

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В.М. ЛИЧ,
д.е.н., професор, Київський національний університет будівництва і архітектури,
Ю.О. ЮРЧЕНКО,
аспірантка, Київський національний університет будівництва і архітектури

Діагностика стану розвитку людського капіталу будівельних підприємств

У статті представлений комплексний аналіз тенденцій стану розвитку людського капіталу підприємств будівництва.

Ключові слова: людський капітал, зайнятість, заробітна плата.

В статье представлен комплексный анализ макроэкономических предпосылок формирования интеллектуального капитала строительных предприятий.

Ключевые слова: человеческий капитал, занятость, заработная плата.

Article represents complex analysis of construction enterprise human capital trends of development.

Keywords: human capital, employment, wage.

Постановка проблеми. У сучасних умовах функціонування будівельних підприємств, які визначаються зростаючими потоками інформації і знання, відбуваються зміни у фундаменті розвитку і факторах економічного зростання, серед яких провідним залишається людський капітал, що потребує проведення комплексного і систематичного дослідження [1–3].

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретико-методологічною основою дослідження стану розвитку людського капіталу будівельних підприємств є праці таких економістів, як І. Бен-Порет, Г. Беккер, Дж. Кендрик, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Дж.С. Мілль, Дж. Мінсер, А. Сміт,

Л. Туроу, Т. Шульц, В. Антонюк, Д. Богиня, А. Гойко, О. Грішнова, С. Дятлов, А. Добринін, Е. Дудіна, Т. Заяць, Р. Капелюшников, А. Колот, М. Крітський, Е. Лібанова, П. Рогожин, Л. Сімкіна, Л. Ткаченко, С. Ушацький і інші.

Метою статті є комплексне дослідження стану розвитку людського капіталу будівельних підприємств та визначення перспективних тенденцій його розширеного відтворення.

Виклад основного матеріалу. Аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу будівельних підприємств доцільно розпочати з аналізу показників зайнятості у сфері будівництва, що характеризують кількісний склад працівників, зайнятих у даній галузі економіки, і формують людський капітал будівництва [4, 5].

На рис. 1 представлена динаміка показників зайнятості населення впродовж 2006–2010 років, згідно з якою у 2010 році у галузі будівництва чисельність зайнятих працівників становила 455,5 тис. осіб, або 5,7% від загальної кількості зайнятих працівників в економіці країни. В цілому найбільша кількість працівників зайнята у промисловості (3073,2 тис. осіб, або 38,97%), торгівлі (1252,3 тис. осіб, або 15,9%), сфері транспорту і зв'язку (1066 тис. осіб, або 13,5%).

При цьому слід зазначити, що переважна кількість працівників, зайнятих у галузі будівництва, працюють на малих (242,1 тис. осіб, або 53,1%) і середніх підприємствах (153,9 тис. осіб, або 33,8%) та зовсім невелика кількість працівників зайняті на великих підприємствах (59,5 тис. осіб, або 13,1%). Даний факт являється не досить позитивною пере-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

думовою для розширеного відтворення людського капіталу будівельних підприємств, оскільки малі підприємства мають обмежені фінансові ресурси для здійснення інвестицій у розвиток персоналу. Крім того, зазначене співвідношення зайнятих працівників на різних за розмірами підприємствах досить чітко відрізняє будівництво від інших виробничих видів економічної діяльності, таких як промисловість, транспорт і фінансова діяльність, в яких більшість працівників зайняті на великих підприємствах.

Аналогічна ситуація простежується при аналізі динаміки кількості найманих працівників будівельних підприємств, яка представлена на рис. 2, згідно з яким чисельність найманих працівників становила 446,5 тис. осіб, або 5,7% від загальної кількості найманих працівників по видах економічної діяльності. Більшість найманих працівників були зайняті на малих (233,2 тис. осіб, або 52,2%) і середніх підприємствах

(153,8 тис. осіб, або 34,5%), що свідчить про обмежені можливості невеликих підприємств забезпечити розвиток людського капіталу будівельної галузі. На основі аналізу середніх показників по галузі було визначено, що в середньому на одному будівельному підприємстві кількість найманих працівників у 2010 році становить 14 осіб, у той час як по інших галузях (промисловість, транспорт, сільське господарство) кількість найманих працівників у середньому становить від 15 до 70 осіб. При цьому на одному великому будівельному підприємстві чисельність найманих працівників у 2010 році становить 783 особи, на середньому підприємстві – 116 осіб, на малому підприємстві – 8 осіб. У порівнянні з іншими галузями чисельність найманих працівників на великому будівельному підприємстві є найменшою (наступними за чисельністю найманих працівників являються підприємства у сфері торгівлі – 912 осіб).

