

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



**ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ:
ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ**

Монографія

За загальною редакцією

доктора економічних наук, професора, академіка УТА

Прямухіної Наталі Валентинівни



Київ, 2017

УДК 65.050.9(4Укр)я73

ББК 65.9

Т 654

Рекомендовано до друку вченою радою Черкаського Державного технологічного університету (протокол № 9 від 9 лютого 2017 р.)

Рецензенти:

Давиденко Надія Миколаївна д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів Національного університету біоресурсів і природокористування України

Газуда Михайло Володимирович д.е.н., доцент, професор кафедри економіки підприємства ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Карпенко Наталя Володимирівна Зав. кафедри маркетингу, д.е.н., професор ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"

Авторський колектив:

Харун О.А., Грицина Л.А., Holubka Mikhailo, Прямухіна Н.В., Ганжа Б.О., Павленко М.М., Шепелев С.С., Бобровнік В.М., О.В. Красота, Т.Г. Мельник, Унрод В.И., Терновая Л.Ю., Райко Г.О., Гапонов В.О., Савченко А.В., Захарова О.В., Фінагіна О.В., Бойко А.І., Плаксюк О.О., Григор О.О., Якушев О.В., Андрєєва К.А., Білан О.Ю., Трішкіна Н.І., Проданова Л.В., Панкова Л.І., Заріцька Я.О., Гончарова Н.М., Слободянюк О.В., Кондрашихін А.Б., Журба І.О., Рзасв Г.І., Антонюк П.П., Рзасва Т.Г.

Т 654 Трансформаційні перетворення економічних систем виклики сучасності : монографія / За загальною редакцією Прямухіної Н. В. — Київ : Кондор-Видавництво, 2017. — 290 с.

ISBN 978-617-7458-29-5

Монографія присвячена дослідженню питань трансформаційних перетворень економічних систем, пошуку проблемних питань та шляхів ефективного використання наявних можливостей за наявності викликів сучасності.

Детально розглянуто теоретико методологічні підходи до визначення сутності та наукових підходів до оцінки трансформацій економічних систем, проаналізовано адаптаційні механізми соціально-економічних перетворень, досліджено генезис теоретико-методологічних засад традиційної економічної транзитології, визначено основні чинники, механізми, ветокри соціально-економічних трансформацій, вказано шляхи формування та організації механізми регіонального економічного розвитку, окреслено імператив розвитку фінансової системи в умовах глобальної трансформації невизначеності, обґрунтовано інституційні трансформації банківської системи України, на основі практичного досвіду обґрунтовано проблеми розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах інтеграційні перетворень

Монографія розрахована на фахівців у галузі економіки, фінансів, банківництва, державного управління, науковців, викладачів, аспірантів, магістрів і студентів.

Матеріали монографії представлено у авторській редакції.

ISBN 978-617-7458-29-5

© ЧДТУ, 2017.

© Кондор-Видавництво, 2017.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1		
Адаптаційні механізми соціально-економічних перетворень		
Харун О.А.	Особливості ефективного використання трудового потенціалу підприємств в умовах соціально-економічних перетворень	6
Грицина Л.А.	Понятійний базис сталого розвитку підприємства	15
СЕКЦІЯ 2		
Генезис теоретико-методологічних засад традиційної економічної транзитології		
Holubka Mykhailo	Historical and economic economic knowledge development paradigm in the economic system of Western Ukraine in the second half of xixth — first half of the XX-th century	25
СЕКЦІЯ 3		
Основні чинники, механізми, вектори соціально-економічних трансформацій		
Прямухіна Н.В.	Міждисциплінарні теорії у інтерпретації процесів трансформаційної економічної системи та прогнозуванні її розвитку	44
Ганжа Б.О.	Основні чинники тінізації неформальної діяльності в умовах трансформаційних перетворень	61
Павленко М. М. Шепелев С.С.	Заходи державного регулювання та функціонування зони вільної торгівлі між ЄС та Україною для підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору України	75
Бобровнік В.М.	Теоретико-методологічні засади дослідження трансформації поняття «сфера послуг» з урахуванням історичного та сутнісного аспекту	86
О. В. Красота, Т.Г.Мельник	Мале підприємництво в умовах трансформаційних перетворень	101
Унрод В.И. Терновая Л.Ю.	Нанотехнологии как приоритетный фактор повышения инновационного потенциала Украины	117
Райко Г. О. Гапонов В.О.	Застосування проектного підходу в системі управління агропромисловим підприємством	128
Савченко А.В.	Соціальний капітал як один з чинників стійкого економічного розвитку	141
Захарова О.В.	Трансформація підходів до планування інвестицій у людський капітал на підприємстві	150

