

УДК 331.1

О.П. Подра

*Хмельницький національний університет*

## **ІНВЕСТИЦІЇ В ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ НАКОПИЧЕННЯ СПЕЦИФІЧНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**У статті проаналізовано системи професійної підготовки кадрів у розвинутих країнах світу, сучасні тенденції розвитку професійної освіти в Україні, запропоновані методи стимулювання та заохочення до процесу відтворення та нагромадження специфічного людського капіталу.**

*Ключові слова:* професійне навчання, специфічний людський капітал, інвестиції.

**В статье проанализированы системы профессиональной подготовки кадров в развитых странах, современные тенденции развития профессионального образования Украины, предложены методы стимулирования и поощрения процесса воспроизводства и накопления специфического человеческого капитала.**

*Ключевые слова:* профессиональное образование, специфический человеческий капитал, инвестиции.

**In the article trade education systems of developed countries are researched. Modern tendencies of Ukrainian trade education are analyzed; stimulation and encouraging methods for specific human capital recreation and accumulation are offered.**

*Key words:* trade education, specific human capital, investments.

Рівень освіти та професійної підготовки кадрів є одним з найвагоміших критеріїв, що характеризують сукупний людський капітал підприємства. Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає нового підходу до використання наявних ресурсів і в першу чергу людських, які є джерелом підвищення продуктивності та конкурентоспроможності, а тому повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися. Розвиток інноваційної економіки вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої покладений принцип ставлення до професійного навчання кадрів на виробництві не як до витрат, а як до довгострокових інвестицій у людський капітал, необхідних для розвитку підприємства.

Концепція людського капіталу та особливе значення освіти як детермінанти його розвитку розглядається в працях вітчизняних науковців, зокрема, Д. Богині, О. Грішної, Б. Данилишина, В. Куценко, Л. Семів, С. Вовканича. У дослідженнях зосереджена увага на проблемах формування людського капіталу, його примноження та відтворення за рахунок професійної та вищої освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Інвестування у формування людського капіталу визначається як інвестування в економічний розвиток, оскільки має довгостроковий стратегічний характер і закладає основи економічного зростання через людський розвиток.

Незважаючи на наявні наукові дослідження людського капіталу, висвітлення особливостей формування та нагромадження його специфічної складової за рахунок інвестицій суб'єктів господарювання у професійне навчання є недостатньо вивченим. Актуальності набуває розробка методів стимулювання підприємств до здійснення інвестицій у людський капітал з метою забезпечення інноваційного розвитку, конкурентних переваг та реалізації стратегічних завдань.

Наявність невирішених частин проблеми вимагає дослідити особливості стану трудового потенціалу як елементу людського капіталу, зарубіжний досвід професійної освіти, проаналізувати динаміку підвищення кваліфікації кадрів на виробництві та методи підвищення їх конкурентоспроможності, в результаті чого при-

множується та вдосконалюється специфічний людський капітал, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталів, та є пріоритетним джерелом фінансово-економічного, інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств.

Необхідність сталого інноваційного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності вимагає наявності висококваліфікованих кадрів та безперервної системи підвищення кваліфікації, а тому виступає пріоритетною проблемою дослідження. Освіта як вирішальний чинник соціально-економічного розвитку забезпечує формування трудового потенціалу, реалізація якого супроводжується капіталізацією знань і, як наслідок, отриманням економічних вигід. Водночас, трудовий потенціал як елемент людського капіталу втілюється в праці кваліфікованих робітників, частка яких залежить від технологій, що застосовуються на підприємстві. Чим більша частка технологій, тим вищі вимоги до трудового потенціалу, а отже, вдосконалення технологій чи перехід на нові технології вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, модернізацію системи професійної підготовки та використання досвіду країн Західної Європи і США у становленні системи безперервного навчання (life-long learning).