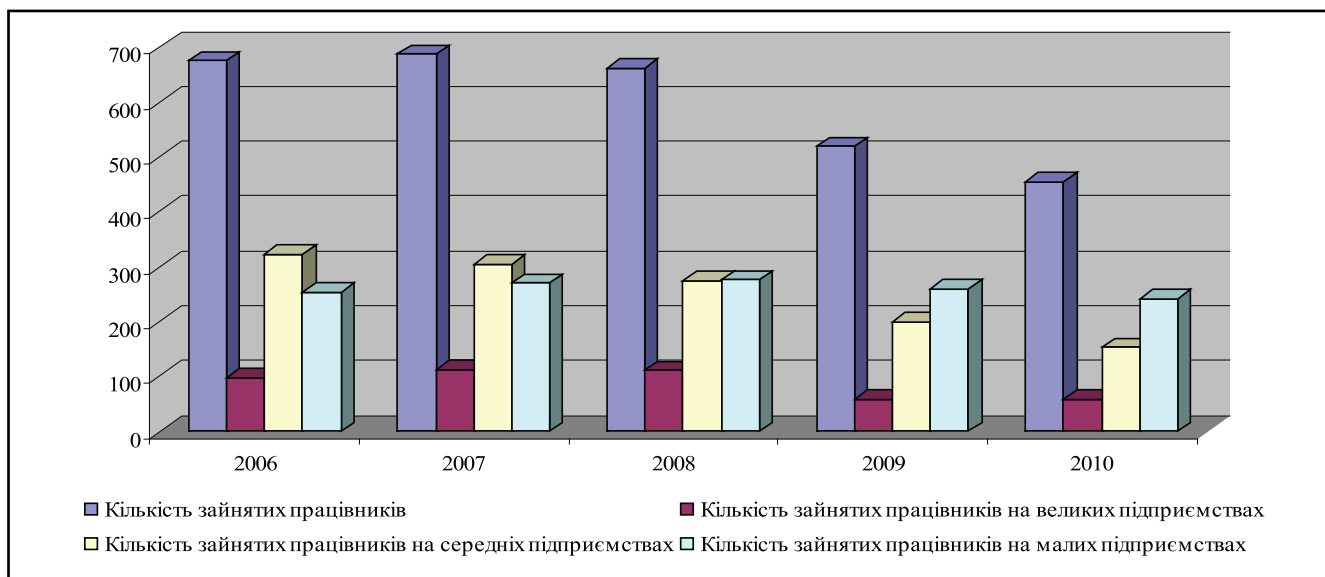


Рисунок 1. Динаміка показників зайнятості в галузі будівництва впродовж 2006–2010 років

Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

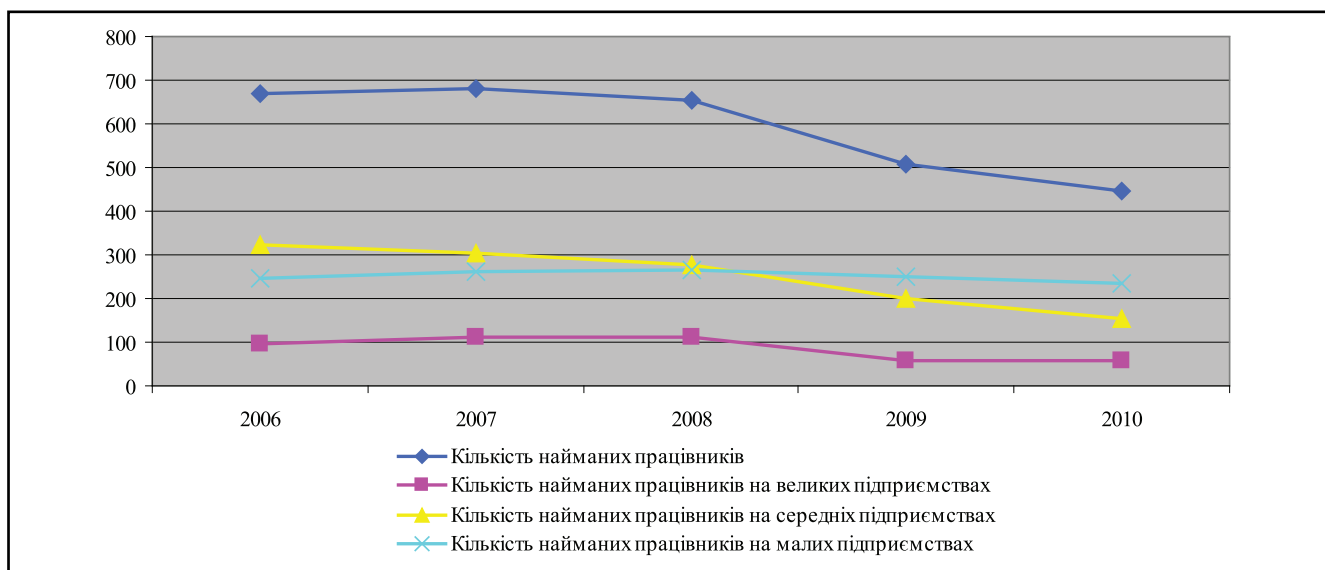


Рисунок 2. Динаміка кількості найманих працівників у галузі будівництва впродовж 2006–2010 років

Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

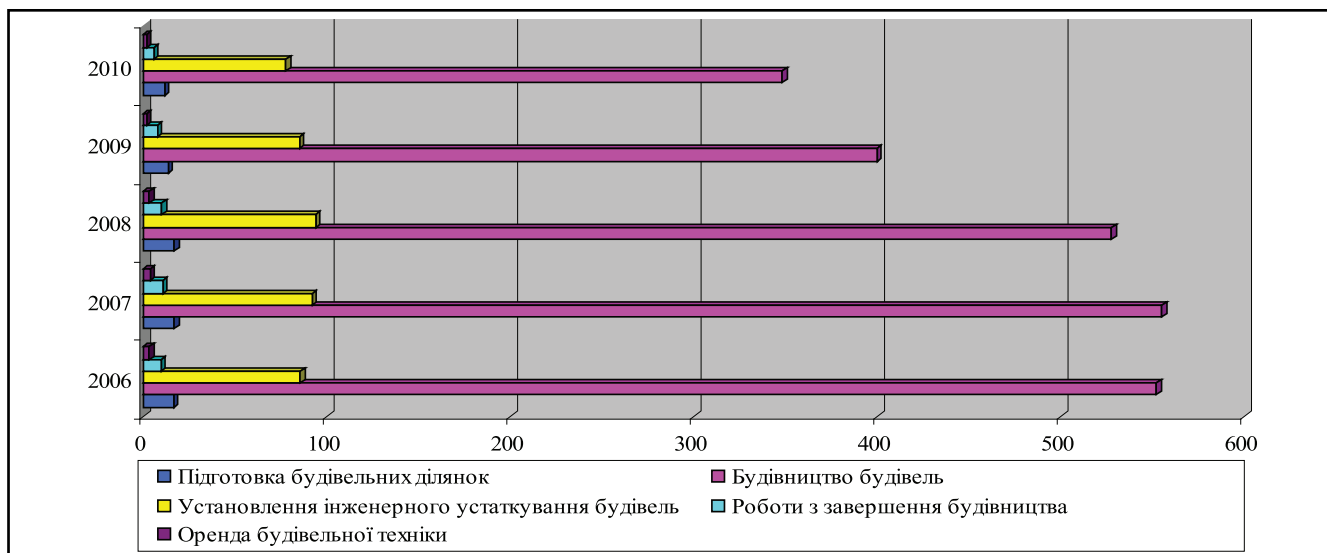


Рисунок 3. Кількість найманих працівників підприємств будівництва за видами економічної діяльності впродовж 2006–2010 років

Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

У розрізі різних видів діяльності у галузі будівництва у 2010 році найбільша кількість найманих працівників (рис. 3) зайняті у будівництві споруд (348,5 тис. осіб, або 78%) як провідному виробничому виду діяльності будівельних підприємств і в установленні інженерного устаткування будівель та споруд (77,9 тис. осіб, або 17,45%). У цілому спостерігається щорічне зменшення чисельності найманих працівників на підприємствах будівництва.

