

О. С. ЗАЄЦЬ

Київський національний університет будівництва і архітектури

ІНВЕСТИЦІЇ В ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ДЖЕРЕЛО ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки, 2018, вип. 55(1), с. 50–58

На основі дослідження тенденцій соціально-економічного розвитку проаналізовано основні складові концепції переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки. Йдеться про необхідність впровадження системних змін у демографічній політиці, політиці зайнятості, подолання безробіття, зростання доходів та рівня життя працівників.

Економічне зростання України є неможливим без розвитку галузей реального сектору економіки, таких як будівельна. Водночас зростання темпів будівельного виробництва безпосередньо залежить від залучення нових обсягів інвестицій як від індивідуальних інвесторів — фізичних та юридичних осіб, в том числі й іноземних, так і за рахунок розширення капітальних інвестицій з державного та місцевих бюджетів. За умов обмеженої можливості залучення інвестицій унаслідок нестабільності фінансового ринку, бюджетного дефіциту, конкурентна боротьба за споживача на ринку продукції будівництва висуває на передній план питання підвищення якості виконання будівельно-монтажних робіт, їх інтенсифікацію на основі модернізації основних виробничих фондів, запровадження прогресивних технологій, будівельних матеріалів, науково-дослідних розробок. Останнє зумовлює зміни структури попиту на робочу силу в напрямі зростання потреби у фахівцях і робітниках високої кваліфікації і зменшення попиту на робочі місця, що не потребують спеціальної підготовки. Відповідно, це викликає необхідність провадження певних змін у сфері професійної та вищої освіти у країні.

Дослідження інвестиційної діяльності спостерігається в численних наукових виданнях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, де досліджується значення інвестицій в нагромадженні людського капіталу [2; 3], соціального розвитку [5], підвищення кваліфікаційного рівня [4], оцінки нагромадження людського капіталу [7], державного регулювання інвестиційної діяльності [6].

При всій значущості таких досліджень у них здебільшого зосереджена увага на значенні інвестицій в інноваційний розвиток та при формуванні економіки знань. Слід зауважити, що проблематика інвестицій у трудовий

потенціал як джерело збереження і розвитку людського капіталу, потребує значно глибшого дослідження в умовах здійснення економічних реформ, де в центрі уваги повинна знаходитись працююча людина та задоволення її першочергових потреб з метою розширеного відтворення трудового потенціалу.

Визначимо перспективні заходи інвестиційної діяльності, спрямовані на збереження і розвиток людського капіталу будівельних підприємств України в умовах інноваційного розвитку економіки.

Сучасний стан розвитку виробничо-економічних відносин відзначається розширенням високотехнологічних виробництв, заснованих на інноваціях в технічному і організаційно-економічному розвитку. В цих умовах зростає роль людини у виробництві, її компетентність, професійна майстерність, здатність до навчання, творчого мислення, уміння працювати в команді. Постійне удосконалення технологічних процесів будівельної індустрії потребує досвідчених працівників, здатних вирішувати нагальні проблеми щодо підвищення якості будівельних робіт та задоволення вимог замовників. Трудовий потенціал будівельної галузі значною мірою пов'язаний з демографічною політикою, політикою зайнятості, політикою щодо безробіття та політикою доходів і рівня життя населення, міграційною політикою (див. рис.). Розглянемо більш детально вплив окремих складових на стан використання трудового потенціалу, спираючись на аналіз статистичних даних.

Отже, величина реалізованого трудового потенціалу насамперед залежить від кількості зайнятих у галузі. Аналіз динаміки чисельності зайнятих у період з 2012 по 2016 р. свідчить про невпинне її скорочення як загалом за видами економічної діяльності, так і в будівництві зокрема (табл. 1).

Так, чисельність зайнятих за цей період скоротилась на 4077,4 тис. осіб, або на 20 %, тоді як у будівництві скорочення було більш помітним — на 240,4 тис. осіб, або на 27,2 %. Передумовою такого скорочення стало падіння

Таблиця 1

Динаміка зайнятості та оплати праці в Україні у 2012–2017 рр.