Зазвичай посиляються на практику США, де витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд. дол. Приблизно 76% корпорацій з чисельністю персоналу більше 500 чоловік мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної та конкурентної стратегії [1, с. 28]. Прикладом слугують такі американські корпорації як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 і 35% своїх капіталовкладень [2]. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щорічно інвестує в трудовий потенціал понад 100 млн. дол. У Великобританії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6% ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років (в Японії – 1–1,5 року) [3]. В Україні за даними статистичної звітності витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [4].

Нові тенденції ринку праці, спровоковані інноваційними змінами в економіці, висувають підвищені вимоги до працівників, а отже і до підприємств – основних споживачів людського капіталу, оскільки вони залучають трудовий потенціал найманих робітників з метою використання їх компетенції у виробництві товарів чи послуг. Тому суб'єктам господарювання необхідно використовувати інструменти фінансування розвитку людського капіталу для збільшення його специфічної складової на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Значні інвестиції у розвиток людського капіталу на мікроекономічному рівні пояснюються прагненням суб'єктів господарювання реалізувати стратегічні цілі за рахунок надання працівникам конкретних знань і навичок універсального характеру, які будуть використані у роботі і, водночас, такі інвестиції вважаються подвійними, оскільки здійснюються як в людину, так і у виробництво.

Системи професійного навчання в країнах Західної Європи дещо відмінні і

відображають національні соціально-економічні умови їх розвитку. Загалом розрізняють чотири основні системи професійного навчання:

- ліберальну (Великобританія);
- неокооперативну модель (Данія);
- модель державного втручання (Франція);
- дуальну систему професійного навчання персоналу (Німеччина).

Кожна з цих систем має власні особливості фінансування, а державі та соціальним партнерам, зокрема підприємствам і окремим особам, відведені різні ролі. Розглянемо ці системи детальніше (табл. 1).

**Таблиця 1. Порівняльний аналіз національних систем професійного навчання кадрів у країнах Західної Європи**

Система професійного навчання персоналу	Країна	Характерні риси системи	Особливості фінансування
1. Ліберальна	Великобританія	Компанії вільно встановлюють обсяги і якість початкового і безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників [5]	Інвестиції підприємств у розвиток людського капіталу
2. Неокооперативна	Данія	Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Безперервне навчання, 50 відсотків працюючих приймають участь у системі професійного навчання, у зв'язку із новими технологіями та старінням знань. Співробітництво між державою і соціальними партнерами щодо змісту навчання і розробки відповідних курсів, питань фінансування заходів, що здійснюються для вирішення завдань розвитку кваліфікацій зайнятих і безробітних громадян [6, с. 7]	Фонд сприяння навчанню, який формується з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Організація національного ринку праці – здійснює навчання відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави
3. Модель державного втручання	Франція	Держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами. Фірми оподатковуються двома податками на фонд заробітної плати: податком на «учнівство» і збором на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату навчання працівників. Невеликі фірми не організують навчання власними силами, а платять відповідним організаціям, які здійснюють навчання [6, с. 8]	Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями
4. Дуальна система професійного навчання	Німеччина	Одночасне навчання на підприємстві і в професійній школі. Професійна самоосвіта: навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах відповідно до законодавства федеральних земель про освіту дорослих, в академіях та на курсах для державних службовців. Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства [7, с. 24]	Компанії, що надають навчання, беруть на себе витрати по розвитку кваліфікацій осіб, що навчаються, а держава несе витрати по супутньому навчанню в професійних училищах із неповною формою навчання

Таким чином, зарубіжний досвід організації професійного навчання кадрів на виробництві свідчить про основну роль підприємства, а не держави. Водночас,

держава повинна заохочувати та стимулювати підприємства за рахунок системи податків та субсидій.

Для забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності вітчизняних кадрів та нарощення людського капіталу необхідно впроваджувати ефективну систему безперервного професійного навчання, яка повинна передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті за рахунок надання можливості практичного навчання та його фінансового забезпечення.

