

Захарова Оксана Володимирівна, к.е.н., докторант
ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”

НОРМАТИВНІ СКЛАДОВІ ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ІНВЕСТИЦІЯМИ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Захарова Оксана Володимирівна. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу

Визначено сутність, складові та відмінності категорій витрати та інвестиції у персонал. Розглянуто складові вартості робочої сили у відповідності до міжнародних та українських нормативних документів. Встановлено приналежність видів витрат на робочу силу до інвестицій у персонал.

Захарова Оксана Владимировна. Нормативные составляющие затрат на рабочую силу и их связь с инвестициями в развитие персонала

Определена сущность, составляющие и отличия категорий затраты и инвестиции в персонал. Рассмотрены составляющие стоимости рабочей силы в соответствии с международными и украинскими нормативными документами. Установлена принадлежность видов затрат на рабочую силу к инвестициям в персонал.

Zakharova Oksana Vladimirovna. Normative constituents of expenses on labour force and their connection with investments in development of personnel

Essence, constituents and differences of categories of expense and investment in a personnel. The making costs of labour are considered in accordance with international and Ukrainian normative documents. Belonging of types of expenses is set on labour force to the investments in a personnel.

Ефективність діяльності підприємства залежить від впливу багатьох факторів, немаловажним серед яких є розмір витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат залежить від того, яку стратегію економічного розвитку обрало підприємство. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також знижені, як один з елементів собівартості. В цьому випадку існує висока ймовірність падіння попиту на продукцію в наслідок зниження її якості. Якщо ж економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного розміру прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, впровадження яких створює умови до підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності

виробництва. До складу таких важелів, наряду з оновленням та модернізацією основного капіталу, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце займає розвиток персоналу. Проте досягти продуктивного розвитку персоналу можливо лише шляхом постійного вкладання достатнього розміру коштів у спеціальні розвиваючі програми та заходи.

Загально відомим є той факт, що різниця між витратами та фінансовими інвестиціями полягає у тому, що інвестиції за своєю природою дозволяють інвестору, який сьогодні вкладає кошти у певний об'єкт, отримати економічну віддачу у виді доходу від інвестицій у майбутньому. Дане правило поширюється і на вкладання коштів у персонал з метою його розвитку. Основи теорії інвестування у людину безпосередньо були закладені на початку 60-тих років двадцятого сторіччя провідними американськими економістами Теодором Шульцем та Гері Беккером. До складу інвестицій у людський капітал Т. Шульц включав витрати на всі види освіти і науки незалежно від їх джерел та місця використання, капіталовкладення у сферу охорони здоров'я, а також вартість праці, втраченої людиною під час навчання. На прикладі економіки США Т. Шульц у загальному виді довів, що дохід від інвестицій у людський капітал значно більший, ніж від інвестицій у фізичний капітал. Він встановив, що інвестування у людський капітал не тільки підвищують продуктивність праці, але і збільшують економічну ефективність використання його часу [1]. Г. Беккер досліджував ефективність різних видів інвестування у освіту: класифікував та обґрунтував змістовну різницю між загальними та спеціальними інвестиціями в освіту, довів раціональність поведінки як самих учнів, так і їх батьків при прийнятті рішення про необхідність отримання певного рівня освіти або підготовки та вперше здійснив економічно та статистично обґрунтований розрахунок ефективності отримання освіти [2].

Окреме місце в економічній теорії займають наукові дослідження стану та ефективності капіталовкладень у людський капітал на макроекономічному рівні. Так, І.І. Янжул, ще наприкінці дев'ятнадцятого століття досліджуючи фактори підвищення якісного рівня населення вважав освіту, та в першу чергу технічну, головним фактором забезпечення добробуту суспільства та економічного успіху промисловості і торгівлі. На його думку досягти перспективного рівня розвитку освіти можливо лише шляхом посилення керуючої ролі держави [3]. Питанням визначення впливу освіти на соціально-економічний розвиток суспільства в той час були присвячені праці В.П. Вахтерова, Д.І. Менделєєва, О.І. Чупрова та К.М. Янжул. Значно пізніше, на підставі багаторічних досліджень Дж. Стігліц встановив, що неврегульований ринок не схильний до інвестування коштів як безпосередньо у людський капітал, так і у розвиток технології [4]. На його думку роль інтенсифікатора інвестиційних процесів має брати на себе уряд кожної країни.