Показник		Роки					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Зайняте населення, усього, тис. осіб		20354,3	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16112*
у т. ч. будівництво		884,9	888,8	746,4	642,1	644,5	646,9*
Частка зайнятих у будівництві, %		4,3	4,4	4,1	3,9	4,0	4,1*
Середньомісячна заробітна плата в Україні, грн.		2543	2727	2860	3551	4731	6251
Середньомісячна заробітна плата у будівництві	грн.	3041	3282	3480	4195	5183	7104
	у % до середнього рівня по економіці	119,6	120,4	121,7	118,1	109,6	113,6
	у дол. США	380,6	410,6	292,8	192,0	202,8	267,1

Джерело: власні розрахунки автора на основі даних [8] (* — пронозні дані)



- підвищення платоспроможності доходів, їх стимулюючої функції до високопродуктивної праці;
- посилення залежності оплати праці, доходів від кінцевих результатів виробництва;
- стимулювання інвестицій в людській капітал, чисті технології і створення безпечних умов праці;
- регулювання розшарування населення за рівнем доходів та майновим станом;
- формування середнього класу;
- реформування систем оплати праці та структури доходів населення;
- удосконалення трудового законодавства та посилення контролю за його виконанням;
- проведення пенсійної та податкової реформ;
- розвиток системи страхування;
- забезпечення доступності освіти і медичної допомоги;
- реформування житлово-комунального сектору економіки;
- створення сприятливих умов для забезпечення житлом громадян тощо

Основні складові концепції переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу в умовах інтелектуальної економіки

Джерело: розроблено автором за даними [6, 9]

курсу національної валюти у 2015 р., в результаті чого рівень заробітної плати в будівництві у доларовому еквіваленті зазнав падіння практично удвічі — з 380,6 у 2012 р. до 192 дол. США у 2015 р., подальше зростання заробітної плати до 267,1 дол. у 2017 р. все ж не призвело до відновлення її рівня. Зниження заробітної плати у будівництві відносно середнього рівня по економіці на 6 % упродовж 2012–2017 рр. було однією з причин скорочення питомої ваги зайнятих у будівництві на 0,3 % [8]. Запровадження безвізового режиму з країнами ЄС у 2017 р. та спрощення трудової міграції в подальшому призведе до відтоку кваліфікованих працівників до країн зі значно вищим рівнем заробітку, зокрема до Польщі, Чехії, Литви та Німеччина. В західних регіонах України усе більше відчувається нестача кваліфікованих робітників, у тому числі в будівництві, у результаті чого відбувається зростання оплати праці, яка практично на чверть перевищує столичні показники. В подальшому очікуватиметься поширення цієї тенденції та брак кваліфікованих кадрів загалом по Україні. Так, якщо в 2015 р. на одну вакантну посаду у будівництві претендувало 10 осіб, у 2016 р. — 4 особи, то натепер пропозиція робочої сили практична еквівалентна попиту, водночас її якісні показники погіршуються. Усе це не сприяє зростанню продуктивності праці й негативно впливає на зростання доходів (заробітків) працівників будівельної галузі в Україні.

Для компенсації таких негативних тенденцій у будівельній галузі та зважаючи на підвищення прожиткового мінімуму, Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України було збільшено орієнтовний розмір кошторисної заробітної плати на 2018 р. до 5500–7800 грн, що на 40 % вище попереднього року (з 3590 до 5500 грн). Відповідно до попередніх прогнозів це підвищення призведе до зростання вартості об'єктів як нового будівництва, так і капітального ремонту (реконструкції, реставрації, технічного переоснащення), які фінансуються із залученням бюджетних коштів, коштів державних і комунальних підприємств, а також кредитів під державні гарантії приблизно на 7–10 %, що, своєю чергою, зумовить скорочення попиту на продукцію будівництва [9].

За останні три роки стартувало ряд реформ, які можуть істотно вплинути на розвиток людського капіталу будівельних підприємств, серед яких: пенсійна та медична реформа, реформа освіти, що сьогодні інтенсивно впроваджуються.

