

УДК 331.108.45

Н. О. Коваль,
кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту,
Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙ

N. O. Koval
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

FINANCIAL ASPECTS OF IMPROVING THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF INNOVATION

Дана стаття присвячена дослідженню та розробці практичних рекомендацій щодо фінансових аспектів стимулювання розвитку трудового потенціалу в умовах інновацій. Виокремлено принципи фінансового стимулювання професійної підготовки кадрів в умовах розвитку ринкових відносин, конкуренції, модернізації технології виробництва тощо. Розглянуто структурні компоненти аспектів фінансового стимулювання, поліпшення організації, заохочення і подальшого розвитку професійної підготовки персоналу підприємств та розвитку їх трудового потенціалу, з метою досягнення високої ефективності виробництва та підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці. З'ясовано також які чинники ускладнюють фінансування професійної підготовки на виробництві. Головним з яких є низький ступень відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації робітників, небажання витратити на це кошти. Запропоновано основні підходи щодо підвищення ефективності системи фінансування професійної підготовки кадрів, розвитку їх трудового потенціалу. Наведені основні соціально-економічні заходи спрямовані на модернізацію професійної підготовки кадрів, розвиваючи інтегровану систему, яка базується на ефективному співробітництві осіб, які навчаються, закладів професійної освіти та роботодавців спрямовуючи таким чином інвестиції в людський капітал.

This article is devoted to the research and development of practical recommendations on the financial aspects of stimulating the development of labor potential in the context of innovation. The principles of financial stimulation of professional training in the conditions of development of market relations, competition, modernization of production technology, etc. are singled out. The structural components of the aspects of financial stimulation, improvement of organization, encouragement and further development of professional training of the personnel of enterprises and development of their labor potential are considered in order to achieve high efficiency of production and increase of the competitiveness of the personnel in the labor market. It is also found out what factors make it difficult to finance professional training in production. The main one is the low level of

employers' responsibility for the level of professionalism and skills of workers, the reluctance to spend on this. The main approaches to increasing the efficiency of the system of financing professional training of personnel, development of their labor potential are offered. The main socio-economic measures aimed at modernizing vocational training are presented, developing an integrated system based on the effective cooperation of the persons studying, vocational education institutions and employers, thus directing investments in human capital.

Ключові слова: *трудоий потенціал; інновації; людський капітал; професійна підготовка; фінансування; трудові ресурси; стимулювання.*

Key words: *labor potential; innovation; human capital; training; financing; labor; incentives.*

Постановка проблеми. Розвиток інноваційних технологій, науково-технічний прогрес, загострення конкурентної боротьби між виробниками, яка супроводжується бурхливим розвитком малого та середнього бізнесу, підвищують вимоги до професійно-кваліфікаційних характеристик робітників та стимулювання розвитку їх трудового потенціалу.

В умовах інтеграції України до Європейського Союзу виникає потреба в забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності продукції, а це в свою чергу вимагає від трудових ресурсів нових підходів щодо підвищення рівня їх кваліфікації.

Функціонування ефективної ринкової економічної системи неможливе без малого бізнесу, якому належить провідна роль у створенні нових робочих місць. В сьогоdnішніх умовах господарювання має місце суттєве зниження чисельності загального рівня кваліфікації працівників підприємств малого та середнього бізнесу. Підприємствам не вистачає висококваліфікованих робітників, що відображає гостру соціально-економічну проблему як регіональної так і національної економіки в цілому. Адже з метою виробництва конкурентної продукції, необхідно постійно впроваджувати інноваційні технології, і це в свою чергу потребує здобуття робітниками нових трудових навичок, вміння, здібностей та високої кваліфікації.