Значний вплив на розвиток теорії інвестування у людський капітал здійснила західна школа економічної соціології, представники якої досліджували вплив різних факторів на якісні характеристики ринку праці. Так, Д. Трейман, при дослідженні факторів впливу на соціальну стратифікацію, визначив наявність прямого зв'язку між досягнутим рівнем освіти, і в першу чергу професійної, та соціальною мобільністю, що створює умови для скорочення соціальної нерівності та ліквідації професійних бар'єрів у суспільстві [5, с. 210-221]. В своїх працях з професійного престижу Д. Трейман обґрунтував доцільність прийняття на професійну посаду лише виходячи з формальних заслуг, не приймаючи до уваги такі фактори, як соціальне походження або стать. Він довів, що виконання цієї умови дозволить досягти економічної ефективності не лише індивіду, або підприємству, але і країні взагалі.

Представники сучасної класичної теорії інвестування серед видів інвестиційних цінностей, наряду із реальними та фінансовими, також виділяють інтелектуальні інвестиції, які визначають у виді витрат, пов'язаних із підготовкою фахівців на курсах, передачею досвіду та вкладеннями у розробку технологій [6, с.40, 69]. За їх твердженням ці витрати являються повноправними напрямками інвестування коштів підприємствами, проте мають різні з іншими видами інвестицій ступені доходності та ризику.

Останні дослідження російських і українських науковців стосовно різних аспектів інвестування у персонал здійснюють такі науковці, як Н.М. Авдєєва, В.П. Антонюк, Д.П. Богиня, С.Й. Вовканич, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, С.О. Дятлов, С.М. Злупко, В.Л. Іноземцев, Р.І. Капелюшников, М.І. Карлін, А.М. Колот, А.С. Криклій, В.І. Куценко, В.І. Марцинкевич, С.І. Пірожков, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, С.В. Шекшня. Саме завдяки розробкам цих дослідників інвестиції у професійну освіту та розвиток персоналу почали розглядатися, як не менш важливе джерело економічного зростання, ніж капітальні вкладення у оновлення основного капіталу та технологічний розвиток виробництва.

Разом з тим аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як „витрати на робочу силу”, „вартість робочої сили” та „інвестиції у персонал”, та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори в своїх працях використовують ці поняття в якості синонімів, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає подальшому розвитку теорії інвестування у персонал. Саме тому *метою* даної роботи є визначення сутності та складових категорії інвестиції у персонал і термінологічне визначення різниці між витратами на робочу силу та інвестиціями у розвиток персоналу.

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу та можливості здійснення порівняльного аналізу на міжнародному рівні було розроблено міжнародні трудові стандарти щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу, які вперше були затверджені

„Резолюцією про статистику праці”, яку у 1966 р. було прийнято XI Міжнародною конференцією статистиків праці, а надалі були розвинуті у Конвенції МОП №160 та Рекомендації МОП №170 від 1985 р. про статистику праці [7, с.291-298]. Ці міжнародні нормативні документи встановлюють загальні принципи створення національних класифікацій витрат роботодавця на робочу силу та проведення вибіркового статистичного спостереження з метою оцінки рівня та структури цих витрат. При розробці даної класифікації МОП до складу витрат на робочу силу віднесла всі стимулюючі матеріальні та натуральні виплати роботодавців, вкладання яких дозволить підприємству підвищити ефективність та якість праці. Відповідно до Резолюції до складу витрат роботодавця на робочу силу відносяться: винагорода за робочий та неробочий час, премії та подарунки, вартість харчування, напоїв та інших виплат натурою, вартість житла для робітників, які бере на себе роботодавець, витрати роботодавця на соціальне забезпечення, профпідготовку, соціальні послуги, інші витрати та податки, які розглядаються як витрати на робочу силу [7, с.295].

У відповідності до Конвенції МОП №160, країни, які її ратифікували, зобов'язуються регулярно збирати, обробляти та публікувати основні статистичні дані про працю, рекомендованими серед яких є: середні заробітки та середня тривалість робочого часу, структура і розподіл заробітної плати та вартість робочої сили [7, с.291]. Ці положення були більш детально розроблені у Рекомендації №170, де встановлено, що статистичні дані мають містити відомості про розміри та склад вартості робочої сили в розрізі галузей економічної діяльності та повинні збиратися не рідше ніж один раз на п'ять років [7, с.293].