На сьогодні вітчизняна система професійного навчання кадрів на виробництві залишається в недорозвинутому стані і потребує розбудови. Для повного аналізу ситуації необхідно дати оцінку сучасному стану розвитку професійно-технічної освіти України. Згідно даних статистичної звітності, у 2008–2009 навчальному році підготовку робітничих кадрів за державним замовленням здійснювали 975 професійно-технічних навчальних закладів із загальним контингентом 424,3 тис. осіб [8].

Протягом року спостерігалась тенденція щодо зміни мережі училищ за галузевим спрямуванням. Збільшення кількості навчальних закладів, що готують робітників для промисловості, відбувалося до 2006 р. Це є свідченням розвитку цієї галузі економіки та збільшенням попиту на робітників для сфери виробництва (рис. 1).

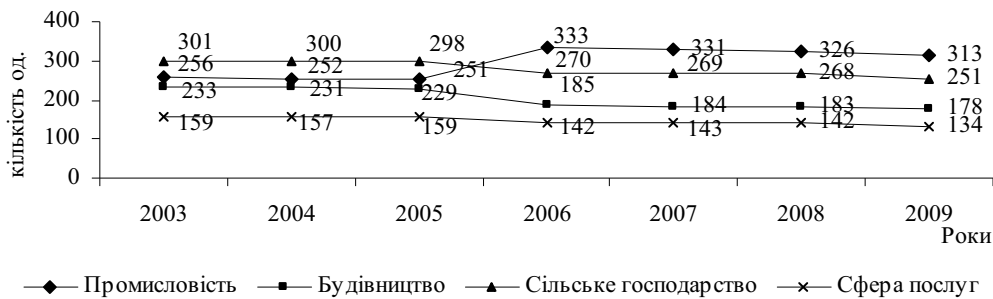


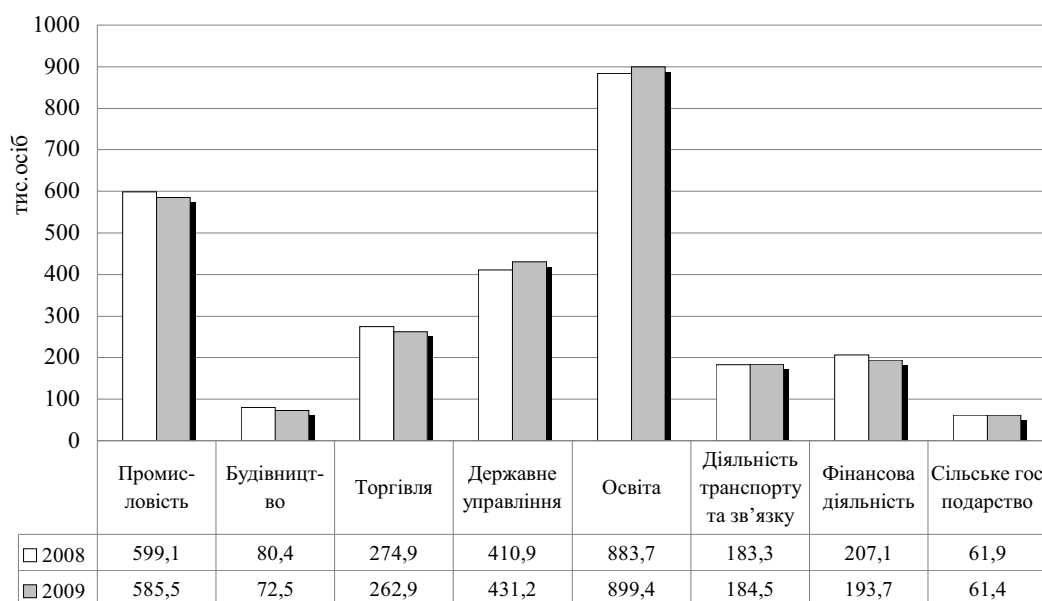
Рис. 1. Динаміка мережі ПТНЗ України за галузевим спрямуванням

Статистичні дані свідчать про скорочення підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для будівництва, промисловості, сільського господарства та сфери послуг з 2007–2009 рр., що пов'язано із негативним впливом світової фінансово-економічної кризи, яка позначилася на ринку праці скороченням рівня зайнятості населення у зазначених галузях.