Згідно з публічним звітом Пенсійного фонду його збитки в 2017 р. становили 30 млрд грн, унаслідок високого рівня тіньової зайнятості населення, який становить 23,1 %. За даними Державної служби статистики, кожний третій працівник, а це становить 3,7 млн осіб, працює без оформлення трудових відносин. Найбільше таких працівників у сільському господарстві (42,7 %), в торгівлі (19,6 %) та будівництві (15,7 %). Отже, в будівельній галузі нелегально працює близько 580 тис. працівників, що співставно з рівнем легально зайнятого населення на будівництві у 2016 році (644,5 тис. осіб), згідно з інформацією Держстату [8]. З одного боку, пенсійна реформа повинна сприяти легалізації робочих місць, працівники стають зацікавленими в офіційному оформленні на роботу, в гарантіях лікування, особливо врахо-

вуючи високий рівень травматизму на будівництві. З іншого боку, на тлі незадовільного соціального захисту пенсіонерів, впровадження у 2017 р. нової методики розрахунку розмірів пенсій відповідно до розмірів страхового пенсійного внеску поряд з легалізацією доходів спричинить подальшу міграцію кваліфікованих кадрів з України, здебільшого молодого віку, які шукатимуть офіційну роботу за кордоном з гарантованим рівнем оплати праці, медичним та пенсійним страхуванням, переважно в економічно розвинених країнах ЄС. Також потрібно враховувати, що рівень заробітної плати, що мотивуватиме кваліфікованих робітників будівельної галузі залишатися в Україні, має бути на рівні 60–70 % від оплати праці за кордоном.

На ринок праці в державі та в будівельній галузі зокрема, одночасно впливають протилежні за своєю дією чинники. Так, в Україні мало місце підвищення мінімальної заробітної плати з 1218 грн (станом на 01.01.2015 р.) до 3200 грн (з 01.01.2017 р.) та до 3723 грн (з 01.01.2018 р.), тобто в 3,1 рази за 3 роки [8]. Така політика мала вплинути на збільшення купівельної спроможності населення, сприяти зростанню рівня життя, в тому числі пожвавленню інвестиційної активності громадян в житлове будівництво. В реальності це призвело до різкого зростання собівартості виробництва продукції в усіх сферах діяльності, насамперед за рахунок підвищення витрат на оплату праці, які не були обґрунтовані збільшенням продуктивності праці та зростанням обсягів виробництва продукції вітчизняного виробництва, що зумовило подальший інфляційний виток. Зростання витрат на оплату праці, особливо для малого та середнього бізнесу, призвело до більш суттєвого зниження зайнятості. Найбільше скорочення кількості працівників торкнулося саме підприємств агропромислового комплексу (28,4 %), роздрібною торгівлі (27,8 %), добувної промисловості (23,9 %) та будівництва (24,1 %).

Беручи до уваги той факт, що ефект від впровадження таких довгоочікуваних реформ буде відчутним лише через кілька років, поки що у 2018–2019 рр. можна очікувати розвитку негативних сценаріїв, що істотно знизять інвестиції в трудовий потенціал. Буде спостерігатися дисбаланс між загальною тенденцією до розвитку будівельної галузі та розвитком людського капіталу будівельних підприємств. Це, в подальшому, може призвести до негативних явищ в будівельній галузі: зниження кваліфікації працівників, недостатньої якості будівельних робіт, нестачі кадрів.

Зважаючи на такі невтішні прогнози, будівельним організаціям слід розглянути нові можливості інвестування в людський капітал відповідно до основних складових концепції, переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу (див. рис.). Зважаючи на обмежені можливості зростання оплати праці в грошовому вигляді, необхідно більш виважено підходити до формування спектра заходів нематеріального заохочення працівників. Так, при реалізації заходів демографічної політики на рівні окремого будівельного підприємства, доцільно розглянути можливості забезпечення відпочинку, оздоровлення працівників та членів їхніх родин на базі власних або орендованих рекреаційно-оздоровчих комплексів; затвердження та реалізації програми отримання “бюджетного житла” для співробітників; відновлення практи-

ки функціонування “відомчих” об’єктів соціально-культурного призначення, в т. ч. столових, дитячих садочків, будинків культури; запровадження добровільного медичного страхування.

З точки зору політики зайнятості слід ґрунтовніше підходити до розширення можливості безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, створення умов для зростання продуктивності праці. Запобігти негативним тенденціям можливо шляхом реформи освіти, передусім професійно-технічної освіти. Потрібно сприяти на державному рівні підготовці кваліфікованих кадрів та зацікавленості в офіційному працевлаштуванні на підприємствах, яким потрібні професійні співробітники і вони готові платити їм гідну зарплату. Насамперед треба модернізувати матеріальну і методичну бази закладів освіти, щоб учні здобували якісну, сучасну освіту, знайомилися з новітніми технологіями. Необхідно змінити державні умови акредитації навчальних закладів, що передбачають лише залучення 100 % штатних працівників закладів освіти до навчально-виховної роботи, водночас можливості залучення фахівців-практиків в процесі навчання скорочуються. Необхідно ширше залучати будівельні організації для практичної підготовки інженерно-технічних, робітничих кадрів, поновити використання наставництва, регіональне замовлення кадрів. Необхідно переорієнтувати освіту на ті професії, які реально затребувані. Все це сприятиме позитивному розвитку людського капіталу будівельних підприємств в регіонах, беручи до уваги високу потребу в кваліфікованих кадрах на будівництві та впровадженні нових технологій і стандартів у будівельній галузі. Для посилення дотримання вимог щодо безпечності умов праці, необхідно відновити повноцінний державний промислово-гірничий нагляд, державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про охорону праці, гігієну праці, що ґрунтується на принципах автоматизму та превентивності.