Потреба в професійній підготовці та перепідготовці трудових ресурсів, яка б відповідала сучасним вимогам виробництва, виникає на всіх рівнях: на державному рівні, що позитивно впливає на забезпечення та підвищення рівня зайнятості населення; на рівні підприємств, де в будь-який момент може виникнути потреба у висококваліфікованих кадрах; у самих робітників, які розуміють, що при недостатньо високій або непотрібній кваліфікації вони не будуть затребувані роботодавцем.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації та стимулювання розвитку трудового потенціалу в умовах інновацій. Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Водночас спостерігається недостатня зацікавленість і з боку окремих роботодавців у якості персоналу, нерозуміння ними важливості цієї справи й небажання вкладати інвестиції у людський капітал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, виділення невирішених її частин. Проблема організації та стимулювання розвитку трудового потенціалу, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації трудових ресурсів на виробництві, приділяють увагу багато вітчизняних вчених, зокрема О. Грішнова, Б. Данилишин, Г. Дмитренко, М. Долішній, Т. Заєць, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Ю. Маршавін, Н. Ничкало, С. Ніколаєнко, В. Новіков, В. Онікієнко, В. Покришук, В. Савченко, М. Семикіна, Л. Ткаченко та інші вчені та фахівці, у працях яких розкрито різноманітні аспекти вивчення проблеми фінансових аспектів стимулювання розвитку трудового потенціалу. Проте невирішеним залишається питання адекватності диференціювання оплати праці відповідно до якісних характеристик робочої сили. А також в напрямі забезпечення відповідності між попитом на працю та її пропозицією, підвищенням гнучкості ринку праці, його відкритості до впровадження інноваційних технологій.

Формування цілей статті. Метою статті є дослідження тенденцій розвитку системи фінансування професійної підготовки кадрів на виробництві та підвищення її ефективності в сучасних ринкових умовах розвитку економіки країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальним для подальшої долі економіки України й створення умов для її переходу на інноваційну модель.

Водночас рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві

Прогноз окремих науковців свідчить про те, що у 2020 році потреби промисловості у кваліфікованих робітниках у більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30-40%. Водночас, через трудову міграцію Україна втратила близько 3,5 мільйона осіб переважно молодого та середнього віку – найбільш продуктивної частини населення, і третина з них – кваліфіковані фахівці. Тому, на нашу думку, у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути на недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійну підготовку. Більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається економити на робочій силі й фізичному капіталі. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал та в розвиток його трудового потенціалу, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином підприємство втратить свої кошти. Крім того, роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили, водночас підприємства шляхом найму можуть взяти на роботу кваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції в людський капітал.

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 2018 року у Державній службі зайнятості було зареєстровано 3,3 млн. вакансій. Значна кількість вакансій, зареєстрованих на ринку праці, не заповнюється через низьку оплату праці (лише 5% зареєстрованих вакансій передбачили заробітну плату на рівні 5000 грн., 60% - менше 3500 грн.)[1]. При цьому низький рівень заробітної плати запропоновано і висококваліфікованим представникам робочих професій.

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

На базі даних Державної служби статистики України визначилися основні тенденції, притаманні ринку праці в 2013-2017 рр., які представлено в таблиці 1[2].

Таблиця 1.
Основні показники ринку праці за 2013-2017рр.

Показник	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.
Валовий внутрішній продукт (ВВП), % до попереднього року	9,6	12,1	2,7	7,1	6,5
Рівень зайнятості, %	56,2	56,7	57,5	57,7	58,3
Рівень безробіття, % (за методологією МОП)	9,3	9,2	8,9	8,1	8
Рівень зареєстрованого безробіття, %	3,7	3,5	3,7	3,5	3,3
Потреба в робочій силі, тис. осіб	138,8	166,5	186,6	170,5	207,2
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, осіб	7	6	5	6	5

Аналіз даних таблиці 1 свідчить про те, що на ринку праці України намітилися позитивні тенденції: відбувається поступовий ріст ВВП (відповідно з 2,7% у 2015р. до 6,5% у 2017р.); зменшився коефіцієнт навантаження на вільні робочі місця (відповідно з 7 у 2013 р. до 5 у 2017 р.); знижується рівень безробіття — 3,3% у 2017 р. проти 3,7% у 2015 р. Однак, з кожним роком все сильніше відчувається дефіцит робочої сили, який вже зараз гальмує розвиток економіки. За останніх роки зросло число вакансій у промисловості України. Кадровий дефіцит спостерігається на кожному другому підприємстві, що впроваджує інноваційні технології.