СЕКЦІЯ 4**Формування та організація механізму регіонального економічного розвитку**

Фінагіна О.В. Бойко А.І. Плаксюк О.О.	Теоретичні засади кластерної економіки: питання балансування та гармонізації економічних інтересів	168
Григор О.О. Якушев О.В. Андреева К.А. Білан О.Ю.	Вектори соціальних та економічних трансформацій: процеси інкубації та кластеризації в регіоні	178
Трішкіна Н.І.	Оцінка ефективності функціонування маркетинг-логістичного забезпечення виробничо-торговельного ланцюга	190
Проданова Л. В. Панкова Л. І. Заріцька Я. О.	Інкубування бізнесу в системі інституцій підтримки і створення сприятливих умов розвитку підприємництва	201
Гончарова Н.М.	Підприємництво в житловій сфері регіону: передумови та можливості розвитку	214

СЕКЦІЯ 5**Імператив розвитку фінансової системи в умовах глобальної трансформаційної невизначеності**

Слободянюк О.В.	Імперативи розвитку страхового посередництва в умовах глобальної трансформаційної невизначеності	228
-----------------	--	-----

СЕКЦІЯ 6**Інституційні трансформації у банківській системі України**

Кондрашихін А. Б.	Моделі ринку цінних паперів у нестационарних режимах глобальної трансформації	240
Журба І.О. Назаренко С.А.	Обґрунтування резервів підвищення фінансової стійкості на основі фінансового моделювання	250
Підгуй С.С.	Концентрація банківської системи як фактор інституційної трансформації	266

СЕКЦІЯ 7**Проблеми розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах інтеграційних перетворень: теорія і практика**

Рзаєв Г.І. Антонюк П.П. Рзаєва Т.Г.	Обліково-аналітичне обґрунтування напрямів формування характеристик ефективності функціонування окремих суб'єктів фінансового ринку	277
---	---	-----

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досягнення стратегічних цілей підприємства, пов'язаних із конкурентними перевагами на ринку збуту продукції та послуг або досягненням планового рівня прибутковості виробничо-господарської діяльності, можливе лише за умови ефективного та своєчасного використання всіх видів ресурсів, і в першу чергу фінансових. Особливої актуальності така вимога набуває в сучасних економічних умовах, коли більшість промислових підприємств відчують значний дефіцит фінансових коштів. На підприємстві має бути чітко налагодженою система планування всіх витрат із метою оптимізації фінансових потоків та досягнення стабільного фінансового стану. Одним із найбільш ефективних напрямів інвестування фінансових ресурсів є інвестування у людський капітал для перспективного збільшення його обсягу та якості. Проте більшість українських підприємств вважають за краще інвестувати кошти не у професійний та соціальний розвиток персоналу, а в основний капітал. Так, якщо в країнах ЄС інвестиції в людський капітал за своїм вартісним виміром складають 60% інвестицій в основний капітал, то в Україні значення даного показника дорівнює лише біля 35% [1, с. 180]. Проте навіть такий розмір інвестованих коштів вимагає ретельного планування та економічного обґрунтування доцільних для підприємства в сучасних умовах обсягів та напрямів інвестування. На сьогодні у розпорядженні підприємств не лише відсутня дієва методика бюджетного планування інвестицій у людський капітал, але й немає власного досвіду та розуміння необхідності такого планування. Отже, у виникла першочергова необхідність в обґрунтуванні механізму бюджетного планування інвестицій у людський капітал.