В Україні, яка 15.08.1991 р. ратифікувала Конвенцію МОП №160, використовується „Інструкція по визначенню вартості робочої сили”, затверджена наказом Міністерства статистики України (зараз – Державний комітет статистики України) від 29.05.1997 р. № 131, відповідно до якої впроваджено уніфіковану класифікацію витрат на робочу силу [8]. Дана інструкція, у відповідності до міжнародних норм, визначає сутність категорії „вартість робочої сили”, як грошовий розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили, тобто це всі витрати роботодавця на робочу силу у грошовому вимірі. Виходячи з Інструкції всі витрати наймача на робочу силу діляться на прямі та непрямі. До складу прямих витрат на робочу силу відносяться: пряма оплата праці; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах. Непрямі витрати включають: витрати підприємств на оплату житла працівників; витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; витрати на утримання громадських служб; витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп; податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Аналіз складу даних витрат дозволив зробити висновок, що у відповідності до нормативно встановленого статистичного підходу, витрати на робочу силу – це сукупність всіх витрат роботодавця на формування, використання та розвиток персоналу підприємства незалежно від джерел фінансування. Ці витрати можуть здійснюватися як у грошовій, так і у натуральній формі. Якщо ж всі витрати роботодавця перерахувати в грошові одиниці за цінами реалізації, то отриманою в результаті розрахунків сумою буде вартість робочої сили. Тобто вартість робочої сили – це грошовий еквівалент витрат роботодавця на робочу силу.

Цю трактовку схвалює та поширює І.Д. Півоварчук, який стверджує, що „вартість робочої сили включає грошову оцінку всього особистого споживання економічно активного населення, що обумовлено заробітною платою, ресурсами роботодавця та держави” [9, с.175]. Тобто, вартість робочої сили може визначатися на рівні підприємства і держави. В свою чергу Ю.М. Павлючук та А.А. Козлов розглядають вартість робочої сили вже з трьох сторін: для держави в якості вартості робочої сили виступають сукупні витрати на неї, для робітника – власний дохід, а для роботодавця – всі витрати, пов’язані з робітником [10, с.42].

Подальші дослідження складових вартості робочої сили вимагають визначення відношення видів витрат на персонал до інвестицій у розвиток персоналу. На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [11, с.556; 12, с.31]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці відповідного досягнутому людиною рівня досвіду. Частково згоден з цим визначенням і Г.Т. Пальчевич, проте замість витрат на мобільність він пропонує використовувати „витрати на поліпшення житлових умов та середовища проживання” [13, с.281]. Проте, виходячи з нашого визначення сутності інвестування у персонал, дана складова входить лише до складу витрат підприємства на персонал та за критерієм очікуваної окупності не повинна включатися до складу інвестицій у персонал.

При визначенні складових інвестування у людину А.М. Колот згоден з Г. Беккером та до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [14, с.8]. І.М. Новак визначає, що на корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал входять витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [15, с.84-85]. На національному ж рівні формами інвестування у людський капітал є „освіта, професійна підготовка, медичне обслуговування, формування національних культурних і духовних цінностей” [15, с.84-85].

Підхід Т.М. Кір'яна та Ю.М. Кулікова до визначення напрямків інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [16, с.182]. Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий спосіб життя” [17, с.271]. За визначенням Л.Ш. Сулейманової до складу інвестицій у людський капітал, крім перелічених складових, слід також віднести витрати на культуру та дозвілля [18, с.70].

Слід зазначити, що на підставі аналізу наукових досліджень відносно складу інвестицій у розвиток персоналу, було встановлено, що найбільш повною, об'єктивною та вичерпною класифікацією напрямків інвестування у персонал є класифікація О.С. Соколової, з якою ми повністю згодні. Використовуючи визначені напрямки інвестування здійснимо виявлення наявності інвестиційних складових у складі витрат на робочу силу відповідно до „Інструкції по визначенню вартості робочої сили”, табл. 1.

