

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сьогодні вивчення та вирішення питання формування і здійснення інвестиційної політики на підприємствах галузі машинобудування входить до пріоритетних завдань на різних рівнях управління.

Завдяки реалізації інвестиційної програми на машинобудівних підприємствах відбувається збільшення прибутку за рахунок підвищення якості людського капіталу працівників. У процесі розвитку промислового виробництва, вдосконалення знарядь праці, підвищення технологічного рівня підприємства прагнуть виготовляти високотехнологічні та інноваційні продукти, а отже, потрібні висококваліфіковані кадри, які володітимуть відповідним рівнем професійних здібностей і навичок та здатні це все обслуговувати. Саме вкладаючи інвестиції в працівників, машинобудівні підприємства отримують гарантії, що їх діяльність буде прибутковою, а виробництво обслуговуватиме висококваліфікований та продуктивний персонал, здатний створювати інновації та успішно застосовувати їх на практиці. Проте основною проблемою української промисловості, в тому числі машинобудування, є небажання власників підприємств вкладати інвестиції в навчання та освіту власного персоналу, оскільки останні прагнуть отримати максимальні прибутки при вкладенні мінімальної кількості фінансових ресурсів.

Метою статті є розкриття теоретичних аспектів складових інвестування в людський капітал працівників та визначення особливостей вкладення інвестицій за суб'єктами інвестування (на макрорівні), видами інвестицій на мезо- та макрорівнях.

Для досягнення мети вирішено такі завдання:

згруповано підходи вітчизняних та зарубіжних учених до класифікації інвестицій у людський капітал підприємства; розробле-

но власну структуру складових витрат для зростання активів людського капіталу підприємства;

проаналізовано рівень інвестування в людський капітал працівників за суб'єктами інвестування в Україні в цілому та за складовими – на машинобудівних підприємствах у Закарпатській області.

Питанню класифікації інвестицій у людський капітал присвячено праці відомих зарубіжних та вітчизняних учених, таких як: Н. Заярна, М. Попович, Д. Ярова, М. Артамонова [1, 2] (розглядають питання класифікації інвестицій, виділяючи лише два компоненти (освіта, охорона здоров'я) людського капіталу працівника на підприємстві); О. Грішнова, Г. Беккер, Т. Шульц, Б. Вайсброд [3-6] (виділяють власні структурні складові інвестицій, що більш широко відображають напрями інвестування в персонал підприємства). Н. Лук'янченко, В. Антонюк, Л. Шаульська, Л. Шамільова, Е. Лібанова [7-8] досліджують людський капітал на національному та регіональному рівнях. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій з вищенаведених питань, залишаються актуальними та недостатньо розкритими аспекти щодо ефективності інвестиційної політики людського капіталу працівників, її компонентної структури на промислових підприємствах з метою отримання максимальної віддачі та конкурентоспроможності на ринку.

Серед науковців, які досліджують людський потенціал машинобудівних підприємств, слід назвати Є. Крикавського, С. Леонову [9] (обґрунтовують суть, аспекти ідентифікації та оцінки людського потенціалу), Ж. Семчук [10] (сформовано оптимальну послідовність управління людськими ресурсами), О. Юрченко [11] (розроблено теоретичні та методичні засади створення організаційно-аналітичного забезпечення формуван-

ня та розвитку людського капіталу підприємства).

Проаналізувавши підходи зарубіжних та вітчизняних учених [1-6; 9-11], визначено, що найчастіше виділяють такі складові інвестицій, як освіта, охорона здоров'я, та деякі дослідники додають ще й підготовку та перепідготовку на виробництві, тобто дані складові є основними напрямками вкладення різного роду ресурсів. Підготовка та перепідготовка на виробництві, а також навчання новим професіям є не менш важливими, ніж вищезазначені елементи, оскільки навчання працівників дає змогу збільшити їх продуктивність праці.

Разом із такими елементами людського капіталу, що визначають здатність працівника виконувати певні завдання, до структури людського капіталу належать і складові, які відображають бажання виконувати дані завдання, тому доцільно як компонент інвести-

цій у людський капітал включити витрати на мотивацію працівників для підвищення продуктивності, ефективності та якості праці.

Одними з часто вживаних є також інвестиції в інноваційну та творчу діяльність, що є унікальним атрибутом людського розуму, винахідливості та кмітливості. Важливими також є інвестиції в мобільність, вони допомагають працівникам мігрувати з місць із меншою продуктивністю в ті місця, де вони зможуть ефективніше використовувати власні активи людського капіталу, а відповідно й отримувати більш високий дохід, що є вигідним і для самих роботодавців, оскільки вони зможуть заповнити вільні робочі місця мігруючим населенням та отримати більш висококваліфікованих фахівців.

