

УДК 331.101

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СТИМУЛЮВАННІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ СИСТЕМИ УКООПСПІЛКИ

Наталія Михайлівна ГВОЗДИК

к.е.н., доцент кафедри правління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

E-mail: Natasha373@meta.ua

Анотація. У статті розглянуто значення соціального партнерства в стимулюванні інвестицій у людський капітал в системі споживчої кооперації; виявлено ролі соціальних партнерів для підвищення ефективності інвестицій у людський капітал.

Аннотация. В статье рассматривается значение социального партнерства в стимулировании инвестиций в человеческий капитал в системе потребительской кооперации; выявлены роли социальных партнеров для повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Ключові слова: *людський капітал, інвестиції в людський капітал, формування інвестицій, соціальне партнерство.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, формирование инвестиций, социальное партнерство.*

Постановка проблеми. Актуальність поставленого питання пов'язана зі зростаючою роллю людського чинника в економіці і розумінням того, що людина, як головна продуктивна сила, відіграє визначальну роль у досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного зростання.

Соціальне партнерство уможливорює стимулювання інвестицій в людський капітал на всіх соціально-економічних рівнях. Саме воно дозволяє поєднати інтереси трьох сторін соціально-трудова відносин та може бути використане для досягнення цілей соціально-економічного розвитку через сприяння підвищенню ефективності інвестицій в людський капітал.

Водночас, в умовах сьогодення в Україні, і зокрема в системі споживчої кооперації, тристороння процедура узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин часто має необов'язковий, декларативний характер. На відміну від більшості західних держав, у яких колективний договір і домовленості вважаються нормативними документами, обов'язковими для виконання, в нашій країні вони переважно мають формальний, рекомендаційний характер.

Окреслене вимагає підвищення колективного інтересу держави, підприємств та найманих працівників до забезпечення високої якості робочої

сили, що вимагає відродження ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах системи споживчої кооперації, до мотивування праці персоналу, оптимізації процесів руху працівників та збереження і нарощування капіталу здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі дослідженню проблем розвитку людського капіталу та інвестицій в нього присвячена велика кількість наукових праць. У числі найбільш значимих робіт слід відзначити праці українських вчених О. Грішнкової, Н. Гавкалової, В. Денесюка, І. Каленюк, В. Никифоренка, Е. Лібанової, І. Петрової та інших [1, 5-7, 9]. Серед російських вчених, які займаються цією проблематикою, можна виділити І. Денисову, Ю. Корчагіна, В. Лукашевича, Р. Капелюшнікова, І. Майбурова, В. Марцинкевича, К. Сабір'янову. Названі дослідники розглядають сутність, роль, методика оцінки і кількісні характеристики людського капіталу.

Проблеми соціального партнерства та його розвитку відображені в роботах Д. Богині, О. Грішнкової, А. Колота, В. Новікова [4, 8, 9, 11].

Водночас залишаються дискусійними питання, пов'язані зі стимулюванням інвестицій у людський капітал на підприємствах та підви-

щенням їх ефективності, що в сучасних умовах є ключовим фактором якісних і структурних змін в економіці.

Метою статті є розкриття значення соціального партнерства в стимулюванні інвестицій у людський капітал в системі споживчої кооперації, виявлення ролей соціальних партнерів для підвищення ефективності інвестицій у людський капітал.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту [2, с. 5].

Сучасним механізмом, що уможливує стимулювання інвестицій в людський капітал на всіх соціально-економічних рівнях, є механізм соціального партнерства. Саме він дозволяє поєднати інтереси трьох сторін соціально-трудова відносин, та може бути використаний для досягнення цілей соціально-економічного розвитку через сприяння підвищенню ефективності інвестицій в людський капітал.

Соціальне партнерство – це тип соціальних відносин між суб'єктами влади, бізнесу, професійними об'єднаннями, соціальними групами, громадськими організаціями та населенням, які спрямовані на узгодження інтересів і цілей суб'єктів цих відносин, а також для вирішення соціально значущих питань у суспільстві [3, с. 191].

Соціальне партнерство є одним із базових принципів функціонування сучасного демократичного суспільства, важливим інструментом реалізації соціальної політики держави, засобом попередження та розв'язання соціальних конфліктів.

Основною сферою реалізації соціального партнерства є сфера соціально-трудова відносин, а його ключовим елементом – соціальний діалог [10].

Значення соціального партнерства та принципів кооперації у стимулюванні інвестицій у людський капітал системи Укоопспілки важко переоцінити. Водночас необхідно окреслити роль соціальних партнерів у забезпеченні передумов ефективності інвестицій у людський капітал.

Роль держави як учасника соціального партнерства щодо питань розвитку людського капіталу зводиться до формування довгострокової політики, яка б створювала сприятливе середовище для суттєвих інвестицій з боку роботодавців, працівників, інших зацікавлених сторін і сприяла б її забезпеченню на засадах ефективності та соціальної справедливості. Держава має концентрувати увагу на створенні загальних умов для працевлаштування незайнятого населення за рахунок стимулювання створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, а також ефективної системи гарантованої загальної освіти та базової професійної підготовки; гарантій безпеки праці та гідного рівня оплати праці тощо.

