

трудовитрати. Потім для кожного процесу треба виявити фактори, які найбільш сильно впливають на трудовитрати, і з їх урахуванням розробити нормативи. При цьому відбираються найбільш успішні компанії в кожній галузі і їх нормативи приймаються за еталон, до якого і слід прагнути. Такий метод досить простий і не вимагає обробляти велику кількість інформації. Але він не враховує специфіку кожної компанії у галузі: обсяг бізнесу, структуру підприємства, організацію процесів.

Активізація робіт з розробки та впровадження нормування праці у виробничий процес, а також використання сучасних підходів до розробки норм і нормативів повинні допомогти персоналу підприємств при спрямуванні до інноваційної економіки, гідної праці і насамперед керівництву пристосуватися до нових умов господарювання, які диктують світовий ринок та інноваційна політика держави.

Література

1. Митченков Д.В. Ефективність нормування праці в харчовій та переробній промисловості. [електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/25125/07-Mytrichenkov.pdf?sequence=1>.
2. Серединська В. М. Аналіз системи нормування праці на підприємстві / В. М. Серединська, О. М. Загородна, І. В. Спільник. // Економічний аналіз. - 2015 р. - Том 19. № 2. - С. 136-147.

УДК 331.108

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Національний університет водного господарства та природокористування

ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою демонструє пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва від рівня професійної підготовки персоналу. За даними аналітиків США зростання

інвестицій у навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на 10% підвищує продуктивність праці лише на 4%.

У США на кожний долар, вкладений у розвиток виробництва, 85 центів припадає на розвиток персоналу. Однак, в Україні роль інвестицій у професійне навчання працівників суттєво недооцінюється. Впродовж 2001-2014 років простежується негативна тенденція у фінансуванні підприємствами професійного навчання працівників - частка витрат на оплату навчання, яка і так була надзвичайно низькою, зменшилася з 0,3% до 0,1% (табл.1).

Таблиця 1

Середньомісячні витрати на профнавчання одного працівника в Україні [1]

	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на 1 працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100	5297,00	100
в т.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1

Крім того, в залежності від масштабів підприємницької діяльності дані витрати у 2014 році варіювали від 0,05% (2 грн.) до 0,15% (10 грн.) в загальній сумі витрат підприємства на одного штатного працівника (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячні витрати професійне навчання одного штатного працівника у 2014 році в залежності від чисельності працівників підприємства [1]

	10-49 працівників		50-999 працівників		1000 і більше працівників	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на одного працівника	3756	100	4968	100	6644	100
в т.ч. витрати на професійне навчання	2	0,05	6	0,12	10	0,15

У світовій практиці професійна підготовка персоналу фінансується переважно підприємствами. При цьому схеми фінансування варіюються від цілковитої свободи підприємства у цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого державного регулювання (табл. 3).

Таблиця 3

Досвід фінансування професійного навчання персоналу [3]

Країна	Схеми фінансування
Швеція	Питання навчання працівників розглядається в рамках колективної угоди між Конфедерацією роботодавців та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній, які залежать від розміру ФОП компанії і визначаються щорічно в процесі укладення колективних договорів.

Данія	Створено фонди сприяння навчанню, що формуються за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій. Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом із коштів 8 % податку на валовий ФОП роботодавців і працівників. Із цього фонду надаються гранти для фінансування навчання як працюючих, так і безробітних.
Франція	Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами й компаніями. Компанії покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5% від ФОП та податку на потреби альтернативного навчання (сплачується в кінці року у випадку, якщо роботодавець не може надати доказів використання коштів на професійне навчання).
Ірландія	Створено Національний фонд навчання, який фінансує підвищення кваліфікації працюючого населення та навчання безробітних. Фонд наповнюється за рахунок податку з роботодавців у розмірі 0,7% від зарплати працівників Класу А і Класу Н.
Іспанія	Створено Фонд професійного навчання до якого працівники відраховують 0,1% своєї зарплати, а підприємства – 0,6% ФОП. Якщо підприємства навчали свій персонал самостійно за власний рахунок, вони мають право для одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу. Крім того, Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги.
Японія	Держава виділяє бюджетні субсидії на розвиток персоналу, що вважається пріоритетним напрямом розвитку виробництва.
Чилі	Запроваджено пільги з оподаткування підприємств промисловості, сфери послуг та сільського господарства, які фінансують профнавчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свій податок на прибуток в еквіваленті 1% від ФОП. Однак встановлено верхню межу вартості навчального модуля щодо звільнення від податків.
Сінгапур	Введено податок на розвиток кваліфікацій - 0,25% від окладу працівника або 2 сінгапурських долари, в залежності від того, яка сума є більшою. Зібрані кошти надходять у Фонд розвитку кваліфікацій, який використовується Сінгапурською службою розвитку трудових ресурсів з метою заохочення роботодавців направляти свої робітників на навчання.
Південна Корея	Функціонує схема обов'язкового навчання на підприємствах, що мають більше 150 працівників. Роботодавці можуть відмовлятися від здійснення навчання за умови сплати податку на навчання до державного Фонду сприяння професійному навчанню.
Малайзія	Роботодавці, що мають 50 або більше працівників повинні вносити 1% від свого загального ФОП у Фонд розвитку людських ресурсів. Впроваджена схема відшкодування податків за навчання.

Для роботодавців витрати спрямованні на професійне навчання персоналу є фактором зростання продуктивності праці, а відтак – фінансових результатів діяльності. Однак, в Україні, стримуючим фактором фінансування професійного навчання була відсутність гарантій продовження трудових відносин із працівниками, які в результаті такого навчання підвищили власну конкурентоспроможність на ринку праці. Проте, зі вступом у силу в 2013 році нової редакції Закону України «Про зайнятість» умови навчання працівників суттєво змінилися - роботодавець отримав право укладати із працівниками, які направляються на навчання, договір із закріпленням погодженого строку

відпрацювання (не більше 3-х років). Крім того, позитивним зрушенням можна вважати відсутність у Податковому кодексі обмеження загальної суми витрат спрямованих на навчання працівників пов'язане із господарською діяльністю підприємства. Відтак, маємо надію, що такі законодавчі зміни (у поєднанні із чинною нормою, за якою витрати на навчання персоналу не є базою для нарахування ЄСВ) сприятимуть зростанню інвестицій у розвиток персоналу [2].

На даний час, Україна належить до тих держав, де підприємства практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання. Тому, для нас є цікавим досвід тих країн, в яких державою запроваджено обов'язкові схеми професійного навчання персоналу підприємствами або роботодавцям надаються суттєві економічні стимули для навчання своїх працівників, зокрема досвід Чилі та Франція.

Література

1. Витрати на робочу силу за 2014 рік: Статистичний бюлетень. / Державна служба статистики України. – Київ: Техніка, 2015. – 65 с.
2. Самолюк Н.М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Статистика України - №2 (61), 2013. – С.20-27.
3. Смолярова М.Л. Підвищення професійного рівня працівників: правові проблеми / М. Л. Смолярова // Держава та регіони. Сер. Право. - 2011. - Вип. 1. - С. 198-202.

УДК 330.59:316.42

Шкода Т.Н.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Еволюція концепції людського розвитку та теорії людського капіталу та їх взаємне збагачення в умовах турбулентності сучасного світу посилюють