Політика доходів і рівня життя населення має спрямовуватися на забезпечення гідних умов роботи та оплати праці, стимулювати працівників до власного розвитку. Щоб запобігти відтоку кваліфікованої робочої сили в будівельній галузі, потрібно створювати робочі місця за рахунок інвестицій в капітальне будівництво загалом, та в людський капітал зокрема, посилення залежності оплати праці, доходів від рівня відповідальності, інтенсивності, складності праці та кінцевих результатів виробництва, доцільно запроваджувати нові системи оплати праці, зокрема грейдування, формування системи пільг залежно від статусу працівника в організації, його стажу роботи в даній організації.

Статистичні дані щодо структури капітальних інвестицій засвідчили, що левова частка інвестицій — це кошти підприємств та організацій, які впродовж 2012–2016 рр. збільшилися на 6,8 % і склали 69,4 % у 2016 р. проти 62,6 % у 2012 р. (див. табл. 2) [8].

У 2016 р. капітальні інвестиції за рахунок коштів державного бюджету склали 2,3 % порівняно з 6,0 % у 2012 р. Таким чином, кошти державного бюджету, спрямовані на інвестиційну діяльність, знизилися на 3,7 %.

Структура капітальних інвестицій за джерелами фінансування

Джерело фінансування	Роки					Заміна структури у 2012–2016 рр., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Усього	100	100	100	100	100	
у тому числі за рахунок коштів державного бюджету	6,0	2,5	1,2	2,5	2,3	– 3,7
місцевого бюджету	3,1	2,7	2,7	5,2	7,1	+ 4,0
власних коштів підприємств та організацій	62,6	66,3	70,5	67,5	69,4	+ 6,8
кредитів банків та інших позик	14,5	13,9	9,9	7,6	7,1	– 7,4
коштів іноземних інвесторів	1,8	1,7	2,6	3,0	2,9	+ 1,1
коштів вітчизняних інвестицій компаній, фондів тощо	0,8	0,7	0,7	0,4	0,7	– 0,1
Коштів населення у будівництво житла	8,3	9,6	10,0	11,7	8,9	+ 0,6
Інші джерела фінансування	2,9	2,6	2,4	2,1	1,6	– 1,3

* Дані наведені без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: складено автором [8]

Слід відмітити, що капітальні інвестиції у будівельну галузь щорічно збільшувалися з 40760,3 млн грн у 2012 р. до 44444,0 млн грн у 2016 р. У 2014 р. за відомих причин капітальні інвестиції знизилися до 36056,7 млн грн, або на 12 % порівняно з попереднім роком [8]. У 2016 р. ситуація дещо змінилася і капітальні інвестиції збільшилися на 9 % по відношенню до 2012 р.

Зниження капітальних інвестицій із державного бюджету, кредитів банків вітчизняних інвестиційних компаній свідчить про несприятливі умови інноваційної діяльності. Слід зауважити, що без допомоги і підтримки держави вітчизняний інвестор нездібний фінансувати великі інвестиційні проекти, навіть якщо вони мають гарантований успіх.