На наш погляд, функціями, що покладаються на загальнодержавні органи виконавчої та законодавчої влади, реалізація яких забезпечить активізацію процесів розвитку персоналу на підприємствах України, мають бути:

- створення на загальнодержавному рівні національної стратегії розвитку людського капіталу, яка була б спрямована на стимулювання та фінансування ініціатив у цій сфері;

- розробка відповідної нормативно-правової бази, яка б ефективно регулювала стосунки сторін у сфері управління розвитком персоналу. Поки що в Україні не існує спеціального закону у сфері розвитку персоналу. Існуючі положення нормативно-правової бази є недостатніми для створення ефективного механізму стимулювання роботодавців щодо інвестування в людський капітал і на цій основі утвердження інноваційної моделі економічного розвитку. Тому необхідно прийняти Закон України «Про професійний розвиток персоналу», який створить правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку персоналу, визначить мету та принципи цього розвитку, а також основні напрями державної політики України у цій сфері. Цей Закон повинен забезпечити для роботодавців, що фінансують заходи з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, різного роду пільги та право на зменшення податку на прибуток. Закон має поєднати інтереси держави, роботодавців і найманих працівників у реалізації стратегії розвитку пер-

соналу на українських підприємствах;

- налагодження системи державного кредитування роботодавців для організації та здійснення ними заходів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, формування їх капіталу здоров'я, забезпечення державних гарантій у сфері оплати праці;

- ініціювання державою створення фондів фінансових ресурсів у системі організаційних структур Укоопспілки з метою залучення роботодавців до інвестування в людський капітал, куди роботодавці будуть перераховувати визначену частку від фонду заробітної плати для відшкодування витрат на професійне навчання, що дасть можливість перерозподіляти кошти на користь підприємств, які активно проводять навчання та інші заходи з розвитку людського капіталу;

- важливу роль у стимулюванні роботодавців щодо інвестицій у людський капітал має відігравати державна служба зайнятості. Для цього слід підвищити ефективність взаємодії підприємств та організацій системи споживчої кооперації з центрами зайнятості щодо стимулювання розвитку працівників, які підлягають вивільненню з підприємства, навчання прийнятих на роботу осіб, вивільнених з інших підприємств тощо.

У міру зменшення ролі центральних державних органів, відповідальних за підготовку кадрів, зростаючу роль у цій справі відіграють регіональні та галузеві структури. Так, у системі Укоопспілки з ініціативи держави необхідно створити незалежні галузеві та регіональні організації з питань розвитку людського капіталу, які будуть представляти інтереси та координувати роботу усіх соціальних партнерів (держави, підприємств і найманих працівників). Юридично вони можуть функціонувати як фонди або асоціації, виконуючи за дорученням державних органів завдання, визначені у відповідному розділі Галузевої угоди з формування, розвитку та використання людського капіталу споживчої кооперації. Разом із вирішенням державних завдань ці структури можуть також здійснювати комерційну діяльність (наприклад, навчання працівників на замовлення підприємств або служб зайнятості) і мати право розробляти та реалізовувати навчально-методичні матеріали, займатися видавничою діяльністю тощо.

Водночас слід відзначити, що лише підприємства споживчої кооперації володіють інформацією про специфіку діяльності та можуть швидко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, тому здатні забезпечити цей сегмент ринку праці усім

спектром необхідних професій, спеціальностей та спеціалізацій належної якості. Саме ці підприємства здатні формувати потрібні на ринку праці практичні навички, тому особлива роль в активізації процесів розвитку людського капіталу належить саме підприємствам як суб'єктам соціального партнерства.

У загальному розумінні професійна підготовка на підприємствах, як правило, відповідає їхнім вимогам та відзначається конкретною професійною спрямованістю, тому є цілком ефективною. З іншого боку, реалізуючи заходи з розвитку персоналу, підприємства нерідко керуються короткостроковими цілями (підвищення продуктивності праці, приріст прибутку тощо), тому не враховують тих завдань, які мають довгострокове стратегічне значення для споживчої кооперації в цілому.

Також важливим завданням підприємства як одного із соціальних партнерів є налагодження ефективного управління заходами з розвитку персоналу. Підприємства повинні організовувати процеси навчання таким чином, щоб отримати від них максимально можливу віддачу. З цією метою будь-який навчальний захід, що здійснюється на підприємстві, необхідно ідентифікувати як процес управління набуттям знань.

Найсуттєвішою проблемою у сфері формування та використання людського капіталу є стимулювання праці співробітників підприємств та організацій споживчої кооперації. Відповідно до цього рекомендаціями щодо удосконалення оплати праці на підприємствах споживчої кооперації можуть бути такі: створення оптимальної внутрішньофірмової диференціації рівня оплати праці персоналу, що базується на теорії людського капіталу; формування на підприємстві внутрішнього ринку праці, якщо базується на збалансуванні попиту і пропозиції різних категорій персоналу; застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці; забезпечення індивідуалізації в організації оплати праці, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме підвищенню трудової активності та мотивації до ефективної праці; створення оптимальної структури та механізму формування і регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації.