Для утримання найманих працівників у 2010 році на підприємствах будівництва фонд оплати праці становив 8149,6 млн. грн., що становить 4% від сукупного фонду оплати праці за всіма видами економічної діяльності (рис. 4). При цьому фонд оплати праці на підприємствах будівництва при істотному зниженні у 2009 році зріс на 287,3 млн. грн., або на 3,7%, у 2010 році при зменшенні кількості найманих працівників на 62,5 тис. осіб. Фонд оплати праці підприємств будівництва у 2010 році розподілився між підприєм-

ствами за розміром таким чином: 3286,5 млн. грн., або 40,33%, припадає на малі підприємства, в яких працює найбільша кількість найманих працівників, 3033,8 млн. грн., або 37,23%, – на середні підприємства і 1829,3 млн. грн., або 22,45%, – на великі підприємства.

За видами економічної діяльності найбільша частина фонду оплати праці найманих працівників підприємств будівництва припадає на підприємства, які здійснюють будівництво споруд, – 6373,9 млн. грн., або 78,21%, і підприємства, які здійснюють установлення інженерного устаткування будівель, – 1378,1 млн. грн., або 16,9% (рис. 5).

Наступним показником, який сприяє розвитку людського капіталу, являється рівень заробітної плати, який безпосередньо визначає можливості працівників до інвестування у власний людський капітал. У 2010 році рівень середньомісячної заробітної плати найманих працівників підприємств будівництва становив 1520,82 грн., нижче ніж рівень заробітної