Дослідженню питань бюджетного планування присвячено праці О. А. Ананькіної, М. П. Афанасьєва, С. В. Данилочкіна, О. М. Деменіної, Р. А. Гладаревського, Т. Г. Затонацької, О. М. Лаврова, В. В. Мортікова, А. М. Моклякової, О. С. Панченка, М. Г. Чумаченка, О. В. Шеремета, Ю. О. Шумило. Однак у більшості випадків ці дослідження спрямовано на вдосконалення та використання бюджетного механізму у фінансовому менеджменті. Проте застосування бюджетування в управлінні людським капіталом, а саме при визначенні ефективності інвестування у людський капітал, досі є маловивченим. Разом із тим більшість існуючих досліджень у цій сфері носить суто теоретичну спрямованість та не має практичного використання. Саме тому в сучасних умовах доцільним є визначення сутності, складових, основних показників та розробки ефективної системи процесу бюджетного планування інвестицій у людський капітал.

За результатами дослідження, проведеного американською компанією Watson Wyatt, було встановлено, що підприємства, які активно інвестують у людський капітал, із часом значно збільшують вартісну оцінку власних активів у порівнянні із підприємствами, які не надають належної уваги розвитку людського капіталу. Проте, навіть на підприємствах, які активно інвестують у людський капітал і де питома вага таких інвестицій доходить до 36% сукупного доходу, лише 16% керівників вважають інвестиції доцільними з економічного погляду [2, с. 106; 3, с. 59]. Отже, внаслідок необізнаності про очікувану результативність інвестування у людський капітал керівники та фінансові менеджери підприємств мають низький рівень впевненості у необхідності такого виду інвестування, що негативним чином впливає на процес прийняття стратегічних рішень про можливі напрями інвестування у людський капітал. Тоді дієвим інструментом переконання керівництва підприємства в економічній доцільності інвестування у людський капітал має виступити бюджетне планування витрат на розвиток персоналу із обов'язковим обґрунтуванням різних складових ефективності інвестованих коштів.

Бюджетне планування є одним з основних інструментів стратегічного управління підприємством, сутність якого полягає у чіткому безперервному покроковому плануванні фінансової діяльності та визначенні можливих варіантів ведення бізнесу на певний період часу. Бюджетне планування інвестицій у людський капітал є складовою частиною загального процесу бюджетного планування підприємства та має оптимізувати обсяги і напрями інвестицій у людський капітал. Обов'язки із бюджетного планування цієї статті капітальних витрат мають виконувати спеціалізовані відділи підприємства, якими можуть виступати відділи контролінгу або управління та розвитку персоналу, чи безпосередньо менеджер із персоналу підприємства, тобто фахівці, які мають прямий реальний вплив на ступінь виконання показників бюджету [4, с. 241]. Створений таким чином бюджет професійного розвитку працівників підприємства на певний календарний період повинен бути обов'язково погодженим та надалі обов'язково затвердженим керівництвом.

Окремі автори визначають сутність бюджетного планування витрат на персонал лише як витрати підприємства на певний період часу у грошових або натуральних одиницях [4, с. 240]. Проте таке визначення не є повністю вичерпним та не дозволяє повною мірою охопити всі аспекти даного процесу. Крім виключно складання бюджету витрат та розрахунку очікуваних обсягів доходу бюджетне планування інвестицій у людський капітал має також складатися з обґрунтування можливих напрямів інвестування коштів підприємства, тобто визначення найбільш економічно доцільних видів інвестицій та обсягів інвестування за кожним видом.

У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації та економічної кризи на більшості середніх та малих підприємств спостерігається процес обмеження або секвестрування бюджету — процедури обґрунтування скорочення окремих або всіх складових бюджету. На українських підприємствах секвестрування загального бюджету витрат здійснюється, у першу чергу, за рахунок професійної освіти персоналу, тобто за рахунок найбільш прогресивного виду інвестування у людський капітал. Так, кризові явища в економіці

стали причиною скорочення активності підприємств України у професійному навчанні та розвитку працівників. За даними експрес-досліджень, проведених у 2009 р. міжнародною аудиторською компанією „Ернст енд Янг”, 63% українських підприємств зменшили витрати на навчання працівників; 32% — здійснили перегляд можливих програм тренінгів із метою їх обґрунтованого скорочення та вибору більш прикладних й 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 [5, с. 87]. Такі заходи можуть бути застосовані для стабілізації економічного стану підприємства при виконанні однієї умови: термін їх використання має носити короткостроковий характер [6]. Проте визнання таких змін як ефективних або неефективних заходів можна здійснити лише після комплексної оцінки результативності інвестованих коштів.

