

УДК 331.08

Біленко О.В.¹

Сидоренко Є.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

² студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах економічної діяльності місце підприємства у сильному конкурентному середовищі визначається їх інтелектуальним потенціалом. На сьогодні однією з найбільш глобальних тенденцій є інтелектуалізація виробництва, яка має на меті безперервний розвиток та підвищення кваліфікації. Працівник повинен розглядатися як особистий вклад, який може у майбутньому принести прибуток та позитивний ефект у діяльність підприємства. Інвестиції у розвиток персоналу повинні задовольняти потреби працівників з однієї сторони, а також сприяти конкурентоспроможності підприємства на ринку праці з іншої сторони [1].

Інвестиції в персонал підприємства є необхідним елементом вдосконалення його потенціалу та головним інструментом ефективного функціонування підприємства в цілому. У свою чергу, інвестиції у розвиток персоналу – це види матеріальних та нематеріальних цінностей, що направлені на розвиток працівників, з метою підвищення рівня продуктивності праці та приросту прибутку підприємства.

Для того, щоб підприємство мало змогу забезпечити свою ефективну діяльність, потрібно зробити відповідні інвестиції в «людський капітал». Згідно досліджень та тверджень багатьох вчених інвестиції в «людський капітал» набагато ефективніші, ніж у виробництво. Якщо люди не

навчаються, їх можливості залишаються без змін, не підвищується ефективність, знижується продуктивність.

В Україні інвестиції у професійне навчання і розвиток персоналу складають невелику частку від фонду оплати праці. Впродовж 2001-2014 рр. простежується негативна тенденція у фінансуванні підприємствами. Частка витрат на оплату навчання залишається надзвичайно низькою і складає приблизно 0,1-0,2 %. На офіційному сайті державної статистики України останні данні про витрати на навчання наведені лише за 2014 рік.

Таблиця 1 – Витрати підприємств на професійне навчання персоналу, на одного штатного працівника по групах підприємств за їх розміром у 2014 [2]

	10-49 праців- ників		50-249 праців- ників		250-499 праців- ників		500-999 праців- ників		1000 і більше праців- ників	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на 1 прац.	3756	100	4596	100	4997	100	5310	100	6644	100
В т.ч. витрати на проф. навч.	2	0,05	3	0,07	6	0,12	9	0,17	10	0,15

На жаль, більшість українських підприємств не розуміють силу ефекту від інвестицій у власний персонал. Адже ці інвестиції сприяють освоєнню професійних компетенцій, мотивують до більш продуктивної діяльності, покращенню соціального-психологічного клімату.

На мою думку, система розвитку персоналу повинна бути розроблена наступним чином: 70 % це розвиток безпосередньо під час трудового процесу, 20 % це розвиток і навчання від роботи зі своїми співробітниками, 10 % це тренінги, курси, майстер-класи від всієї системи. Всі ці заходи щодо розвитку персоналу має оплачувати підприємство або у 100 % вигляді, або хоча б 50 % від загальної вартості навчання.

Важливим завданням кожної кадрової служби на підприємстві є розробка індивідуального плану розвитку щороку, враховуючи потреби та інтереси працівника, що направлені на цілі підприємства. Після розробки та узгодження індивідуальних планів на працівників, економічний відділ підприємства має розрахувати достатню суму коштів на професійне навчання на майбутній рік.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що дотримуючись системи розвитку «70-20-10», розвиваючи та вкладаючи інвестиції в особистий людський потенціал кожного року - підприємство забезпечує себе зростанням рівня прибутковості у майбутньому. Тому, по-перше для підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства доцільно розробити цілісну систему, по-друге значно збільшити частку витрат на професійне навчання від фонду оплати праці, по-третє залучити нових інвесторів для успішного функціонування підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Овчаренко, Т.С.** Підходи до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу ПРАТ «Філіп Морріс Україна» [Текст] / Т.С. Овчаренко, Є.О. Руденко // Молодий вчений. - 2016. - № 12.1 (40). - С. 904-908

2. Витрати на робочу силу за 2014 рік: Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.04.2019)