У результаті аналізу підходів вітчизняних і зарубіжних учених до вкладення інвестицій у людський капітал сформовано власні структурні складові (рис. 1).



Рис. 1. Складові інвестицій у людський капітал [1-6; 9-11]

Виділивши складові елементи досліджуваної категорії, необхідно виконати аналіз інвестицій у людський капітал працівників на мікро-, мезо- та макрорівнях, виходячи з методології формування даних Державного комітету статистики України.

Для узагальнення інформації та можливості оцінки загального обсягу інвестицій в людський капітал України проаналізовано за основними суб'єктами цього процесу (держава, підприємства, людина та її родина). Основні результати наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Середні обсяги інвестицій у людський капітал України за суб'єктами інвестування у 2011 р. [12-22]

Показники	Суб'єкти інвестування															
	держава				підприємства				сім'я				індивід			
	Україна		Закарпаття		Україна		Закарпаття		Україна		Закарпаття		Україна		Закарпаття	
	Усього, млн грн	У середньому на одного жителя за рік, грн	Усього, млн грн	У середньому на одного жителя за рік, грн	Усього, млн грн	У середньому на одного працівника на місяць, грн	Усього, млн грн	У середньому на одного працівника на місяць, грн	Усього, млн грн	У середньому на одне домогосподарство за місяць, грн	Усього, млн грн	У середньому на одне домогосподарство за місяць, грн	Усього, млн грн	У середньому на одну особу на місяць, грн	Усього, млн грн	В середньому на одну особу на місяць, грн.
Інвестиції всього, в тому числі:	108759,6	2379,5	6729,9	539,3	281930,6	3754	2870	2634	705967	3456,01	17791	4158,93	1251005	2280,89	23888	1595,18
Виховання та освіта	27232,7	595,8	273,9	219,5	-	-	-	-	9177,96	44,93	124,53	29,11	-	-	-	-
Охорона здоров'я	10223,8	223,7	291,4	233,5	76403,1	1017	760,74	699	21885,7	107,14	409,23	95,66	-	-	-	-
Мобільність	-	-	-	-	-	-	-	-	46594,5	228,1	1281	299,45	-	-	-	-
Підготовка та перепідготовка на виробництві, підвищення кваліфікації	-	-	-	-	563,861	6	5,74	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Мотивація	-	-	-	-	8739,85	810,7	74,64	365,88	-	-	-	-	-	-	-	-
Наука, інноваційна та творча діяльність	3932,3	86	-	-	2285,8	-	0,211	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Фізичний і духовний розвиток	3830,4	83,8	52,9	42,5	3947,02	52	17,22	16	14119,3	69,12	302,45	70,7	-	-	-	-

Як свідчать дані табл. 1, найбільшим за обсягами капіталовкладень суб'єктом інвестицій у людський капітал є підприємства України, які в середньому щомісячно витрачають 3754 грн на одного штатного працівника. На підприємствах Закарпатської області цей показник дещо менший – 2634 грн/місяць, що вказує на необхідність збільшення інвестиційної активності підприємств у цьому напрямі. Другим за обсягами вкладень у людський капітал є сам індивід, середньомісячні витрати якого по Україні в середньому складають 2280,89 грн, а в Закарпатській області – 1595,18 грн. Звичайно більша частина цих коштів витрачається на повсякденні потреби, але і вони відіграють неабияку роль у процесі підтримання та розвитку здатності індивіда до продуктивної праці.

Третьою за значущістю та обсягами витрат на розвиток людського капіталу є сім'я індивіда, середньомісячні витрати якої по Україні складають 3456,01 грн, а в Закарпатській області досягають 4158,93 грн. При оцінці витрат домогосподарств ураховано те, що середній розмір домогосподарства в Україні складає 2,58 чол., а в Закарпатті – 3,45 чол., тому сімейні витрати на душу населення в середньому складають 1339,53 та 1205,48 грн на місяць відповідно, а це менше, ніж індивідуальні чи корпоративні витрати. До того ж у даному випадку далеко не всі витрати цього напрямку пов'язані з безпосереднім підвищенням продуктивності праці людини, але всі вони так чи інакше впливають на рівень якісних, професійних та інтелектуальних здібностей людини.

Держава як суб'єкт інвестування в людський капітал загалом витрачає значні кошти на його формування та розвиток як на національному, так і на регіональному рівні. Але внаслідок значної кількості населення середній розмір інвестицій на одного жителя виявляється не таким високим: 2379,5 грн/рік по Україні та 539,3 грн/рік по Закарпатській області. Саме тому в ієрархії суб'єктів інвестування держава займає найнижчу позицію, незважаючи на те, що в багатьох випадках саме на неї покладається найбільша відпові-

дальність за формування та розвиток людського капіталу.