Уповільнення або повне припинення процедури секвестрування можливо шляхом переконання керівництва підприємства у доцільності інвестування у людський капітал, що можливо досягти завдяки обґрунтуванню його економічної ефективності та співставлення отриманого рівня ефективності із відповідними рівнями за іншими видами інвестування капіталу. Ще одним інструментом активізації інвестиційної діяльності у сфері розвитку персоналу є створення на законодавчому рівні стимулюючої політики, спрямованої на зростання економічної зацікавленості керівництва підприємств у постійному інвестуванні в професійний розвиток персоналу.

Із цією метою доцільним є дослідження передового досвіду економічно розвинених країн світу щодо регулювання та активізації політики інвестування у людський капітал, де на законодавчому рівні не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності підприємств у інвестуванні коштів у професійний розвиток персоналу, але й у більшості країн відповідними законами затверджено обов’язковий характер таких виплат та напрями їх використання (табл. 1) [7]. Проведене дослідження накопиченого

економічно розвиненими країнами світу багаторічного досвіду у сфері найбільш прогресивного та результативного виду інвестування професійного розвитку та навчання працюючих і безробітних дозволило сформулювати основні напрями ефективної державної політики. Вони є такими.

Досвід розвинених країн світу у сфері стимулювання підприємств до активізації інвестування у професійний розвиток персоналу

Країна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку працівників	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання (звільнюється від податку)
Великобританія	Уряд фінансує програми, що спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Підприємства відраховують кошти у фонди для професійного навчання осіб за певними професіями	Не менше 1% фонду оплати праці
Данія	Державні гарантії на професійне навчання. Паритетне фінансування витрат на проф. розвиток між державою, роботодавцем та профспілками	Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування — державою. Витрати уряду на навчання працюючих та безробітних щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом	Підприємства та працівники сплачують 8% валового фонду оплати праці
Іспанія	Запроваджено державну політику фінансової підтримки професійного розвитку працівників малих підприємств за рахунок коштів великих підприємств	За рахунок коштів працівників та роботодавців відповідно до чинного законодавства формується спеціальний Фонд. Якщо підприємства навчали персонал самостійно за власні кошти, вони мають право для одержання щорічної державної субсидії	Працівники виплачують із заробітної плати 0,1%, підприємства — 0,6%
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	У деяких випадках застосовуються податкові пільги для підприємств, що здійснюють профпідготовку	Розмір внеску визнається у колдоговорках

Німеччина	Держава здійснює повне фінансування отримання професійної освіти у професійних училищах. Навчання безробітних здійснюється за рахунок коштів підприємств і субсидій уряду	Підприємства інвестують кошти у професійну підготовку працівників тих професій, які мають найбільший попит на ринку праці, що забезпечує високий рівень ефективності інвестування	Понад 2% ВВП приватні підприємства інвестують у професійний розвиток
США	Відповідно до закону „Про паритетну профпідготовку робочої сили” здійснюється субсидювання кожного із штатів для забезпечення профпідготовки та працевлаштування незайнятого населення. Із загального обсягу коштів 49% витрачається на забезпечення проф. розвитку	Підприємство само вирішує, виплачувати молоді, яка проходить процес професійного навчання, стипендію у розмірі мінімальної заробітної плати, або здійснювати одноразові виплати на період профпідготовки. Підприємства, що інвестують кошти на професійний розвиток молоді, при умові акредитації місцевими органами влади, повністю звільняються від податку	Розмір внеску залежить від фонду оплати праці підприємства і визначається щорічно у процесі укладення колективних договорів
Франція	Підприємства, які здійснюють професійну підготовку безробітної молоді у віці 18-25 років, повністю звільнюються від сплати внесків у фонди соц. забезпечення. Підприємства, які приймають на роботу молоді після профпідготовки, звільнюються на 50% та на 25%, якщо приймають на роботу молоді без відповідної підготовки	Підприємство сплачує податок на професійний розвиток у спеціальний фонд. Якщо планується навчання персоналу, то воно може здійснюватися у рамках тієї суми, яку у звітному періоді було сплачено до фонду, або збільшено за рахунок прибутку. Якщо підприємство не має потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації працівників, то суми, які були спрямовані до фонду, заблоковуються для даного підприємства і розглядаються як безповоротний податок	Підприємства сплачують 0,25-1,5% фонду оплати праці залежно від розміру підприємства та чисельності його персоналу