Кількість зайнятого населення працездатного віку скоротилася у 2009 р. на 886,7 тис. осіб порівняно із 2008 р., а безробітних – зросла на 532,6 тис. осіб [9]. Така ситуація на ринку праці висуває підвищенні вимоги до працівників і водночас позначається на рівні оплати праці. Слід зазначити про зміни у кількості найманих працівників з вищою освітою (рис. 2).

Кількість найманих працівників, що мають повну вищу освіту, у 2009 р. збільшилася порівняно із 2008 р. на 1,4% і становила 31,3% до облікової кількості штатних працівників, а кількість працівників із неповною та базовою вищою освітою скоротилася порівняно із 2008 р. на 0,3% і становила 24,2% [10, с. 384]. Зростання кількості осіб із вищою освітою сприяє нагромадженню і розвитку інтелектуального потенціалу людського капіталу, його ефективному використанню у економічній діяльності, спрощує процеси управління та майбутнього навчання на підприємстві. Інвестиції в людський капітал, а особливо його освітню складову є надзвичайно важливими для підприємств, які відчувають потребу у кваліфікованих

кадрах, зокрема і на найвищому рівні керівництва, для подолання кризових явищ і забезпечення економічної стабілізації.



**Рис. 2. Розподіл працівників із вищою освітою за видами економічної діяльності у 2008–2009 рр. (тис. осіб)**

Однак, у зв'язку із погіршенням фінансово-економічної ситуації у країні, у 2008–2009 рр. набуло поширення застосування адміністрацією підприємств вимушених адміністративних відпусток та скороченого робочого часу, що негативно відбилось на реалізації людського капіталу, про що свідчить рівень повної зайнятості найманих працівників, який зменшився в цілому по економіці з 98,2% у 2008 р. до 94,7% у 2009 р.

Водночас, на підприємствах існує нестача робітників традиційних професій та висококваліфікованих кадрів. Особливістю діяльності значної кількості українських підприємств є відсутність чіткої стратегії розвитку людського капіталу, а відповідно і стратегії інвестування коштів на ці цілі. У 2009 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, у порівнянні із 2008 р. скоротилась на 132,3 тис. осіб і становила 890,4 тис.; кількість осіб, що навчилися новим професіям, зменшилась на 80,8 тис. осіб і становила у 2009 р. 209,3 тис. осіб. Загалом це лише 10,2% від облікової кількості штатних працівників, що на 1,4% нижче показника попереднього року. Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2009 р., професійну підготовку та перепідготовку отримали 209,3 тис. осіб, або лише 1,9% облікової кількості штатних працівників, та 132 особи пройшли навчання за кордоном. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (70,4% від усіх навчених новим професіям) та транспорту і зв'язку (12,5%). При цьому основною формою навчання працівників була їхня професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві [11, с. 91].

На підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, фахівці в основному підвищували кваліфікацію у навчальних закладах різних типів. Зокрема, у закладах освіти питома вага зазначеної категорії навчених становила 91,4%, в закладах охорони здоров'я та соціальної допомоги – 90,0%, державному управлінні – 79,0%. Переважно на робочому місці підвищували кваліфі-

кацію працівники, зайняті у промисловості (80,5% усіх навчених на виробництві) [11, с. 24].

Таким чином, в умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та низького рівня впровадження сучасних технологій, людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для суб'єктів господарювання, які в умовах кризових явищ орієнтовані на вирішення поточних проблем. Відсутність економічної зацікавленості підприємств інвестувати у специфічний людський капітал стримує розвиток професійного навчання на виробництві, сповільнює технологічно-інноваційний розвиток та знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання.