Аналіз показників розвитку машинобудівного сектору економіки України і Закарпаття дозволить визначити основні детермінанти розвитку людського капіталу на підприємствах цієї галузі.

Промисловість Закарпаття традиційно займає невисоку питому вагу в національній системі. Проте динаміка промислового та машинобудівного індексів свідчить про те, що після кризи виробництво краю зростає випереджаючими темпами. Індекс промислової продукції у 2010 р. склав 142,9, а машинобудівної – 220,7, що на 26,2 і 62,1% більше, ніж у середньому по Україні. Ця динаміка не в останню чергу детермінована значним збільшенням виробництва таких потужних заводів краю, як ТОВ «Сврокар» [23].

Динаміка розвитку машинобудівних підприємств в Україні демонструє ряд позитивних тенденцій (табл. 2).

Зростають обсяги реалізованої продукції (+34%) та загальна кількість підприємств (+36 од.). При цьому збільшується питома вага прибуткових підприємств (+8%), що дає сигнал про підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників. Спостерігається також значне збільшення експортно-імпортних операцій: у 2011 р. експорт збільшився до 5,8, а імпорт до 8,3 млрд дол. При цьому від'ємне сальдо торговельного балансу в машинобудуванні, яке найближчим часом навряд чи буде подолане, в сучасних умовах відставання України в рівні технологічності економіки не може розцінюватись як негативна тенденція. Також має місце незначний тренд убік збільшення зайнятості на машинобудівних підприємствах – у 2010 р. середньорічна кількість найманих працівників збільшилась на 1,6% (до 786 тис. чол.).

У той же час високоточне й електронне машинобудування на сьогодні в Україні розвивається доволі слабо, і лише показники випуску електричної апаратури – 531,1 тис. шт. (+1,2%) дають можливість говорити про наявність у нашій країні потенціалу для розвитку виробництва V та VI технологічних укладів.

Стан і динаміка показників діяльності машинобудівних підприємств України [24-27]

Показники	2002		2008		2009		2010		2011	
	Абсолютне значення	Темп зростання 2011 р. до 2002 р.	Абсолютне значення	Темп зростання	Абсолютне значення	Темп зростання	Абсолютне значення	Темп зростання	Абсолютне значення	Темп зростання
Обсяг реалізованої продукції, млн грн	24492	4,45	121780	3,97	85833	-0,3	99270	0,16	133469	0,34
Кількість підприємств, од.	10898	0,05	11429	0,05	11388	0,004	11402	0,001	11438	0,003
з них:										
- прибуткові, %	61,6	0,1	63,9	0,04	60,7	-0,05	62,4	0,03	67,7	0,08
- збиткові, %	38,4	-0,16	36,1	-0,06	39,3	0,09	37,6	-0,04	32,3	-0,14
Кількість інноваційно активних підприємств, од.	240	0,73	400	0,67	406	0,01	412	0,01	415	0,01
Індекс промислової продукції, %	111,3	0,05	100,3	-0,1	55,1	-0,45	136,1	1,47	117,2	-0,14
Індекс заробітної плати, %	121,2	-	128,8	0,06	125,5	-0,03	119,5	-0,05	-	-
Середньорічна кількість найманих працівників, тис. чол.	867	-	771	0,01	765	0,16	786	0,16	-	-
Ступінь зносу основних фондів, %	59,3	-	-	-	64,9	-	-	-	-	-
Експорт, млрд дол.	2,7	1,16	8,5	2,14	10,9	0,29	3,9	-0,64	5,8	0,49
Імпорт, млрд дол.	4	1,07	19,8	3,94	22,7	0,15	4,7	-0,79	8,3	0,77

Машинобудівні підприємства Закарпатської області на тлі загальнонаціональних

показників виглядають доволі перспективно (табл. 3).

Стан та динаміка показників діяльності машинобудівних підприємств Закарпатської області [28-30]