Подальший розвиток системи стимулювання праці персоналу системи споживчої кооперації

має також включати підвищення мотивації праці, встановлення заробітної плати працюючим залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства без обмеження її максимальних розмірів; впровадження і заміну показників та умов преміювання залежно від підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці, якості виконання завдань, встановлення порядку і розмірів виплати винагород за загальний результат роботи підприємства; розширення застосування технічно обґрунтованих норм трудових витрат, встановлення нових і перегляду діючих норм часу, матеріального стимулювання працівників за суміщення професій, посад, розширення зон обслуговування тощо.

Підвищення ефективності інвестицій у людський капітал підприємства значною мірою залежить і від ролі найманих працівників як суб'єктів соціального партнерства. У більшій частині працюючих нинішні процеси соціально-економічного розвитку, постійні реформи в Україні викликають невпевненість у збереженні робочого місця і, відповідно, вимагають неперервного навчання.

Цього потребує і новий уклад, що ґрунтується на процесах автоматизації і вимагає підвищення якості робочої сили. В системі споживчої кооперації значними темпами відкриваються якісно нові об'єкти торгівлі та ресторанного господарства, проводиться реконструкція підприємств заготівель і виробництва, кооперативних ринків, запроваджуються нові види побутових послуг, встановлюється нове технологічне обладнання, впроваджуються нові галузі виробництва та обслуговування. Політика розвитку споживчої кооперації, добору та розстановки кадрів передбачає заміщення посад відповідними фахівцями з вищою базовою та неповною вищою освітою, набір нових працівників винятково з професійною освітою, формування резерву управлінських кадрів, запровадження системи конкурсного відбору працівників. У сучасних умовах системі потрібні не просто висококваліфіковані працівники, а працівники інтелектуальної праці, тому виробнича мобільність трудящих потребує постійного оновлення. Тільки це може забезпечити їм високий рівень конкурентоспроможності в умовах сучасного мінливого розвитку. Тому наймані працівники повинні здійснювати частину

витрат на професійну підготовку. Сам факт того, що частину інвестицій у власний розвиток несуть працівники, є могутнім стимулом його реалізації підприємствами, що, у свою чергу, може сприяти суттєвому розширенню й підвищенню рівня додаткової підготовки кадрів. Усвідомлення необхідності неперервного навчання та свідоме використання набутих знань, вмінь та навичок перетворює найманих працівників із простих виконавців, об'єктів соціально-трудова відносин у активних творчих суб'єктів розвитку системи споживчої кооперації.

Наймані працівники, за умови достатнього стимулювання та вмотивованості, стають дедалі більше зацікавленими у підвищенні економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємств та організацій споживчої кооперації. Як дієві особи соціального партнерства, працівники при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання. Вони повинні домагатися, щоб інвестиції у розвиток персоналу становили не менше ніж 2 % від фонду заробітної плати підприємства.

Для досягнення своїх інтересів наймані працівники повинні вимагати від своїх профспілок забезпечення доступу до постійної професійної підготовки, що дозволяє підтримувати належну якість робочої сили і підвищує конкурентоспроможність як самих працівників, так і підприємств та системи споживчої кооперації в цілому. Професійні спілки зобов'язані також звернути увагу у своїй діяльності на розуміння значення та виховання позитивного ставлення до професійного розвитку персоналу, підвищення загальної культури навчання, формування капіталу здоров'я, значення та перспектив закріплення молоді в системі кооперації як серед самих найманих працівників, так і серед роботодавців.

Висновки. Реалізація вищевикладених пропозицій щодо резервів використання механізму соціального партнерства та системи елементів соціального капіталу споживчої кооперації створить передумови підвищення ефективності інвестицій у людський капітал, виконання соціальної місії споживчої кооперації та забезпечення підприємствами галузі зростання результативності своєї діяльності і досягнення стійкого рівня конкурентоспроможності на національному та світовому ринках.

Список використаних джерел

1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3–8.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). — К.: НАДУ, 2012. — 72 с.
3. Шерепера І. А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України [Електронний ресурс] / І. А. Шерепера, Г. А. Смоквіна. // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. — 2013. — № 4 (9). — С. 189–194. — Режим доступу : <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
5. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. — 496 с.
6. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колект. моногр. / [Лібанова Е. М. та ін.; за ред. Е. М. Лібанової]; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 320 с.
7. Никифоренко В. Г. Інвестування в людський капітал: механізми та інструментарій / В. Г. Никифоренко // Бізнес інформ. — 2013. — №4. — С. 274–277.
8. Новіков В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства / В. Новіков // Економіка України. — 2005. — № 1. — С. 80–85.
9. Новіков В. М. Капіталізація в умовах трансформаційного суспільства / В. М. Новіков, Н. М. Деева, Ю. О. Карягін. // Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колект. моногр. / [Лібанова Е. М. та ін.; за ред. Е. М. Лібанової]; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 320 с. (С. 218–271).
10. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні [Електронний ресурс]. Аналітична записка. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/catalogue/12/0/4/>.
11. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2011. — 504 с.