Чилі	Управління та контроль за механізмом професійного навчання здійснює Національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою відповідного Міністерства та здійснює регулювання сфери праці країни	Запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свої податки на прибуток	Не більше 1% фонду оплати праці
Швеція	Держава відшкодовує до 80% витрат підприємств на професійне навчання у разі найму та навчання на відповідному рівні молоді у віці 16-18 років, яка не має повної середньої освіти	Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків підприємств. Фонди організуються у рамках колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок	Розмір внеску залежить від ФОП підприємства і визначається щорічно у колектових рах
Японія	Запроваджено бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють професійне навчання персоналу	Як основна форма використовується внутрішнє навчання. Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовуються на розвиток працівників	Обов'язковий внесок до фонду — 0,1% ФОП

1. Фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державних або місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці. Чіткий контроль з боку держави стану інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів діяльності.

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

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

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

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

6. Законодавче встановлення мінімального розміру коштів, які підприємство має спрямовувати у фонди професійного розвитку, та диференціювання їх значень залежно від чисельності персоналу підприємства.

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 нормативно-правової бази забезпечення достатнього рівня ефективності інвестування у людський капітал.

Аналіз діючої в Україні законодавчої та нормативно-правової бази у сфері створення умов для забезпечення професійного розвитку здебільшого свідчить про її спрямованість або відповідність передовому світовому досвіду за основними напрямками його здійснення. Так, для створення стимулюючоспонукаючого ефекту для активізації роботодавців до працевлаштування кваліфікованої молоді без практичного досвіду роботи, відповідно до Закону України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем із наданням дотації роботодавцю”, починаючи з

2004 р. запроваджено механізм грошового відшкодування роботодавцю коштів на оплату праці таких працівників у вигляді державних дотацій [8]. Дотація надається роботодавцю щомісячно протягом року в обсязі його фактичних витрат на оплату праці прийнятої молодшої кваліфікованої людини, але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до закону. Закон набував чинності з 01.01.2006 р., однак, у зв'язку з дефіцитом бюджетних коштів, його дію було зупинено на 2006 та 2007 рр. та відновлено лише починаючи із 01.01.2008 р. Обмеженням даного Закону є поширення його дії на специфіку працевлаштування не на всіх молодих фахівців, а лише на тих, які отримали певну професію або спеціальність, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України відповідно до кон'юнктури ринку праці.

На рівні підприємства державне регулювання політики інвестування у професійний розвиток працівників здійснюється цілою низкою нормативно-правових положень, затверджених протягом тривалого часу різними органами державної влади України. Найбільш дієвим інструментом державної політики регулювання інвестиційної активності підприємств є заохочення роботодавців до інвестування у професійний розвиток працівників. В Україні таке стимулювання здійснюється шляхом віднесення до складу валових витрат підприємства суми коштів, інвестованих у професійну підготовку, навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників підприємства або осіб, які після завершення навчання мають стати працівниками підприємства, у розмірі не більше ніж 3% фонду оплати праці звітного періоду [9]. Починаючи з 01.01.2006 р., підприємство до складу валових витрат також може відносити витрати на організацію практики за профілем його основної діяльності осіб, що навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах.