Кошти іноземних інвесторів за період 2012–2016 рр. дещо збільшилися з 1,8 до 3,0 %, або 1,1 %. Таке зростання є, безумовно, позитивною тенденцією, адже за умов браку вітчизняних інвестиційних ресурсів кошти іноземних інвесторів можуть не лише стати “рятівним колом”, а й сприяти розвитку реального сектору економіки, в тому числі й будівельної галузі. За підрахунками експертів Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, попит українських підприємств на іноземні інвестиції становить понад 40 млрд дол. Зрозуміло, що за умов активних військових дій на сході України, військової загрози з боку Росії, зниження рівня життя більшості громадян та підвищення рівня соціальної напруженості в суспільстві на тлі корупції, запутаного та часом навіть суперечливого нормативно-правового регулювання, погір-

шення криміногенної обстановки, іноземні інвестори не поспішають вкладати кошти в українську економіку. Все це нівелює фактори інвестиційної привабливості України — вдале географічне розташування, помірний клімат, багаті ресурси, дешева та висококваліфіковану робочу силу. Тому необхідні державні гарантії для активізації залучення іноземних інвестицій, забезпечення прозорості приватизаційних процесів, стабільності валютної та експортно-імпоротної політики, сприяння розвитку фондового ринку в частині залучення депозитів, іпотечного, довгострокового кредитування, продажу акцій під інвестиційні зобов'язання, суворий контроль за їх виконанням. Отже, покращення інвестиційного клімату безпосередньо залежить від послідовної, виваженої державної політики в зазначених напрямках, що дозволить залучити кошти не лише для розвитку матеріально-технічної бази, а й створити умови для розвитку людського капіталу будівельних підприємств.

Особливе значення має надаватися прогнозуванню, яке дозволить більш цілеспрямовано залучати й використовувати інвестиційні ресурси.

Отже, основним фактором підвищення ефективності будівельних підприємств є наявність висококваліфікованого трудового потенціалу, здатного професійно вирішувати поставлені перед ним виробничі завдання.

Щоб забезпечити розвиток будівельної галузі необхідно впроваджувати системні зміни в демографічній політиці, політиці зайнятості, подолання безробіття, зростання доходів та рівня життя працівників, що дозволять зробити більш економічно привабливою діяльність у будівництві та забезпечити розвиток галузі в умовах інноваційної економіки.

Джерела

1. *Геєць В. М., Семіноженко В. П.* Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2000. 2006. 272 с.
2. *Горчаківська Г. В.* Інвестиції як складова ефективної діяльності підприємств будівельного комплексу // Економіка будівництва і міського господарства. 2009. Т. 5. № 3. С. 147–152.
3. *Захарова О. В.* Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка планування: монографія. Донецьк: “ДВНЗ ДонНТУ”, 2010. 378 с.
4. *Кохан А. А.* Формирование интеллектуального потенциала в строительной отрасли региона // Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн. сб. 2010. № 92. С. 303–317.
5. Проблеми та перспективи соціального розвитку: кол. монографія / [за ред. Т. М. Кір'ян]. Київ, 2011. 368 с.
6. *Швайка Л. А.* Державне регулювання економіки: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 335 с.
7. *Швець І. Б., Позднякова С. В.* Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. Донецьк: ДонНТУ-Норд-Пресе, 2011. 172 с.
8. Статистичні матеріали [Електронний ресурс] // Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Мінрегіон встановив рівень кошторисної зарплати у будівництві на 2018 рік [Електронний ресурс] // Уряд. портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/minregion-vstanoviv-riven-kshorisnoyi-zarplati-u-budivnictvi-na-2018-rik>

Заєць О. С. Інвестиції в трудовий потенціал як джерело збереження і розвитку людського капіталу будівельних підприємств. Розроблено рекомендації щодо збереження і розвитку людського капіталу будівельних підприємств на основі системи заходів в рамках концепції переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки. Визначено галузеві, макроекономічні заходи для запобігання відтоку висококваліфікованих кадрів та підвищення ефективності їх використання у будівництві.

Zaetsy O. S. Investing in labor potential as a source of preservation and development of human capital of construction enterprises. Recommendations for maintenance and development of building enterprises human capital on the basis of the system of measures according to conception of mainly intensive type of labour potential reproduction are worked out in the conditions of innovative economy. Branch, macroeconomic measures are certain for prevention of highly skilled personnels outflow and increase of efficiency of its using in the building branch.

Заяц А. С. Инвестиции в трудовой потенциал как источник сохранения и развития человеческого капитала строительных предприятий. Разработаны рекомендации относительно сохранения и развития человеческого капитала строительных предприятий на основе системы мероприятий в рамках концепции преимущественно интенсивного типа воспроизводства трудового потенциала в условиях инновационной экономики. Определены отраслевые, макроэкономические мероприятия для предотвращения оттока высококвалифицированных кадров и повышения эффективности их использования в строительстве.

Надійшла 15 лютого 2018 р.