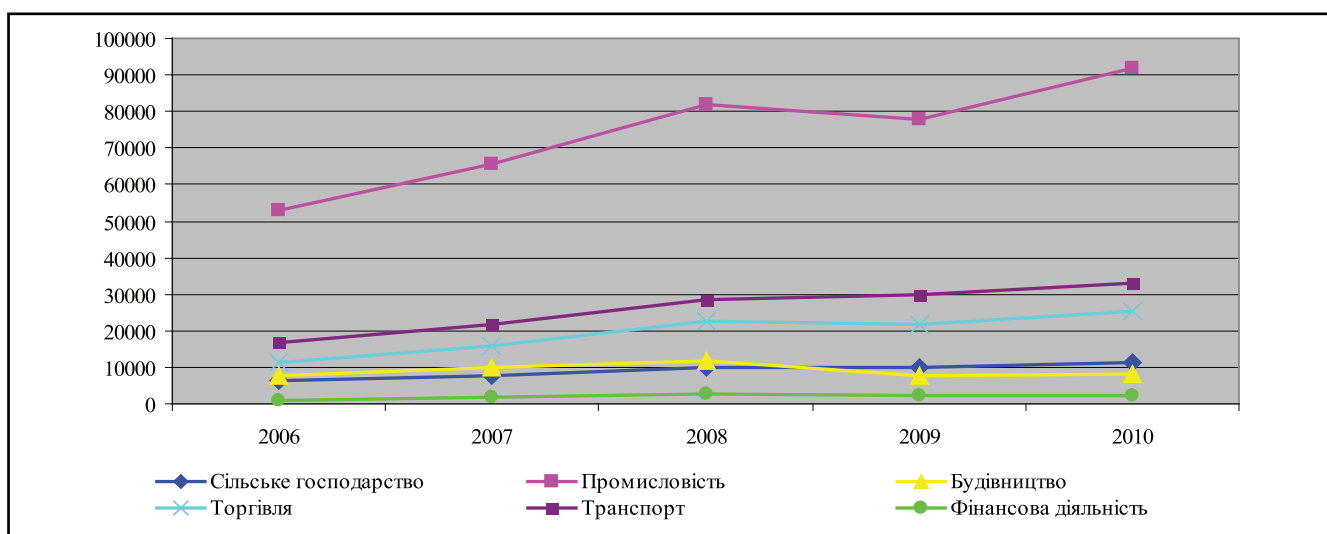


Рисунок 4. Динаміка фонду оплати праці за видами економічної діяльності

Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

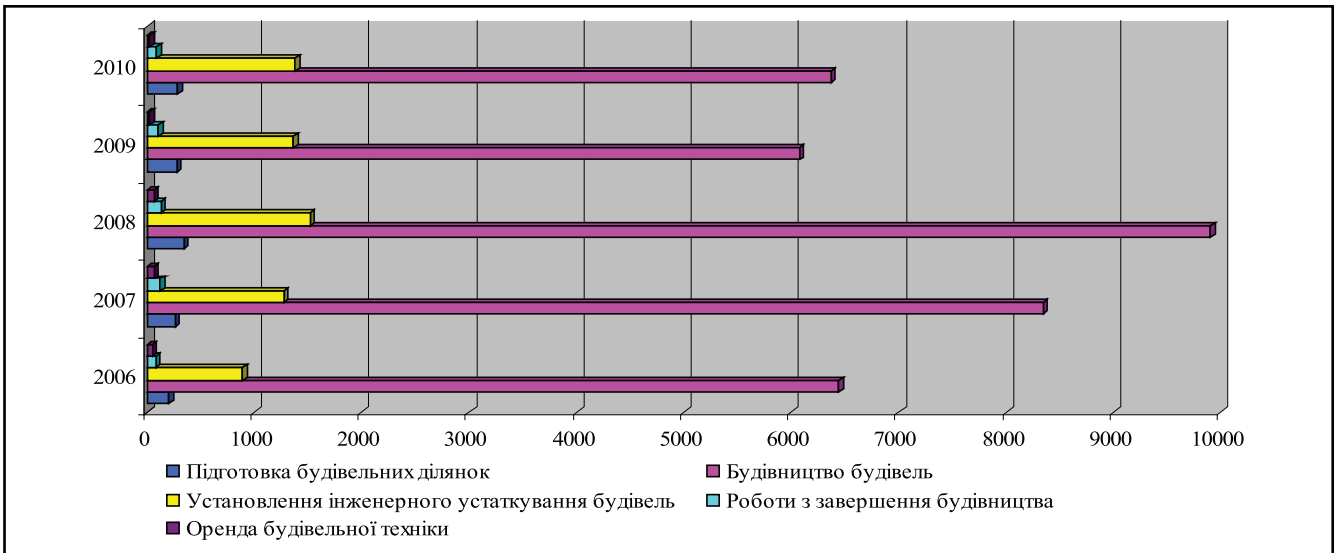


Рисунок 5. Фонд оплати праці найманих працівників підприємств будівництва за видами економічної діяльності
 Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

плати в інших видах економічної діяльності, крім сільського господарства і сфери охорони здоров'я, де заробітна плата у 2010 році становила відповідно 1401,09 грн. і 1482,85 грн. При цьому в 2010 році показник середньомісячної заробітної плати найманих працівників по країні становив 2150,66 грн., а найбільший рівень заробітної плати виплачувався у сфері транспорту і зв'язку (2607,32 грн.), фінансовій діяльності (2588,17 грн.) і промисловості (2500,13 грн.).

Рівень заробітної плати найманих працівників також істотно коливається в залежності від розмірів будівельних підприємств (рис. 6), оскільки величина підприємства визначає фінансові можливості на утримання персоналу. У 2010 році рівень заробітної плати найманих працівників на великих будівельних підприємствах становив 2560,29 грн. (у порівнянні з 2009 роком середньомісячна заробітна плата зросла на 29,4%, або 581,62 грн.), на середніх будівельних підприємствах – 1643,48 грн. (у порівнянні з 2009

роком середньомісячна заробітна плата зросла на 27,84%, або 357,86 грн.), на малих будівельних підприємствах – 1174,48 грн. (у порівнянні з 2009 роком середньомісячна заробітна плата неістотно зросла лише на 4,5%, або 50 грн.). У цілому, за виключенням 2009 року, в якому середньомісячна заробітна плата істотно знизилася внаслідок кризових явищ в економіці, простежується позитивна динаміка зростання рівня заробітної плати працівників будівельних підприємств, проте, динаміка зростання є досить повільною, а розмір середньомісячної заробітної плати залишається на недостатньому рівні для забезпечення інтенсивного відтворення людського капіталу.