Однак лише використання податкових стимулюючих заходів замало для активізації підприємств до інвестування у людський капітал. По-перше, дане положення звільнює від оподаткування лише суми, які спрямовуються на

профільне професійне навчання персоналу, не торкаючись інших видів інвестування у людський капітал. По-друге, дане положення зі стимулювання носить лише рекомендаційний характер та не створює умов для запровадження обов'язкового інвестування підприємствами у людський капітал. По-третє, зазначений підхід при визначенні доцільного обсягу інвестицій у людський капітал, який відноситься до складу валових витрат, для вітчизняних підприємств має значний недолік, що, в першу чергу, пов'язано із низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості промислової продукції. У цих умовах розмір інвестованих підприємством коштів у професійний розвиток працівників, який має бути віднесеним до складу валових витрат, буде незначним, що не дозволить в повному обсязі збільшувати та найбільш ефективно використовувати людський потенціал підприємства.

Разом з тим, за визначенням американських фахівців, зарахування інвестицій у людський капітал до складу поточних витрат підприємства може мати негативний вплив на стратегічні рішення, що приймаються фінансовими менеджерами підприємства. Це пов'язано із тим, що витрати, на відміну від активів, значно обмежують довгострокові фінансово-економічні переваги підприємства, що пояснює прагнення до значного скорочення інвестування підприємствами у людський капітал у періоди падіння їх ділової активності.

Отже, для обґрунтованого переконання роботодавця в економічній доцільності інвестування коштів у людський капітал протягом тривалого періоду часу слід акцентувати його увагу не на можливості щорічного скорочення податкового навантаження, а на забезпеченні у довгостроковій перспективі соціально-економічної окупності коштів, інвестованих підприємством у розвиток працівників завдяки зростанню рівня їх професійної компетентності. У цих умовах основним інструментом переконання роботодавця у необхідності та економічній доцільності інвестування має стати бюджетне планування інвестицій у людський капітал.

Сучасна специфіка організації процесу бюджетного планування витрат на персонал в умовах українських підприємств має обмежену сферу застосування й

здебільшого полягає у визначенні планового фонду оплати праці та укрупненого складу статей витрат на персонал, а також затвердженні річного плану підготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємства. Внаслідок постійного застосування існуючих обмежень у сфері бюджетного планування збільшується імовірність скорочення рівня обґрунтованості управлінських рішень щодо професійного розвитку працівників підприємства, що, у свою чергу, не дозволяє створити умови для досягнення на перспективу високого рівня окупності інвестицій у людський капітал. Так, за твердженням В. М. Тісунової, існує пряма залежність між обмеженням бюджету на професійний розвиток працівників та рівнем ефективності інвестування у людський капітал: „Чим більш обмеженим є бюджет, тим менш ефективно витрачаються навіть ці незначні кошти” [10, с. 92]. Виходом із цього стану є розробка та впровадження на практиці матрично-процесної системи бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників із врахуванням усіх складових раціонального процесу бюджетування та створення умов для досягнення економічної ефективності інвестування.

У загальному вигляді раціональне бюджетне планування інвестицій у людський капітал може бути охарактеризоване як системний та комплексний процес, що консолідує економічні складові планування інвестицій у професійний розвиток працівників окремих структурних підрозділів підприємства. Системність бюджетного планування інвестицій у людський капітал забезпечується тим, що рівень його результативності залежить від багатьох чинників впливу, а результати використання безпосередньо впливають на загальний рівень ефективності діяльності підприємства (рис. 1).

Комплексність бюджетного планування інвестицій у людський капітал має бути забезпечена шляхом ретельного виконання певних принципів, до складу яких у сучасних умовах діяльності підприємств доцільно відносити такі.

1. Принцип пріоритетності економічних можливостей у порівнянні із нормативно-регламентуючою базою: складання бюджету професійного розвитку працівників підприємства на певну календарну дату має бути чітко підпорядковане наявним фінансовим можливостям підприємства. Зміна

структури інвестицій у людський капітал залежно від досягнутого рівня ефективності діяльності підприємства має бути нормативно регламентованою і ретельно обґрунтованою як із економічного, так і з фінансового та соціального поглядів.