Економічне зростання останніх років, хоч і поступове, створило умови для підвищення доходів населення - в першу чергу, заробітної плати та збільшення її частки у сукупних доходах. Проте через низькі стандарти оплати загальний рівень доходів залишається низьким. Низький рівень трудових доходів та їх невідповідна диференціація неминує призводити до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне чи часткове виключення з основних життєвих цінностей.

Залишаються низькими, невідповідними загальносвітовій практиці показники, що характеризують частку заробітної плати у ВВП та собівартості продукції (табл. 2)[2].

Таблиця 2.
Аналіз частки заробітної плати у ВВП

Країна	Частка зарплатні у ВВП з початку 2018 р.	Частка зарплатні у собівартості продукції
Україна	42%	11%
Англія	67%	36%
Франція	65,8%	34,5%
США	69,3%	30%
Німеччина	65,1%	32,4%

Дані таблиці 2 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.

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

- 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.

Крім того, досить гострим продовжує залишатися питання спрямування інвестицій в людський капітал. Нині роботодавці не зацікавлені вкладати кошти у професійне навчання своїх кадрів, внаслідок таких причин:

- скрутного фінансово-господарського становища підприємств;
- необхідності отримання ліцензій на проведення професійного навчання;
- відсутністю механізму, який би дозволив відшкодувати кошти роботодавцю на професійне навчання, внаслідок переходу працівника на інше підприємство тощо.

Останнім часом, частка витрат на професійну підготовку та перепідготовку трудових ресурсів в загальних витратах роботодавця на робочу силу складають близько 0,3%. Середньомісячні витрати роботодавця на професійну підготовку одного працюючого дорівнюють 1,92 грн. Ці витрати набагато нижчі порівняно з податками, що відносять до витрат роботодавця на робочу силу. Це свідчить про відсутність зацікавленості роботодавця у професійній підготовці трудових ресурсів.

У розвинених країнах 25% трудових ресурсів сьогодні зайнято у сфері високих технологій. У США 8% трудових ресурсів створюють понад 20% ВВП, а на підвищення професійного рівня свого трудового потенціалу країна витрачає близько 40% від загальноосвітніх витрат.

Перше місце у світі за рівнем фінансування працівників в галузі інноваційних технологій займає Ізраїль – 4,3% ВВП, Франція — 3%, США — 2,2%. Кожний долар вкладений в людський капітал обертається в еквіваленті 15 дол. від експорту наукомісткої та високотехнологічної продукції, виробленої в країні. Завдяки продажу інноваційної продукції Ізраїль отримує 13-14 млрд. дол. щорічного прибутку. В Японії держава повертає 80% коштів, інвестованих в проекти підвищення якості робочої сили. В Україні аналогічні витрати на наступний рік заплановано в розмірі трохи більше 0,4% ВВП [3, с. 37-42.].

Підвищення ефективності організації та заохочення фінансового стимулювання професійної підготовки трудових ресурсів дозволяє зробити такі висновки:

- досвід розвинутих країн, економіка яких перебуває на більш високому рівні розвитку, засвідчує доцільність підготовки спеціалістів безпосередньо на виробництві;
- в економічно розвинених країнах упродовж останніх років спостерігається тенденція до посилення прямопропорційної залежності між впровадженням нових технологій та підвищенням рівня вимог до кваліфікації та освіти працівників;
- від цінового критерію конкурентоспроможності економіки, передові країни (Японія, Корея, Німеччина та інші) перейшли до критерію якості товарів (робіт послуг);

- найвигідніше інвестувати підготовку кваліфікованих кадрів, котрі зможуть випускати конкурентоспроможну продукцію;