Оскільки підприємствам притаманний прагматичний підхід до здійснення інвестицій у людський капітал, тобто їх тривалість визначається віддачею, а держава зацікавлена в отриманні інтегрованого соціального ефекту, тому на нашу думку, необхідно скористатися досвідом розвинутих країн і стимулювати підприємства до здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу економічними методами, зокрема, шляхом надання пільгових умов оподаткування; пільгових кредитів для проведення професійного навчання; державних субсидій роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці; створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються за рахунок податку на фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій; надання державних дотацій на навчання на робочому місці, тощо. Водночас необхідно посилити роль активної державної політики зайнятості стосовно розробки програм створення нових робочих місць, проведення професійного навчання, підготовки та перепідготовки відповідно до умов на ринку праці, надання дотацій підприємствам, що зобов'язуються підтримувати певний рівень зайнятості, стимулювання самозайнятості та розвитку підприємництва тощо. Проведення вищеперелічених заходів сприятиме реалізації людського капіталу, підвищенню його якісних характеристик, які зможуть забезпечити здатність швидко реагувати на потреби виробництва відповідно до економічних та інноваційних змін.

Для зменшення ризику міграції нагромадженого специфічного людського капіталу, підприємствам необхідно стимулювати його розвиток та відтворення таким методами як: оклади, тарифні ставки, доплати, надбавки, премії, щорічна допомога на оздоровлення, виплата допомоги на дітей, ювілейні виплати тощо; пільги та компенсації; розробка програми зайнятості працівників, мета якої – створення умов для професійної підготовки та здобуття нової кваліфікації, організація нових робочих місць тощо.

**Висновки.** У роботі обгрунтовано необхідність посилення ролі суб'єктів господарювання у здійсненні інвестицій в професійну підготовку, підвищення кваліфікації та проведення перепідготовки людського капіталу з метою його ефективного розвитку та нагромадження. Проаналізовано зарубіжний досвід організації національних систем професійного навчання персоналу та встановлено ключову роль підприємств у створенні системи професійного навчання на виробництві, яка сприятиме примноженню та розвитку специфічного людського капіталу та отриманню економічних ефектів через підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, реалізації довгострокової стратегії підприємства та зростання його ринкової вартості.

Подальші дослідження доцільно продовжити у руслі розробки напрямків стимулювання підприємств щодо організації професійного навчання за умов вдоско-

налення законодавчої бази та використання запропонованих фінансових механізмів.

### Бібліографічні посилання і примітки

1. Сердюк В. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України / В. Сердюк, І. Заюков. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. – 177 с.
2. Мазин А. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания / А. Мазин, Т. Раева // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 15–18.
3. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрологічних. Проект ТАСІС «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». – К.: Державне підприємство «Український науково-методичний центр професійного розвитку», 2007. – С. 2
4. Дрозач М. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. Дрозач // Наука та інновації. – 2008. – № 3. – Т.4. – С. 88–94.
5. Олейникова О. Проблемы финансирования профессионального образования за рубежом / О. Олейникова // Среднее профессиональное образование. – 2001. – № 3. – С. 41–45.
6. Анисимов П. Финансирование профессионального образования за рубежом / П. Анисимов, В. Демин, О. Олейникова. – М.: Мастерство, 2001. – 88 с.
7. Іванова Н. З досвіду організації професійної освіти та навчання в європейських країнах / Н. Іванова, Н. Синенко, Л. Щербак / Проект ТАСІС «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». – К.: Державне підприємство «Український науково-методичний центр професійного розвитку», 2007. – 26 с.
8. Професійно-технічні навчальні заклади. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – (Дата звернення 10.04.2011).
9. Рівень зайнятості населення [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – (Дата звернення 12.04.2011).
10. Статистичний щорічний України за 2009 рік: стат. збірник / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 567 с.
11. Праця України у 2009 р.: стат. збірник / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 341 с.

*Надійшла до редколегії 11.05.2011*