

2. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–10.

3. Соціальний пакет роботодавця як засіб формування конкурентоспроможності ринку праці - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/cricontrol/uk/publish/article?art_id=4788&cat_id=1078264

4. Что такое соцпакет? - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.besttraining.com.ua/blog/chto-takoe-sotspaket.html>

Іваненко Л.В.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розвиток соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності робочої сили є одним із пріоритетних завдань державної політики зайнятості. Вирішення існуючих проблем управління розвитком персоналу, професійної підготовки і безперервного навчання в різних сферах виробництва передбачає залучення до їх розв'язання всіх суб'єктів ринку праці: найманих працівників та профспілок, роботодавців, освітніх закладів та органів державного управління.

Серед чинників економічного зростання і соціального прогресу суспільства зазначають підвищення якості людського капіталу. Реалізація послідовної державної політики стимулювання інвестицій в його розвиток потребує теоретичного обґрунтування оцінки їх ефективності на макро- і мікрорівнях.

Значний вклад в розвиток теорії людського капіталу у суспільстві здійснено нобелівськими лауреатами 1979 р. та 1992 р. Т. Шульцем і Г. Беккером. В епоху науково-технічної революції необхідним був перегляд ролі освіти в створення капіталу. В статті 1960 р. Т.Шульц здійснив першу спробу оцінки праці, включивши до неї дохід, втрачений за час навчання. Доводячи, що в економіці США дохід від людського капіталу більший, ніж від капіталу фізичного, Т. Шульц закликав країни, що розвиваються здійснювати крупні інвестиції в освіту, охорону здоров'я та науку [1].

У західній економічній літературі Г. Бекер вперше довів економічну доцільність вкладень капіталу, як приватних так і державних в людський фактор. В монографії «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» ("Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis", 1964) Г. Беккер довів, що витрати на підготовку майбутніх спеціалістів, медичне обслуговування, соціальні програми, спрямовані на збереження та підтримання на необхідному рівні відтворення кадрів рівнозначні інвестиціям в створення та придбання нових машин, обладнання і технологій, забезпечуючи в майбутньому такі ж, якщо не більші прибутки як приватному бізнесу так і суспільству в цілому[2].

Серед радянських авторів значний внесок в розвиток теорії людського капіталу здійснив С.Г. Струмлінін. Досліджуючи проблеми економічної ефектив-

ності освіти сформулював закон спадаючої ефективності шкільної освіти, відповідно до якого зі зростанням кількості ступенів навчання знижується його економічна рентабельність для держави, а кваліфікація робітників підвищується повільніше, ніж число років, витрачених на його навчання. Висновки С.Г. Струмиліна про високу рентабельність навчання у вищих навчальних закладах підтверджували окупність безоплатного отримання вищої освіти, а також доли можливість обґрунтувати обов'язкову трирічну працю випускників за державним розподілом [3]

Сучасні українські дослідження розвитку людського капіталу представлені роботами О. Грішнєвої, Д. Богині, В. Андрєєва, та інших. Зокрема, О. Грішнєвою запропоновано нові методологічні підходи і дістала подальшого розвитку методика визначення економічної ефективності інвестицій в людський капітал, яка дозволяє проводити вірогідні розрахунки в умовах обмеженої інформації, стрімких змін економічної ситуації, високої інфляції, вперше проведено розрахунки економічної ефективності інвестицій в освітньо-професійну складову людського капіталу в Україні, виявлено чинники, що впливають на мотивацію громадян України щодо інвестування освіти та професійної підготовки різних рівнів та зроблено висновки щодо напрямів посилення цієї мотивації [4, с. 5]. Сьогодні активно проводяться дослідження ефективності витрат на формування людського капіталу таких економічних суб'єктів, як держава і домогосподарства. Оцінка ефективності капіталовкладень підприємств в розвиток людського капіталу потребує уточнення її методики та дослідження факторів інтенсифікації їх.