За видами економічної діяльності у галузі будівництва в 2010 році (рис. 7) найвищий рівень заробітної плати був зафіксований на підприємствах, які здійснювали підготовку будівельних ділянок (1986,22 грн.) і будівництво споруд (1524,22 грн.), а найнижчий рівень – на підприємствах, які займалися

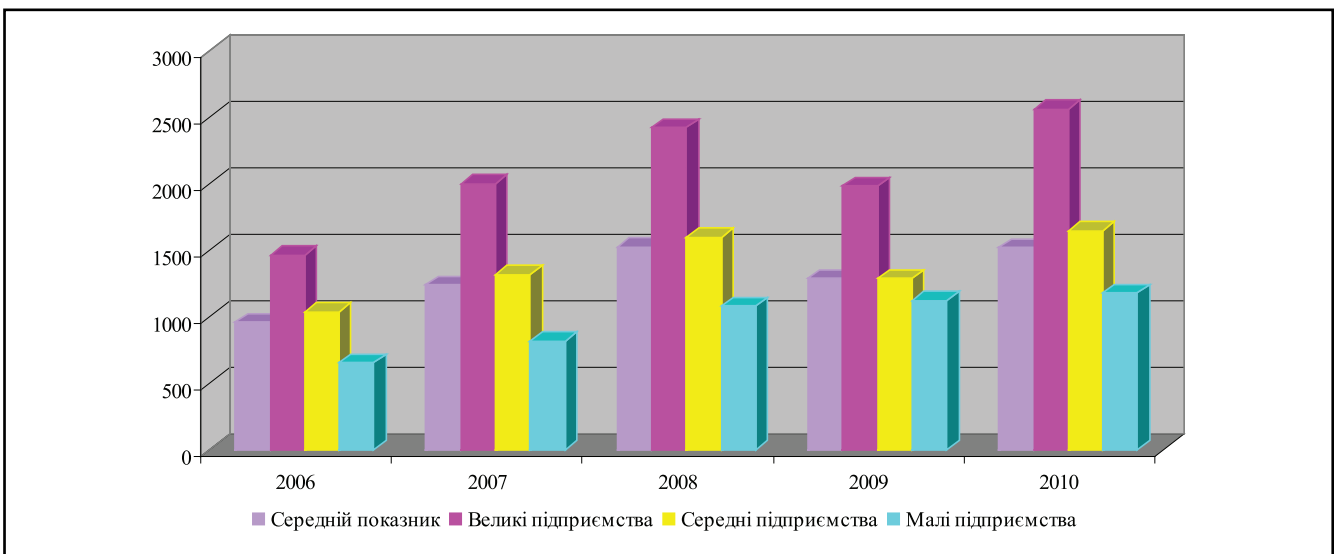


Рисунок 6. Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників будівельних підприємств
 Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