Показники	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Абсолютне значення	% до загальної кількості	Абсолютне значення	% до загальної кількості	Абсолютне значення	% до загальної кількості	Абсолютне значення	% до загальної кількості	Абсолютне значення	% до загальної кількості	Абсолютне значення	% до загальної кількості
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Кількість підприємств, од.	253	2,09	244	2,07	242	2,12	239	2,09	240	2,1	250	2,19
З них:												
прибуткові, %	68,1	102,1	73,8	106,6	60,9	95,3	68,5	112,8	57,9	92,8	66,7	98,5
збиткові, %	31,9	95,7	26,2	85,1	39,1	99,5	31,5	80,1	42,1	111,9	33,3	103,1
Інвестиції в основний капітал, млн грн	264,2	-	217	32,51	370,3	47,87	254,1	57,04	253,7	46,13	-	-
Прямі іноземні інвестиції, тис. дол. США	64643	-	70557	-	81623	7,62	95728	8,90	96499	8,43	90904	7,76
Експорт, тис. дол. США	30293	8,25	668921	7,95	745860	8,77	550774	5,05	751821	19,2	889528,7	15,3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Імпорт, тис. дол. США	570089	3,8	1070833	5,24	1179436	5,95	531114	2,34	807991	17,19	800472	9,64
Середньорічна кількість найма- них працівників, чол.	10115	-	12509	1,76	13886	1,8	12382	1,62	13058	1,66	14464	-
Кількість штат- них працівників, чол.	10115	-	12509	-	13886	-	12382	-	13058	-	-	-
З них:												
чоловіків	4579	-	5243	-	5738	-	5277	-	5642	-	-	-
жінок	5536	-	7266	-	8148	-	7105	-	7416	-	-	-
Середньомісячна заробітна плата, грн	907	86,4	1140	83,4	1473	82,9	1655	96,9	2066	91,5	2149	78,3
Фінансовий ре- зультат від зви- чайної діяльності до оподаткуван- ня, тис. грн	118229	6,1	224942	4,4	40002,3	5,6	-36399	-	-199736	-	61347,6	-

Спостерігається позитивна динаміка за такими показниками, як загальна кількість підприємств – 250 од. (+4,1%) та питома вага прибуткових підприємств – 66,7% у 2011 р. Збільшується також середньорічна кількість найманих працівників (+10,7%) та середньомісячна заробітна плата (+4%): до 14464 чол. і 2149 грн відповідно. До того ж значно зріс фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, який у 2010 р. складав -199736 тис. грн, а в 2011 вийшов на додатну позначку у 61347,6 тис. грн. Позитивна динаміка також спостерігається у зовнішній торгівлі: експорт зріс на 15,3%, а імпорт – на 9,64%, що свідчить про подальше зміцнення ролі області в процесі транскордонного співробітництва.

Таким чином, результати діяльності показують позитивну динаміку в останній аналізований період, що позитивно вплине на формування та розвиток людського капіталу підприємств цієї галузі.

Як свідчить оцінка інвестиційної політики машинобудівних підприємств, на різних рівнях існують певні складнощі з формуванням інформаційної бази, що характеризують ці процеси. Згідно з методологією звітності суб'єктів господарювання у державних органах статистики на макrorівні взагалі не можна простежити активність інвестування пі-

дприємствами коштів у підвищення кваліфікації в розрізі видів промислової діяльності, на мезорівні є окремі офіційні дані щодо навчання та перекваліфікації працівників у розрізі підвидів машинобудування. Тому на основі сформованого запиту до Головного управління статистики у Закарпатській області складено таблицю динаміки працівників, які навчалися новим професіям на машинобудівних підприємствах, розподілених за підвидами цієї діяльності: виробництво машин та устаткування, виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування, виробництво транспортних засобів та устаткування (табл. 4).

Кількість працівників, які здобули нові професії на машинобудівних підприємствах області, у 2007 р. збільшилась на 113% порівняно з 2006 р., а в 2009 р. взагалі досягла максимальної позначки в наведеній динаміці та склала 3190 чол. Протягом аналізованого періоду спостерігалась тенденція до зниження кількості працівників, які здобували професії на аналізованих підприємствах, – у 2006 р. на 30%, 2008 р. – 15,2, 2010 р. – 11,23, 2011 р. – 30, у 2012 р. – 94,5%. Починаючи з 2009 р. спостерігається різке зниження рівня інвестування у людський капітал працівника в такому виді діяльності, як виробництво транспортних засобів та устаткування. А в

*Динаміка чисельності працівників, які здобули нові професії,
на машинобудівних підприємствах Закарпатської області*

Показники	Виробництво машин та устаткування	Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	Виробництво транспортних засобів та устаткування	Разом
2005				
Усього, чол.	36	1262	611	1909
% до загальної кількості працівників	2,3	31,1	20,2	22,0
2006				
Усього, чол.	19	1432	16	1467
% до загальної кількості працівників	1,3	26,2	2,6	12,0
2007				
Усього, чол.	32	1463	1669	3134
% до загальної кількості працівників	2,3	22,6	25,0	21,8
2008				
Усього, чол.	20	2425	275	2720
% до загальної кількості працівників	1,6	36,6	4,7	19,8
2009				
Усього, чол.	8	3178	4	3190
% до загальної кількості працівників	0,8	47,1	0,1	22,9
2010				
Усього, чол.	8	2860	-	2868
% до загальної кількості працівників	0,9	10,2	-	18,2
2011				
Усього, чол.	8	2198	-	2206
% до загальної кількості працівників	0,9	15	-	13,6
2012				
Усього, чол.	7	1125	2	1134
% до загальної кількості працівників	0,9	8,2	0,3	7,5

2010-2011 рр., за даними Головного управління комітету статистики у Закарпатській області, взагалі не здійснювалася інвестиційна політика, спрямована на навчання працівників новим професіям, що негативно вплинуло на загальну динаміку галузі. Однак на суттєве скорочення в зазначеному виді промислової діяльності вплинув перехід із КВЕД – 2005 до КВЕД – 2010 р. Через зміну цієї методології частина підприємств, що належали до аналізованої галузі, була перекласифікована в інші види промислової діяльності.