2. Принцип зв'язку та єдності бюджетування інвестицій у людський капітал із загальним бюджетним плануванням підприємства: із метою підвищення обґрунтованості та ефективності здійснення бюджетного планування доцільним є не лише внесення показників інтенсивності та результативності інвестування підприємством коштів у людський капітал до складу показників бюджетного планування, але і впровадження їх до складу загальнообов'язкової та внутрішньої фінансової звітності, що створить умови для формування іміджу соціально відповідального та прогресивного підприємства і надалі буде стимулювати заінтересованість потенційних інвесторів та ділових партнерів до співробітництва.

3. Планування за календарними періодами та циклами професійного навчання: бюджетування інвестицій у людський капітал має забезпечувати можливість аналізу інтенсивності здійснення різних видів інвестування у людський капітал протягом будь-якого календарного періоду часу та визначення результативності окремо кожного виду професійного навчання або підвищення кваліфікації кожної групи працівників підприємства.

4. Принцип постійності здійснення та безперервного характеру: специфіка створення бюджетів професійного розвитку має дозволяти підприємству в оперативному режимі здійснювати коригування розроблених бюджетів під впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища.

5. Принцип обов'язковості виконання бюджету: усі розроблені і затверджені бюджети професійного розвитку, плани та прогнози із інвестування у людський капітал мають бути обов'язковими до виконання всіма підрозділами та працівниками підприємства.

6. Принцип комплексності охоплення: бюджетуванням має бути охоплено всі види інвестицій у людський капітал підприємства із комплексним

врахуванням усіх можливих джерел інвестування. Процедура складання бюджету професійного розвитку працівників підприємства також має підпорядковуватися комплексному підходу шляхом попереднього визначення бюджету на рівні окремо кожного структурного підрозділу підприємства із подальшим додаванням визначених таким чином бюджетів до загального бюджету професійного розвитку працівників підприємства.

7. Принцип економічної доцільності бюджетування: на підставі бюджету професійного розвитку працівників підприємства та обґрунтованих видів інвестиційних вкладень здійснюється визначення розміру економічного ефекту від інвестованих у розвиток працівників коштів та прогнозування доцільності подальшого інвестування у людський капітал підприємства. Доцільним також є визначення впливу результатів інвестування на кінцеві фінансові та економічні показники діяльності підприємства.