- у Данії діє система професійного навчання кадрів на виробництві протягом життя, і понад 40% дорослого населення проходить професійне навчання на виробництві, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності робітників, а, отже і продукції;

- згідно з теорією накопичення «людського капіталу», в Китаї вчені підраховали віддачу від фінансових вкладень в освіту. Розрахунки фахівців показали, що співвідношення величини витрат на освіту й економічного ефекту дорівнюють 1:4, а витрати на освіту відшкодовуються протягом двох років;

- досвід Японії свідчить, що 48% ВВП забезпечується за рахунок поліпшення якості робочої сили; 11% – за рахунок збільшення її чисельності; 41% – технічного оновлення засобів виробництва.

В Німеччині, Великобританії, Франції, Данії, Швеції, інших європейських країнах широко розповсюджена система додаткових джерел фінансування професійної підготовки, що передбачає фінансування підготовки робітників за рахунок встановлення законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств або багатоканального і багаторівневого фінансування. Підприємства виділяють на ці цілі до 10 % фонду заробітної плати. Так, у Франції підприємства відраховують для цього 3 %, у Бельгії – 6 % [4, с. 34-40; 5, с. 90-100].

Система професійної підготовки робітничих кадрів в Китаї фінансується виключно за рахунок коштів державного бюджету. При цьому перепідготовку та підвищення кваліфікації здійснюють на базі технічних училищ та центрів професійної підготовки, створених при підприємствах, які повністю несуть відповідальність за забезпечення підвищення кваліфікації своїх робітників [6, с.43–47.].

У Франції роботодавці сплачують податок на професійну освіту, або, як його ще називають, – «податок на учнівство» за ставкою 0,5 % від валового фонду оплати праці з надбавкою 0,1 %. За наявності більше 10 робітників підприємство зобов'язано брати участь у фінансуванні довгострокової професійної підготовки своїх робітників за рахунок акумуляції податків за ставкою 1,2 % від загальної суми заробітної плати. Для підприємств, які використовують тимчасову робочу силу, ставка цього податку становить 2 %. Крім цього, запроваджено додатковий збір за ставкою 0,3 %, який має бути спрямований на професійну підготовку молоді. Якщо ж з тих чи інших причин кошти не використовують за цільовим призначенням, їх перераховують до державного бюджету [7, с. 14-21].

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. На даному етапі розвитку економіки України існує низка проблем фінансового стимулювання розвитку трудового потенціалу в країні. Слід зазначити, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами, доцільно модернізувати професійне навчання, розвиваючи інтегровану систему, що базується на ефективному співробітництві осіб, які навчаються, закладів професійної освіти та роботодавців.

Зрозуміло, що до вирішення цієї проблеми необхідно підходити зважено, але без цього не буде відчутних змін у загальнодержавній справі щодо підвищення якості професійного навчання і підготовки кваліфікованих кадрів для різних галузей промисловості, які, незважаючи на складність проблем, продовжують невпинно розвиватися і рухатися до європейських стандартів.

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, диспропорції на ринку праці, безробіття, подальших досліджень потребують питання вдосконалення організаційно-економічного механізму системи фінансового стимулювання розвитку трудового потенціалу відповідно до національної структури економіки.

Методи прямого фінансування доповнюють непрямим стимулюванням внутрішньофірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики. Цей інструмент особливо активно використовують у США, де кошти, що їх направляють на підготовку молодих робітників, повністю звільняють від податку (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто відповідності підготовки встановленим стандартам) [8, с. 8-12].

Підвищення ефективності системи фінансування професійної підготовки кадрів на виробництві в сучасних ринкових умовах, повинно базуватися на наступному:

1. Додатковим джерелом фінансування витрат на проведення професійної підготовки може бути створення спеціального фонду, джерелом фінансування якого є частина чистого прибутку підприємства.

2. Створення пільгових умов оподаткування, шляхом зменшення бази оподаткування на величину витрат на професійну підготовку.