У табл. 5 наведено дані, що свідчать про вкладення інвестицій у підвищення кваліфікації працівників на машинобудівних

підприємствах за період із 2005 по 2012 р. Найбільша кількість працівників машинобудівних підприємств пройшли перекваліфікацію у 2006 р. (темп зостання показника до минулого року – 147%).

У 2007 р. спостерігався різкий спад аналізованого показника (94,7% від загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію у 2006 р.). Також слід відзначити, що підприємства з виробництва електронного, електричного та оптичного устаткування вклали найбільшу суму інвестицій у підвищення рівня кваліфікації співробітників, а відповідно й більша кількість працівників підвищила свої професійні вміння та навички.

*Кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації,
на машинобудівних підприємствах Закарпатської області*

Види промислової діяльності	Виробництво машин та устаткування	Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	Виробництво транспортних засобів та устаткування	Разом
2005				
Усього, осіб	16	220	606	842
% до загальної кількості працівників	1	5,4	20	9,7
2006				
Усього, осіб	24	352	1707	2083
% до загальної кількості працівників	1,7	6,4	32,2	17,1
2007				
Усього, осіб	16	967	87	1070
% до загальної кількості працівників	1,2	14,9	1,3	7,4
2008				
Усього, осіб	14	604	2	620
% до загальної кількості працівників	1,1	9,1	2,3	4,5
2009				
Усього, осіб	5	1108	-	1113
% до загальної кількості працівників	0,5	16,4	-	8
2010				
Усього, осіб	14	1882	-	1196
% до загальної кількості працівників	1,6	13,3	-	7,6
2011				
Усього, осіб	20	1119	-	1139
% до загальної кількості працівників	2,3	7,6	-	7
2012				
Усього, осіб	15	1077	-	1092
% до загальної кількості працівників	2	7,9	-	7,2

Показовим для аналізу є показник питомої ваги кількості працівників, що навчилися новим професіям та пройшли перекваліфікацію, в загальній кількості працюючих (рис. 2).

Дані рис. 2 свідчать про суттєвий розрив між питомою вагою працівників, які пройшли перекваліфікацію та навчання новим професіям починаючи з 2007 по 2010 р. У 2012 р. обидва показники досягли майже однакового значення – приблизно 7%.

Простежуючи динаміку коливання показника питомої ваги кількості осіб, які навчилися новим професіям, можна припустити, що такий вид інвестицій у людський капітал є чутливим до вимог ринку, оскільки в

кризові 2008-2010 рр. він був найбільшим. Це можна пояснити прагненням підприємства до випуску нових чи суміжних видів продукції для утримання позицій на ринку, збільшення обсягів реалізованої продукції.

У цілому проаналізовано загальногалузеві тенденції щодо інвестицій у навчання та перекваліфікацій працівників, однак для дослідження проблем ефективності та доцільності інвестицій за цими двома напрямками вибрано 5 підприємств галузі машинобудування (ТОВ "Джейбіл Сьоркіт Юкрейн Лімітед" (П1), ПАТ "Ужгородський завод "Електродвигун" (П2), ПАТ "Мукачівський завод "Точприлад" (П3), ТОВ "Ядзакі Україна" (П4), ТОВ "Берег - Кабель" (П5)), сукупний обсяг