Метою цієї роботи є визначення методів обґрунтування ефективності вкладень роботодавців в розвиток людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал передбачають здійснення витрат, направлених на здійснення заходів з охорони здоров'я на отримання загальної і спеціальної освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробіток.

Очікувана користь індивіда (найманого працівника) від інвестицій в освіту складається з трьох груп доходів:

1. Прямі матеріальні зиски, що виявляються у вищому рівні заробітків протягом життя, більшій можливості брати участь у прибутках компанії та мати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки, пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства;

2. Непрямі матеріальні зиски, серед яких: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти); оздоровлення за рахунок підприємства допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації);

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престиж, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоспроможність на

ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому тощо [5, с. 29].

Оцінка ефективності інвестицій в розвиток людського капіталу здійснюється шляхом порівняння приведених доходів та витрат на підвищення освіти та охорону здоров'я. При цьому використовуються традиційні методи інвестиційного аналізу (викладено за [6, 163]):

1. метод приведення до чистої поточної вартості (1), що включає: вибір ставки дисконтування або її визначення; підсумовування поточної вартості очікуваних у майбутньому вигід; підсумовування поточної вартості інвестиційних витрат; порівняння загальної віддачі з інвестиційними витратами:

2. метод внутрішньої норми віддачі (2), що включає: оцінку майбутніх вигід; оцінку інвестиційних витрат; розрахунок ставки дисконтування, що зрівнює поточну вартість вигід з інвестиційними витратами. Внутрішня норма віддачі r являє собою таку норму відсотка, при якій приведена вартість майбутніх вигід дорівнює приведеній вартості витрат:

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки велика, що внутрішня норма віддачі перевищує норму віддачі від альтернативних інвестицій, то таке рішення може вважатися вигідним. Великі підприємства, як правило, беруть на себе основну частку витрат і відповідальності в організації початкової професійної підготовки для того, щоб забезпечити себе достатньою кількістю працівників з потрібною їм специфічною кваліфікацією, а також навчання персоналу в рамках реалізації пріоритетних завдань кадрової політики щодо його розвитку. Організації роботодавців можуть відігравати важливу роль, звертаючи увагу на проблеми і потреби підприємств у галузі організації професійної підготовки, відстоюючи необхідність довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки навчання персоналу на робочих місцях.

Податковим кодексом України від 02.12.2010 № 2755-VI закріплено витрати на розвиток людського капіталу підприємств, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування у складі інших витрат звітного періоду. Згідно зі ст. 138.10.1. п. є до складу інших витрат включаються витрати на охорону праці, техніку безпеки, понесені відповідно до законодавства. У складі витрат подвійного призначення враховуються, згідно зі ст. 140.1.3, витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників робітничих професій, витрати на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації у вітчизняних або закордонних навчальних закладах, якщо наявність сертифіката про освіту в таких закладах є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності. В тому числі, але не виключно вищих та професійно-технічних навчальних закладах фізичних осіб (незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку), які уклали з ним письмовий договір (контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання

спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років, а також витрати на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку або в структурних підрозділах, що забезпечують його господарську діяльність, осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах [7].

Від найманих працівників і тих, хто проходить навчання, значною або й визначальною мірою залежать їхні можливості та результати в питаннях професійної підготовки з погляду часу, зусиль і коштів, витрачених на власний розвиток. Сам факт того, що частину витрат на професійну підготовку здійснюють працівники, є могутнім стимулом для її проведення підприємствами, що, у свою чергу, може сприяти суттєвому розширенню й підвищенню рівня додаткової підготовки кадрів.

На рівні підприємств у колективні угоди доцільно включати такі питання, що сприяють розвитку персоналу та підтриманню його конкурентоспроможності:

- залучення більшої кількості працівників до навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- впровадження систем безперервного навчання на підприємствах, які передбачають навчання від 2 до 10 робочих днів протягом року для кожного працівника;
- забезпечення правового статусу учнів, гарантії поліпшення (принаймні не погіршення) їхнього професійного становища під час навчання та в результаті навчання, компенсації особистих витрат працівників на професійне навчання;
- заохочення і поліпшення становища інструкторів виробничого навчання;
- допомога працівникам з обмеженою конкурентоспроможністю в доборі підходящого робочого місця та у відповідному навчанні.