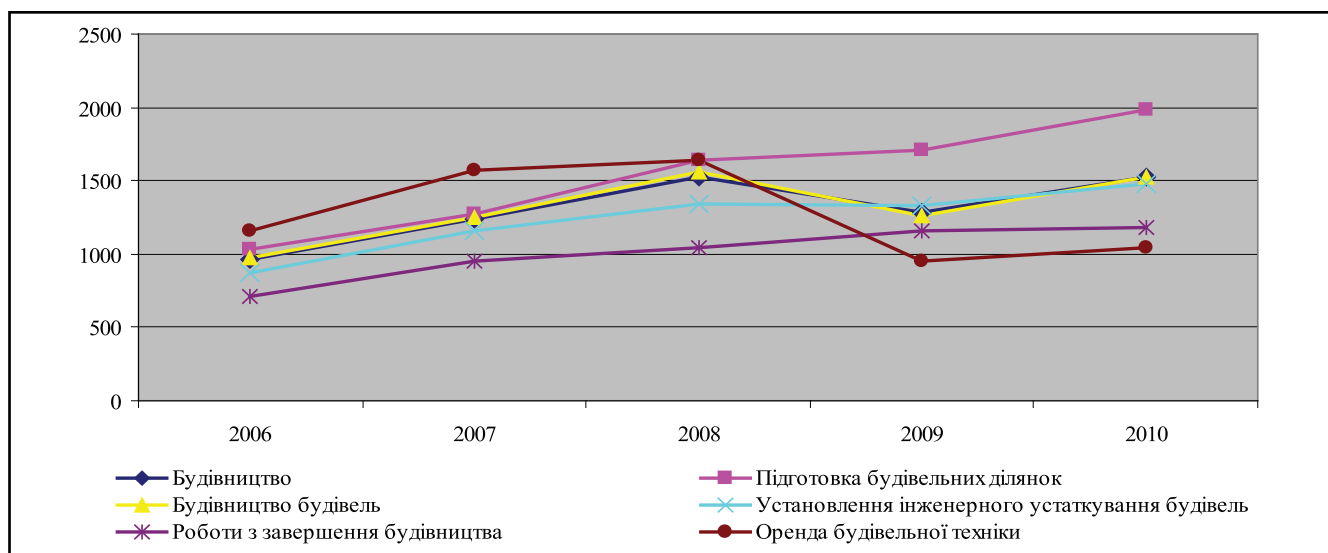


Рисунок 7. Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників будівельних підприємств за видами економічної діяльності

Джерело: побудовано за даними Держкомстату України.

орендою будівельної техніки з оператором (1043,46 грн.). У 2009 році відбулося істотне зниження середньомісячної заробітної плати внаслідок кризових явищ на підприємствах, які здійснювали виконання різних видів будівельної діяльності.

При аналізі рівня оплати праці слід зазначити, що величина заробітної плати для штатних працівників у 2010 році у галузі будівництва становила 1754 грн., що становить 78,3% до середнього рівня заробітної плати по економіці, або 13,27 грн. за одну оплачену годину (найбільший рівень середньомісячної заробітної плати був нарахований працівникам у фінансовій діяльності – 4601 грн.).

Рівень заробітної плати по галузі також відрізнявся в залежності від організаційно-правових форм підприємства, що відображає різні фінансові можливості на забезпечення працівників: 2636 грн. у філіях або інших відокремлених підрозділах; 2309 грн. на комунальних підприємствах; 2127 грн. на державних підприємствах; 1880 грн. у відкритих акціонерних товариствах; 1518 грн. у товариствах з обмеженою відповідальністю; 1178 грн. на приватних підприємствах; 1628 грн. на підприємствах інших організаційно-правових форм.

При цьому розподіл штатних працівників за розмірами нарахованої заробітної плати виглядає таким чином: до 1000 грн. отримує 23,5% працівників; від 1000 до 2000 грн. отримує переважна більшість працівників, або 37,8%, даний діапазон охоплює середньогалузевий рівень заробітної плати; від 2000 до 3000 грн. отримує 16,9%; від 3000 до 5000 грн. отримує 14,7% і понад 5000 грн. отримує 7,1% працівників.

Крім того, розмір середньомісячної заробітної плати коливався впродовж року із тенденцією до повільного щомісячного зростання з 1291 грн. у січні до 2145 грн. у грудні 2010 року, або на 66,15% без позначення впливу коливань сезонності процесу будівництва. Паралельно із зростанням розміру середньомісячної заробітної плати відбулося зростання оплати праці за годину з 12,79 грн. до 14,1 грн., або на 10,2%.

У цілому фонд оплати штатних працівників у 2010 році становив 7999 млн. грн., з яких 5898 млн. грн., або 73,74%, становив фонд основної заробітної плати, 1851 млн. грн., або 23,14%, – фонд додаткової заробітної плати (у структурі якого 23,3% становили надбавки і 31,1% – премії за виробничі результати) і 250 млн., або 3,12%, – заохочувальні і компенсаційні виплати (у структурі компенсаційних виплат 34,2% становила матеріальна допомога і 5,4% – соціальні пільги). Представлений розподіл фонду оплати праці показує, що більша його частина спрямовується на виплату основної заробітної плати. Проте з метою стимулювання працівників до більш ефективної праці доцільним є збільшення частки преміальних виплат у структурі фонду оплати праці та використання сучасних систем заробітної плати.

Пропонується розглянути динаміку показників зайнятості працівників на прикладі АТ ХК «Київміськбуд» (див. табл.). Упродовж 2008–2010 років середньооблікова чисельність штатних працівників на підприємстві залишалася на стабільному рівні із щорічним зростанням на 10 осіб (позитивною характеристикою діяльності підприємства є той факт, що в період кризових явищ в економіці впродовж 2009 року чисельність працівників не зменшилася).