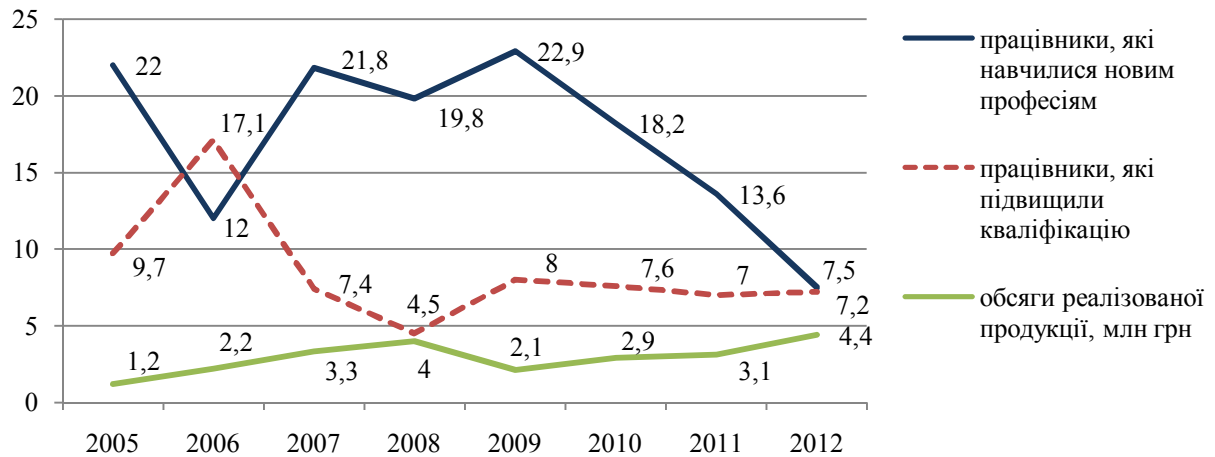


Рис. 2. Питома вага кількості працівників, які навчилися новим професіям та пройшли кваліфікацію, у загальній кількості працюючих машинобудівної галузі та обсягів реалізованої продукції, % (розроблено авторами)

реалізованої продукції яких у 2010 р. склав 89% галузевого показника та чисельність зайнятих на яких склала 74% зайнятих по галузі.

Динаміку інвестицій даних підприємств у навчання та перекваліфікацію кадрів подано в табл. 6.

Таблиця 6

Щорічні індекси нарощення кількості працівників, які здійснили перекваліфікацію (П), навчання новим професіям (Н); обсягів реалізованої продукції (Ю) на підприємствах машинобудування в Закарпатській області¹

Рік	Показник	Мікрорівень					Рівень галузі
		П1	П2	П3	П4	П5	На машинобудівних підприємствах у регіоні
2007	П	1,0	0	0,08	1,2	0,5	0,5
	Н	1,5	0	89,6	1,0	0,9	2,1
	Ю	2,6	1,7	1,4	1,1	14,6	1,5
2008	П	1,0	0	0,008	0,2	0	0,6
	Н	6,0	0	0,2	9,3	0,01	0,9
	Ю	1,9	1,8	0,9	1,5	4,2	1,2
2009	П	1,5	0	0	2,8	1,0	1,8
	Н	2,9	0	0,004	0,8	1,0	1,2
	Ю	1,6	3,8	1,0	1,6	2,0	0,5
2010	П	2,4	0	0	0,006	3,0	1,1
	Н	0,6	1,0	0	1,1	1,2	0,9
	Ю	2,1	1,3	1,5	1,3	1,1	1,4
2011	П	0,9	0	0	0	1,7	0,9
	Н	0,2	0	0	1,3	0,02	0,8
	Ю	1,3	1,2	1,0	1,1	1,2	1,1
2012	П	0,4	0	0	0	0,2	1,0
	Н	1,2	0	0	0,4	0,5	0,5
	Ю	1,1	0,9	0,9	0,7	1,1	1,4

¹ Розроблено авторами на основі звіту 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» та Ф.№2 «Звіт про фінансові результати» по підприємствах П1, П2, П3, П4, П5 за 2007-2012 рр.

Для спрощеного сприйняття інформації та формулювання висновків по кожному з підприємств складено рейтинги:

обсягів кількості працівників щодо перекваліфікації та навчання працівників на підприємстві;

нарощення обсягів реалізованої продукції.

Діапазон коливання щорічних індексів показників складає від 0 до 2,8. Тому можна виділити три діапазони значень індексів: низький – до 1, середній – від 1 до 1,5 і високий – більше 1,5. Для візуального сприйняття значення індексів належність їх до певної групи виділено відповідним кольором. За результатами аналізу можна зробити певні узагальнення. Найкращими щодо стабільності вкладення інвестицій у розвиток людського капіталу працівників протягом 2007-2010 рр. є підприємство П1, однак у 2011 та 2012 рр. показники дещо погіршилися, лише у 2012 р. аналізоване підприємство знову збільшило кількість осіб, які навчалися новим професіям. Важливим є факт одночасно високих темпів нарощення обсягів та показників навчання і перекваліфікації на всіх підприємствах. Як тільки підприємство скорочує обсяги інвестицій у своїх працівників, скорочуються і обсяги реалізованої продукції, тобто доказовим є вплив і віддача цього виду інвестицій на доходи підприємства.

Найгіршими за рейтингом трьох аналізованих показників є підприємства П2 та П3, які за останні два аналізовані роки взагалі не здійснювали перенавчання та перекваліфікацію кадрів і, як результат, зменшили обсяги реалізованої продукції на ринках. Можна припустити, що суттєве скорочення витрат на навчання та перенавчання обумовлене і впливом світової фінансової кризи, коли підприємства з метою виживання скорочували свої видатки за різними статтями. Зважаючи на загальногалузеві тенденції у машинобудуванні щодо вкладення інвестицій у людський капітал, серед усіх підприємств наближеними до них є особливості інвестиційної політики підприємств П1 та П5.