Таблиця 1 – Відношення статей витрат на робочу силу до складу інвестицій у персонал

Категорія витрати на робочу силу	Складові витрат на робочу силу, які відносяться до інвестицій у розвиток персоналу	Складова інвестицій у персонал
Оплата за невідпрацьований час	1. Суми, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва.	освіта
Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	1. Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок.	охорона здоров'я
	2. Витрати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування.	охорона здоров'я
	3. Оплата абонементів у групі здоров'я.	здоровий спосіб життя
Витрати на професійне навчання	1. Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів, та установ по підвищенню кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо.	освіта
	2. Витрати на організацію навчального процесу: на утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників і т. ін.	освіта
	3. Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.	освіта
	4. Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах.	освіта
	5. Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.	освіта
Витрати на утримання громадських служб	1. Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень).	здоровий спосіб життя

У зв'язку з тим, що у складі таких статей витрат на робочу силу, як пряма оплата праці, премії та нерегулярні виплати, заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах, витрати підприємств на оплату житла працівників, витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп та податки, що відносяться до витрат на робочу силу складових витрат, пов'язаних з продуктивним розвитком персоналу знайдено не було, то вони не були представлені у таблиці.

Таким чином, з визначених нами восьми можливих груп напрямків інвестицій у розвиток персоналу підприємства у складі витрат, які затверджено Інструкцією, нами було визначено лише три напрямки: освіта, охорона здоров'я та здоровий спосіб життя. Тобто Інструкція не охоплює такі важливі напрямки інвестування у персонал, як пошук інформації, підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту, міграція, мотивація та екологія. Аналіз складу витрат на робочу силу також дозволив встановити, що стандартна класифікація вартості робочої сили не відповідає сучасним вимогам ринку праці та не охоплює такі види витрат, як витрати на аналіз ринку праці, на підбір, оцінку та атестацію персоналу, витрати, пов'язані з плинністю кадрів. Тобто діюча інструкція з визначення витрат на робочу силу застаріла і має бути оновленою як за рахунок складових інвестування у розвиток персоналу, так і за рахунок інших витрат, пов'язаних з менеджментом персоналу.

Проте, незважаючи на можливі напрямки інвестування коштів у персонал, його слід здійснювати на підставі глибокої кількісної і якісної оцінки та диференціювання потреби підрозділів у розвитку персоналу з урахуванням можливих змін в номенклатурі та обсягу продукції підприємства. Саме тому, в сучасних умовах підприємству важливо знати перспективні напрямки інвестування у розвиток персоналу та активно їх здійснювати.

Перелік використаних джерел

1. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality / Schultz T.W. – Berkeley, Calif.: University of California, 1981.
2. Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach / Becker Gary S. – Ann Arbor, 1967.
3. Янжул И.И. Экономическое значение личности / Иван Иванович Янжул // Избранные труды. – М.: Наука, 2005. – 547с.
4. Stiglitz Y. More instruments and broader goals: moving to ward the Post-Washington consensus / Yoseph Stiglitz. – The United Nations University WIDER annual lectures, Jnuary, 1998.
5. Treiman D.J. Industrialization and social stratification / D.J. Treiman // Social Stratification: Research and Theory for the 1970s. – Indianapolis, 1970.
6. Бандурин А.В. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном уровне / А.В. Бандурин, Б.А. Чуб. – М.: "Наука и экономика", 1998. – 132с.

7. Уманский А.М. Международные трудовые стандарты: Учебное пособие // А.М. Уманский, В.Г. Сумцов. – Луганск: Изд-во ВЛУ им. В. Даля, 2006. – 520с.
8. Інструкція по визначенню вартості робочої сили (№ 131 від 29.05.1997 р. затверджена наказом Міністерства статистики України) // Офіційний Вісник України. – 1997. – №28. – від 11.08.97.
9. Пивоварчук И.Д. Методические подходы к проблеме повышения стоимости рабочей силы / И.Д. Пивоварчук // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. В 2 т. – Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2004. – С. 174-182.
10. Павлючук Ю.Н. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям / Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – №5. – С.39-48.
11. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
12. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
13. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С.279-282.
14. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4-9.
15. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. – №4. – С.83-86.
16. Кір'ян Т.М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. – Випуск 32. – 2008. – С.181-187.
17. Соколова О.С. Джерела інвестицій у людський капітал / О.С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.
18. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л.Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – № 1. – С. 69-73.