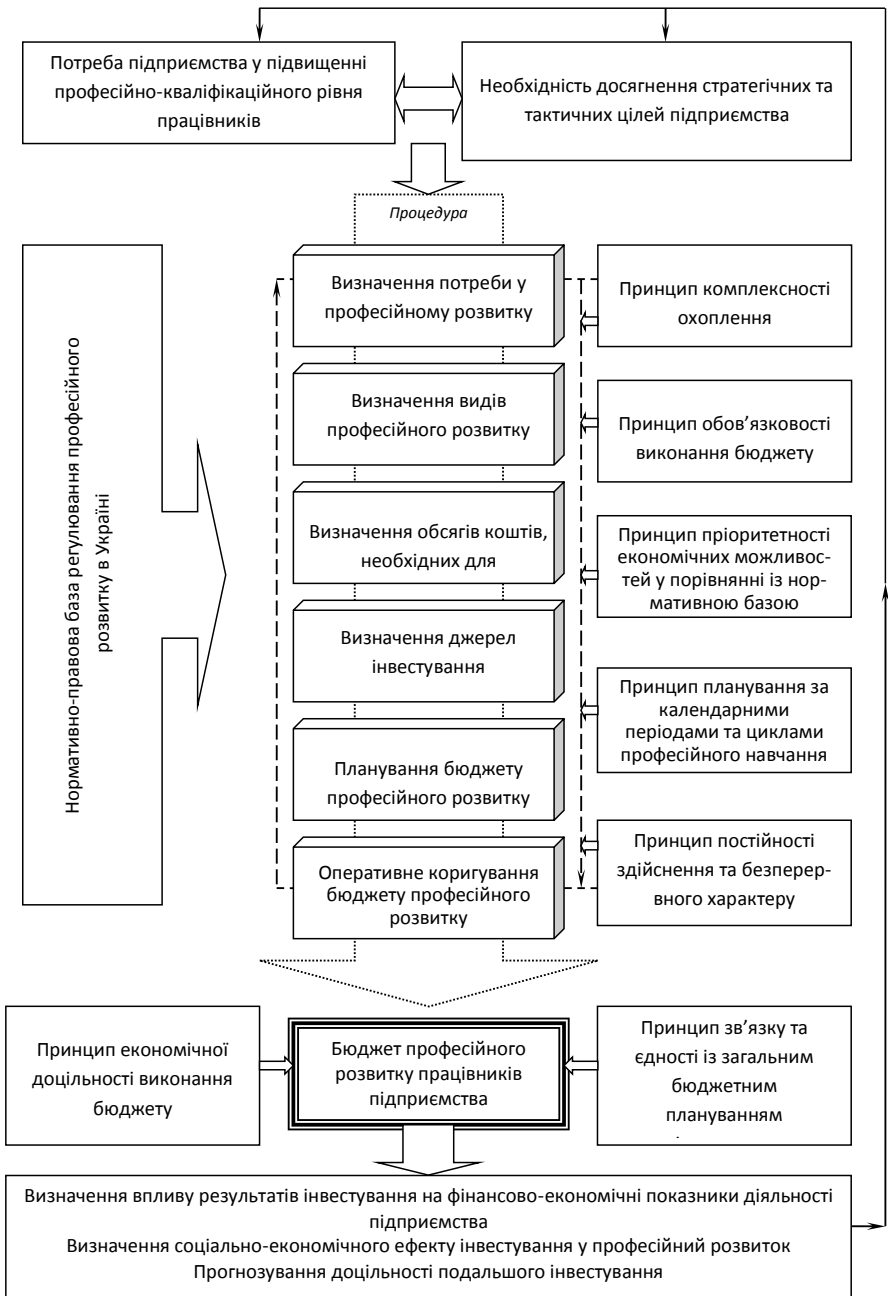


Рис. 1. Система бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства

Кожен із наведених принципів бюджетування за своїм економічним змістом робить комплексний поступовий вплив на всі етапи процедури бюджетного планування інвестицій у людський капітал при одночасній посиленій дії на окремі його етапи. Забезпечення умов для більш повного виконання кожного із принципів інвестування на базі підприємства створює можливості для практичної реалізації головної мети бюджетного планування інвестицій у людський капітал — поступового обґрунтування, створення, впровадження та контролю за виконанням бюджету професійного розвитку працівників підприємства для досягнення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Однак це можливо лише за умови виконання кожного із принципів бюджетного планування на всіх етапах бюджетування — починаючи із визначення потреби у професійному розвитку і джерел та інструментів її забезпечення і закінчуючи створенням загального бюджету професійного розвитку працівників підприємства.

Література

1. Дистанционное обучение и новые технологии в образовании. — М.: Изд. Моск. гос. социальный университет, 1995. — 259 с.
2. Ужакина Ю. Оценка эффективности обучения: что, как и зачем оценивать / Ю. Ужакина // Доклад на X конференции „Как создать новый тренинг или семинар”, С.-Петербург, 21 июня 2008 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступу: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=10540>.
3. Швец И.Б. Оценка эффективности инвестиций в персонал / И. Б. Швец // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 2. Ч. II. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 853-860.
4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.

5. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка. — К.: ДП „Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. — 566 с.
6. Булев И. П. Социальные факторы инвестиционного развития экономики / И. П. Булев, С. С. Шевцов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2008. — № 2 (12). — С. 52-55.
7. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. / О. В. Захарова. — Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. — 378 с.
8. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. — М.: Издательство „Экзамен”, 2002. — 256 с.
9. Портер М. Что такое стратегия / М. Портер // Испытание кризисом: выжить и победить. Стратегические идеи Monitor Group: сборник статей: пер. с англ. / ред. М. Савина. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — С. 13-62.
10. Вовканич С. Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Вісник Нац. Академії наук України. — 2008. — №3. — С. 13-23.