Висновки

У результаті компонентного аналізу підходів зарубіжних та вітчизняних учених-економістів до класифікації інвестицій виділено такі їх найбільш вживані складові: освіта, охорона здоров'я, мобільність, міграція, підготовка та перепідготовка на виробництві,

мотивація, фізичний та духовний розвиток, кваліфікація.

Інноваційна сфера на підприємстві потребує обов'язкового інвестування, адже в період інноваційного розвитку саме створення інновацій працівником підприємства є важливою умовою для успішного функціонування виробництва, виготовлення високоякісної продукції та отримання високих прибутків. Сформовано класифікацію напрямів інвестування для вітчизняних підприємств, що складається з таких видів вкладень: освіта, інноваційна та творча діяльність, міграція, мотивація до праці, підготовка та перепідготовка на виробництві, охорона здоров'я.

На основі аналізу стану та тенденцій у розвитку машинобудівних підприємств України та Закарпаття виявлено ряд позитивних і негативних тенденцій, які відповідно впливають на процеси формування й розвитку людського капіталу в даній галузі. Серед позитивних слід відзначити поступове нарощення обсягів діяльності, що проявляється у збільшенні підприємств та їх прибутковості, а також поступове зростання зайнятості та середньої заробітної плати в машинобудуванні. Неоднозначно впливає випереджаюче зростання імпорту, що відкриває як можливості, так і загрози для національного людського капіталу. Серед негативних тенденцій слід відзначити високу питому вагу виробників III та IV технологічних укладів, що призводить до значної технологічної відсталості вітчизняних виробників і, як наслідок, до низького розвитку інтелектуальної та професійно-кваліфікаційної складової людського капіталу.

Аналіз інвестицій у людський капітал України за суб'єктами інвестування дозволив визначити, що найбільшим за обсягами капіталовкладень суб'єктом інвестицій у людський капітал є підприємства України; другим за обсягами вкладень у людський капітал є сам індивід, а третім – сім'я індивіда. Держава, як суб'єкт інвестування у людський капітал, загалом витрачає значні кошти на його формування та розвиток як на національному, так і на регіональному рівні. Але внаслідок значної кількості населення середній розмір інвестицій на одного жителя виявляється не таким високим. Саме тому в ієрархії суб'єктів інвестування держава займає найнижчу позицію, незважаючи на те, що в багатьох випадках саме на неї покладається

найбільша відповідальність за формування та розвиток людського капіталу.

За допомогою вибірки даних Головного управління комітету статистики у Закарпатській області щодо інвестування процесу навчання та перенавчання працівників проаналізовано динаміку цих показників на машинобудівних підприємствах Закарпатської області. За результатами аналізу найбільш активно серед трьох видів машинобудівної галузі перекваліфікацією та навчанням нових професій працівників займався персонал підприємств з виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування. На підприємствах з виробництва транспортних засобів та устаткування у 2010-2011 рр. не здійснювалося інвестування таких напрямів, як перекваліфікація та навчання новим професіям працівників, що спричинено переходом із КВЕД-2005 до КВЕД-2010 р.

Найактивніше навчанням нових професій, перекваліфікацією кадрів підприємства займалися до 2009 р., однак вже у 2010 р. спостерігається спад інвестування, що обумовлено кризовою ситуацією в Україні. Крім того, чим меншим ставав обсяг реалізованої продукції, тим більше інвестицій вкладали підприємства машинобудівної галузі в навчання працівників та їх кваліфікацію, тому підприємствам слід звернути увагу на ці тенденції.

За результатами аналізу діяльності п'яти вибраних підприємств машинобудівної галузі Закарпатської області виявлено, що найкращим та найбільш стабільним підприємством з вкладення інвестицій у навчання та кваліфікацію працівників є ТОВ «Джейбіл Сьоркіт Юкрейн Лімітед», яке лідирує ще і за темпами нарощення обсягів реалізованої продукції.

За останні 3 роки простежується тенденція до спаду вкладення інвестицій за досліджуваними напрямками на всіх підприємствах, на що, можливо, вплинула світова фінансова криза, в результаті якої підприємства були змушені скорочувати свої видатки. Підприємства, які не вкладають інвестиції в навчання своїх працівників, відповідно й мають низькі обсяги реалізованої продукції. Обґрунтовано, що підприємства машинобудівної галузі мають змінити свою політику щодо збільшення вкладень у професійний розвиток та навчання своїх працівників, що спричинить відповідне зростання обсягів реалізованої продукції та прибутку.