Використовуючи в практичній аналітичній діяльності наведені методи необхідно, по-перше, визначити структуру та розмір витрат на розвиток людського капіталу, по-друге, ідентифікувати доходи і вигоди, які отримує підприємство від запровадження та фінансування заходів щодо розвитку персоналу, та по-третє, встановити обмеження щодо періоду оцінки такої віддачі. До перспектив подальших наукових розробок у цьому напрямку також можна віднести розробку механізму стимулювання інвестицій підприємств в розвиток людського капіталу держави.

Література

1. Теодор Шульц. [Електронний ресурс] // Нобелевские лауреаты по экономике: библиографический словарь - Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm#schultz/biogr/schultz_b2.txt&img=brief.gif&name=schultz
2. Гэри Беккер (род. 2 декабря 1930 г.) [Електронний ресурс]: Нобелевская премия по экономике 1992 г. - Режим доступа// http://gallery.economicus.ru/cgi-in/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/becker/biogr/becker_b3.txt&img=brief.gif&name=becker

3. Струмилин Станислав Густавович. [Електронний ресурс]// Биография.- Режим доступу: <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/Струмилин%20Станислав%20Густавович/>
4. Гршнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки [Монографія]/ О.А. Гршнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
5. Андреев В.О. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал / В.О. Андреев // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка. – 2009: Випуск 3/1 - С. 28-33.
6. Коцюбайло Н.А. Анализ методов оценки эффективности инвестиций в бизнес-образование / Н.А. Коцюбайло. [Електронний ресурс] // Ученые записки ТНУ. Серія: Экономика и управление. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 160-166. – Режим доступу до журналу: http://science.crimea.edu/zapiski/2010/econ/uch_22_2e/160-166.pdf
7. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 13-14, N 15-16, N 17, ст.112. [Електронний ресурс] // Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2755-17>

Ляш О.І.

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Соціальна безпека, виступаючи складною багаторівневою соціальною системою, формується в руслі об'єктивного процесу, як під прямим, так і опосередкованим впливом значної кількості факторів: внутрішніх і зовнішніх, соціальних і політичних, природних і кліматичних, екологічних і техногенних. Ці чинники, у свою чергу піддаються також впливу часу, середовища, рівня розвитку цивілізації, взаємопов'язані між собою і чинять комплексний вплив на систему соціальної безпеки, дублюючи один одного. Поряд з цим низка факторів впливає на систему соціальної безпеки опосередковано, що ускладнює процес дослідження даної категорії та обумовлює необхідність розробки індикаторів соціальної безпеки.

Зауважимо, що в науковій літературі часто ототожнюються поняття критерії та індикатори, що є невірним. Так, критеріями слід вважати системні характеристики (ознаки), на основі яких проводиться оцінка, визначення чи класифікація існуючих загроз, ризиків та, відповідно, показників стану системи соціальної безпеки. Індикаторами ж виступають показники, на підставі яких можна робити висновки про стан розвитку, досягнення цілей соціальної безпеки. Слід зазначити, що термін «індикатор» використовується як зарубіжною, так і вітчизняною наукою. Серед найбільш відомих зарубіжних вчених слід відзначити: Б. Рассета, Р. Бауера, У. Пірсона, У. Мітчела, Дж. де Ла Торе і Д.Некара, які не лише вперше застосували цей термін, але значно розширили його зміст та класифікацію, здійснивши поділ на внутрішні та зовнішні індикатори безпеки та ототожнюючи поняття "соціальний індикатор" та "соціальний показник".

Додамо також, що значним прогресом у напрямку досліджень індикаторів були праці Р. Ейснера, М. Скотта, П. Дасгупта, Н. Каквані А. Аткинсона,