кадрів, підготовлених до праці в умовах інноваційних змін, здатних до активної діяльності, які мають відповідне фінансове стимулювання з боку роботодавців. Для прикладу, заробітна плата робітників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників: у ФРН – на 20 %, Італії і Данії – 22 %, Люксембурзі – на 44 %, Франції і Бельгії – на 61 %. Майстри, порівняно з кваліфікованими робітниками, одержують більше: в ФРН – на 15 %, Франції – на 30 %, Бельгії – на 40 %.

Слід також звернути увагу на те, що в Україні фінансування професійної підготовки кадрів ускладнюється наступними чинниками:

- ✓ низьким ступенем відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажанням витрачати на це кошти;
  - ✓ економічною неспроможністю підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб інноваційного виробництва;
  - ✓ низькою мотивацією працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутністю системи стимулювання професійного просування по службі.
- Забезпечення стимулювання зацікавленості роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня робітників потребує вирішення таких питань:
- ✓ фінансової підтримки підприємств у питаннях професійної підготовки кадрів;
  - ✓ посилення відповідальності роботодавців за професійний рівень працівників;
  - ✓ посилення відповідальності працівників за свій професійний рівень;
  - ✓ підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійну підготовку трудових кадрів;
- Посилення відповідальності працівників за свій професійний рівень пов'язане із необхідністю:
- ✓ запровадження сертифікації відповідності професійних знань, умінь та навичок працівників законодавчо встановленим вимогам;
  - ✓ запровадження процедури підтвердження рівня кваліфікації для працевлаштування осіб, які з будь-яких причин не працювали 5 і більше років за набутим у вищому або професійно-технічному навчальному закладі фахом, у першу чергу для робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльністю громадян, охороною навколишнього середовища;
  - ✓ надання права роботодавцям щодо запровадження, в разі необхідності за погодженням із професійними спілками, періодичного (від 1 до 5 років, залежно від складності робіт) підтвердження працівниками рівня компетентності та вжиття відповідних санкцій до працівників у разі його непідтвердження, в першу чергу для робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльністю громадян, охороною навколишнього середовища;

- ✓ розширення переліку видів діяльності, зайняття якими потребує обов'язкової сертифікації працівників;
- ✓ розроблення та впровадження стандартів компетентності для кожного виду робіт.

З метою підвищення рівня фінансового стимулювання мотивації робітників доцільно зосередити увагу на реалізації наступних соціально-економічних завдань [7]:

- ✓ збільшити питому вагу заробітної плати в загальній структурі собівартості продукції;
- ✓ довести мінімальний розмір заробітної плати до прожиткового мінімуму;
- ✓ підвищити номінальну заробітну плату до реальної вартості робочої сили;
- ✓ знизити податки на заробітну плату та відрахування з неї шляхом подолання тіньових схем оплати праці;
- ✓ становити обов'язкові мінімальні годинні ставки оплати праці, які б виключали збідніння працюючого населення.

**Висновки.** Відродження конкурентоспроможного виробництва потребує кваліфікованих кадрів, які б відповідали вимогам міжнародних стандартів якості. В усіх галузях вітчизняної економіки спостерігається найгостріший брак фахівців робітничих професій. Отже, ринок освітніх послуг повинен бути переорієнтовано на потреби роботодавців, а професійна підготовка інтегруватися в європейський простір.

В умовах зростання вимог до якості робочої сили та з метою зменшення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, необхідно розширювати сферу безперервної підготовки та перепідготовки кадрів безпосередньо на виробництві.

Заробітна плата сьогодні, за великим рахунком, втратила свою головну роль – роль стимулюючого фактора на ринку праці. Швидше всього вона виражає приналежність до тієї чи іншої сфери діяльності. Час дешевої робочої сили повинен минути. Країні потрібні висококваліфіковані кадри з гідною оплатою праці.

1. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 37-41.
2. Петрова І.Л. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 23-28.
3. Якобінчук В. Актуальні питання професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів / В. Якобінчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 12. – С. 40-45.
4. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 15-21.
5. Юрчишин В. Світова фінансова криза дасть справжній "ляпас" українській економіці через два-три місяця [Електронний ресурс] / В. Юрчишин. – К.: Економічний центр Разумкова, 2009. Режим доступу: www.zik.com.ua.
6. Ярошенко Г., Заюков І. Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України / Г. Ярошенко, І. Заюков // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 25-29.
7. Заюков І., Коваль Н. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков, Н. Коваль // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80-87.

Надійшла до редколегії 16.08.2010

І. Бовсунівська, здобувач

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

*В статті досліджується сутність і природа комунальної власності, аналізується її співвідношення з іншими формами власності, виділяються основні критерії класифікації об'єктів і суб'єктів комунальної форми власності.*

*Essence and nature of community property is analysed in the article, its correlation is analysed with other patterns of ownership, the basic criteria of classification of objects and subjects of communal pattern of ownership are selected.*

**Постановка проблеми.** Пріоритетним напрямком ринкових перетворень в Україні стала кардинальна зміна всієї системи відносин власності: змінюються її традиційні форми, народжуються нові відповідно до нових умов функціонування економіки. Значною є поява комунальної власності як економічної основи місцевого самоврядування і важливого елемента сучасної економічної системи. Від рівня розвитку об'єктів комунальної власності, а також ефективності їх використання, багато в чому залежить якість життя територіальної громади. У сучасних умовах проведення всебічних реформ у нашій країні, виконання комунальною власністю своїх економічних і соціальних функцій має особливо важливе значення.

Необхідність теоретичного обґрунтування місця і ролі комунальної власності в реформуванні економіки, аналіз її сутності і природи, особливостей формування, визначення найбільш ефективних напрямів її використання в господарській діяльності різних сфер і галузей та перспектив подальшого розвитку комунальної власності обумовили актуальність даної статті.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Комунальна власність стала спеціальним об'єктом дослідження відносно недавно, хоча її окремі аспекти розглядалися ще в дореволюційній вітчизняній та зарубіжній літературі, присвяченій місцевому самоврядуванню (Л.А. Веліхов). Увага до проблем комунальної власності помітно зросла в сучасній літературі у зв'язку з формуванням української моделі місцевого самоврядування. Зокрема, аналіз ролі комунальної форми власності в забезпеченні самостійності і незалежності місцевих органів влади проводився в роботах Є. Ілляхіної, Е. Кулагіна, В. Сухачевського; роль комунальної влас-

ності в регулюванні земельних відносин в місті визначається в дослідженнях Л. Новаковського, А. Муховикова; з погляду інституційної складової місцевих фінансів зазначені проблеми розглядає В. І. Кравченко; як фінансову основу місцевого самоврядування – В. В. Кравченко; як складову місцевого господарства – М. Баймуратов, В. Григор'єв. Цікавість зарубіжних вчених, наприклад, Б. Брінера, Д. Пумана, Ф. Шпанна, Дж. Хіві, Дж. Форрестера, Р. Фішмена до комунальної власності спрямована на виявлення тих її функцій, які б забезпечували розвиток певної територіальної спільноти.

Однак, поки що наявна відносно невелика кількість спеціальних монографічних робіт, присвячених дослідженню сутності комунальної власності, її природи, умов формування, джерел і перспектив розвитку. Звертання до комунальної власності як вітчизняних, так і закордонних учених носить переважно прикладний характер, де особлива увага приділяється дослідженню юридичних, політичних і управлінських аспектів. Недостатня науково-теоретична розробленість вказаних проблем та їх практична значимість обумовили вибір напрямку й теми дослідження.

**Постановка завдання.** Визначити природу комунальної власності; виявити і проаналізувати її співвідношення з іншими формами власності; виділити основні критерії класифікації об'єктів комунальної власності; виявити і проаналізувати основних суб'єктів комунальної власності.

**Основний матеріал і результати.** Походження комунальної власності тісно пов'язане із проблемою виникнення інституту місцевого самоврядування. Існує кілька основних теорій місцевого самоврядування: теорія вільної громади (Е. Мейер, О. Лабланд, О. Ресслер