Подальші перспективи будуть спрямовані на дослідження інших складових інвестицій у людський капітал машинобудівних підприємств та їх вплив на результати діяльності фірм. Однак слід зауважити, що всі інші з визначених складових частіше не підлягають кількісній оцінці, тому компонуватимуться кількісні та експертні методи оцінки.

Література

1. Заярна Н.М. Теоретичні підходи до визначення поняття інвестиції у людський капітал / Н.М. Заярна, М.І. Попович // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.4. – С. 303-307.
2. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2, ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 914-923.
3. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.А. Грішнова. – К., 2002.
4. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G.S. Becker // The Journal of Political Economy. – 1962. – № 70(5). – Р. 9-49.
5. Schultz T. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research / T. Shultz. – Washington, 1971. – Р. 12.
6. Weisbrod B.A. Investing in Human Capital / B.A. Weisbrod // The Journal of Human Resources. – 1966. – № 1. – Р. 5-21.
7. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: моногр. / Н.Д. Лук'яненко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / Донец. нац. ун-т; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2004. – 340 с.
8. Лібанова Е.М. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан: моногр. / Е.М. Лібанова. – К.: Наука, 2002. – 123с.
9. Крикавський С.В. Людський потенціал машинобудівного підприємства: аспекти ідентифікації та оцінювання [Електронний ресурс] / С.В. Крикавський, С.В. Леонова. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/porta/natural/vnulp/logistyka/2010_669/39.pdf.



10. Семчук Ж.В. Формування оптимальної послідовності управління людськими ресурсами в машинобудівних підприємствах [Електронний ресурс] / Ж.В. Семчук. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/logistyka/2008_623/36.pdf.
11. Юрченко О.Б. Формування і розвиток людського капіталу машинобудівного підприємства [Електронний ресурс] / О.Б. Юрченко. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/7046>.
12. Соціальні індикатори рівня життя населення: стат. зб. / відп. за вип. І.В. Калачова. – К.: Державна служба статистики України, 2013.
13. Видатки обласного бюджету Закарпатської області на 2011 р. за тимчасовою класифікацією видатків та кредитування місцевих бюджетів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.carpathia.gov.ua/data/upload/publication/main/ua/4197/2.pdf>.
14. Видатки обласного бюджету Закарпатської області на 2012 р. за тимчасовою класифікацією видатків та кредитування місцевих бюджетів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.carpathia.gov.ua/data/upload/publication/main/ua/4197/bjudget_2012_dod2.pdf.
15. Річний звіт про виконання державного бюджету за 2011 р. [Електронний ресурс] / Державна казначейська служба. – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=147449>.
16. Річний звіт про виконання державного бюджету за 2012 р. [Електронний ресурс] / Державна казначейська служба. – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=185635>.
17. Праця України у 2010 році: стат. зб. / відп. за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.
18. Праця України у 2011 році: стат. зб. / відп. за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 323 с.
19. Витрати на робочу силу за 2010 р.: стат. зб. / відп. за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 75 с.
20. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році: стат. зб. / відп. за випуск І.І. Осипова. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – Ч. I. – 75 с.
21. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році: стат. зб. / відп. за випуск І.І. Осипова. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – Ч. II. – 75 с.
22. Головне управління статистики у Закарпатській області. Структура сукупних витрат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uz.ukrstat.gov.ua/statinfo/vitrat/2012/struct_vitrat_1999-2011.pdf.
23. Головне управління статистики у Закарпатській області: статистичний щорічник Закарпаття за 2011 р. [Електронний ресурс] / за ред. Г.Д. Гриник. – Режим доступу: <http://www.uz.ukrstat.gov.ua/catalog/schorichnik-2011.pdf>.
24. Божко М.О. Розвиток машинобудування в Україні в контексті забезпечення розширеного відтворення економіки / М.О. Божко // Економічний часопис-XXI. – 2011. – № 11-12. – С. 52-54.
25. Дзюба М.І. Аналіз стану машинобудівних підприємств України на зовнішніх та внутрішніх ринках [Електронний ресурс] / М.І. Дзюба // I Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. "Управління економічною діяльністю промислових підприємств в системі сучасних глобалізаційних процесів". – Режим доступу: <http://mev-hnu.at.ua/load/2-1-0-91>.
26. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу і держави: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
27. Державна служба статистики України. Виробництво основних видів промислової продукції за 2003-2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/pr/prm_ric/prm_ric_u/vov2005_u.html.
28. Промислове виробництво Закарпаття: стат. зб. / Головне управління статистики у Закарпатській області. – Ужгород, 2012.
29. Матеріали офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
30. Матеріали офіційного сайту Управління Державної служби статистики України у Закарпатській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.uz.ukrstat.gov.ua.

Надійшла до редакції 21.11.2013 р.