3. Стимулювання роботодавців з боку держави до вкладання коштів до фінансування витрат на організацію професійної підготовки трудового потенціалу, за рахунок оптимізації заходів фіскальної політики.

4. Спрощення процедури ліцензування освітніх послуг та зниження вартості ліцензій.

5. Удосконалення механізму визначення потреб у підготовці трудових ресурсів за обсягами та професійно-кваліфікаційною структурою.

Є також досвід з приводу розробок різних схем, що дозволяють стимулювати підприємства

сприяти професійній підготовці робітників. У цьому випадку підприємства можуть бути звільнені від сплати податків, їм можуть надаватися пільгові кредити та інше. Таким чином впроваджено систему знижок для підприємств, що фінансують професійну підготовку кадрів на виробництві. При цьому особливо виділяють інноваційні методи підготовки робітничого персоналу на виробництві, що дозволяє мінімізувати витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів.

Цілком очевидно, Україна має перейняти зарубіжний досвід фінансових аспектів стимулювання розвитку трудового потенціалу країни в умовах інноваційної економіки.

Література.

1. Державна служба зайнятості України. Аналітика та прогноз, Київ: Інформаційно-аналітичний збірник, 2018, URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analituka> (дата звернення: 1.07.2018).
2. Державна служба статистики України, Київ: Інформаційно-аналітичний збірник, 2018, URL: www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення: 5.07.2018).
3. Грішнова О. А. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Полив'яна // *Україна: аспекти праці*. - 2017. - №3. - С. 37-42.
4. Michelet V. The financing of vocational education and training in France. / V. Michelet. — Luxembourg: Office for official publications of the European Communities: CEDEFOP panorama, 2015. —169 pp.
5. Andersson R. The financing of vocational education and training in Sweden. / R. Andersson. — Luxembourg : Office for official publications of the European Communities.: CEDEFOP panorama, 2016. —197 pp.
6. Пазюра Н. В. Підвищення кваліфікації робітників у Китаї / Н. В. Пазюра // *Професійно-технічна освіта*. — 2015. — №1. — С. 43–47.
7. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко // *Україна: аспекти праці*. - 2016. - №7. - С.14-21.
8. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д. Ратніков // *Україна: аспекти праці*. - 2016. - №1. - С.8-12.

References.

1. Derzhavna sluzhba zajnjatosti Ukrainy (2018) Analitika ta proghnoz [Analytics and Forecast], Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo (accessed 1.07.2018).
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2018) Sotsialni indykatory rivnia zhyttia naseleння [Social indicators of living], Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo (accessed 5.07.2018).
3. Grishnova O. A., Polivian N. M. (2017) Upravlinnja ljudskym kapitalom u konteksti realizaciji innovacijnoji strategiji pidpryjemstva [Human Capital Management in the Context of Implementing Enterprise Innovation Strategy]. *Ukraine: aspects of labor*, no. 3, pp. 37-42.
4. Michelet V. (2015) The financing of vocational education and training in France, *Luxemburg: Office for official publications of the European Communities: CEDEFOP panorama*, pp. 169.
5. Andersson R. (2016) The financing of vocational education and training in Sweden, *Luxemburg: Office for official publications of the European Communities.: CEDEFOP panorama*, pp. 197.
6. Pazura N.V. (2015) Pidvyshhennja kvalifikaciji robitnykiv u Kytaji [Worker qualification upgrading in China]. *Vocational and technical education*, no. 1, pp. 43-47.
7. Savchenko V. (2016) Udoskonalennja ta pidvyshhennja efektyvnosti profesijnogho navchannja kadriv na vyrobnyctvi [Improvement and increase of the efficiency of professional training of personnel in the production]. *Ukraine: aspects of labor*, no. 7, pp. 14-21.
8. Ratnikov D. (2016) Metodyka ocinky rivnja konkurentospromozhnosti robochoji syly [Methodology for assessing the level of competitiveness of the workforce]. *Ukraine: aspects of labor*, no. 1, pp. 8-12.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2018 р.