Разом із тим у 2009 році фонд оплати праці був найнижчим за три роки і становив 21 940,30 тис. грн. У 2010 році відбулося зростання фонду оплати праці на 5498,9 тис. грн., або на 25%, і зростання рівня заробітної плати до 6423,03 грн. (високий рівень заробітної плати по підприємству обумовлений тим, що безпосередньо холдингова компанія займається управлінською діяльністю у процесі будівництва (господарське управління будівництвом, виконання функцій замовника і здійснення технічного нагляду за будівництвом), а безпосереднє здійснення процесу будівництва здійснюють інші юридичні особи, в яких відповідно рівень заробітної плати є нижчим).

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Показники зайнятості працівників АТ ХК «Київміськбуд»

Показники	Періоди		
	2008	2009	2010
Середньооблікова чисельність штатних працівників, ос.	335	346	356
Фонд оплати праці, тис. грн.	23 488	21 940,30	27439,2
Середньомісячна заробітна плата, грн.	5842,79	5284,27	6423,03

Джерело: побудовано за даними фінансової звітності.

У структурі операційних витрат по галузі будівництва у 2010 році частка витрат на оплату праці становила лише 8,7%, або 7672,9 млн. грн., найбільшою є частка матеріальних витрат – 64,7%, або 56 838,8 млн. грн. (Для порівняння: вище частка витрат на оплату праці була у наступних видах діяльності: освіта (38%), охорона здоров'я (24,9%), діяльність транспорту (18,4%) і сільське господарство (12,7%).

Пропонується розглянути тенденції розподілу операційних витрат будівельних підприємств на прикладі АТ «ХК «Київміськбуд», згідно з фінансовою звітністю якого у 2010 році операційні витрати становили 1 566 015 тис. грн., з яких переважна частина витрат припадала на матеріальні витрати (1 160 991 тис. грн., або 74,14%) і лише незначна частка (1,62%, або 25 379 тис. грн.) виділялася на оплату праці, що вказує на високу матеріаломісткість процесу будівництва і низьку частку витрат на оплату праці (даний факт означає, що будівельні підприємства намагаються використовувати у своїй діяльності дешеву робочу силу без інвестування у розвиток персоналу). У середньому в структурі операційних витрат будівельних підприємств у 2010 році частка витрат на оплату праці коливалася від 1,62 до 13%, що свідчить про відсутність достатньої уваги до управління персоналом.

Іншим показником, який відображає стратегію управління людським капіталом, являється динаміка руху працівників: у 2010 році на підприємствах у сфері будівництва було прийнято 129 тис. осіб і вибуло 184 тис. осіб. Таким чином, рівень прийому працівників підприємств у будівництві становив 33,9% до середньооблікової кількості штатних працівників і рівень вибуття відповідно становив 48,5%. Із наведених даних можна зробити висновок, що при такому істотному рівні вибуття працівників у підприємств не розроблена стратегія управління людським капіталом, яка передбачає його збереження і відтворення на основі інвестування.

Величина попиту на робочу силу у галузі будівництва, яка у 2010 році становила 3,8 тис. осіб, не підтверджує, що на підприємствах впроваджена комплексна довгострокова стратегія розвитку людського капіталу, оскільки на підприємствах зафіксована потреба в недосить висококваліфікованому персоналі: 2,8 тис. осіб – на робітничі місця, 0,6 тис. осіб – на посади службовців і 0,4 тис. осіб – на місця, які не потребують професійної підготовки. При цьому слід підкреслити, що інтенсивний розвиток інтелектуального капіталу забезпечується передовсім на основі праці висококваліфікованого персоналу.

Одним із напрямів якісного розвитку людського капіталу являється підготовка і підвищення кваліфікації персоналу, в

яких проявляється стійка негативна тенденція, оскільки у галузі будівництва у 2008 році було навчено новим професіям 14 тис. осіб, у той час як їхня кількість у 2010 році скоротилася на 47% – до 7,4 тис. осіб, що становить 2,1% до облікової кількості штатних працівників. При цьому загальна чисельність працівників у галузі будівництва, яких було навчено новим професіям, розподілилася таким чином:

- за місцем навчанням: 51,3% було навчено у навчальних закладах і 48,7% – на виробництві (істотна частка навчання персоналу на виробництві обумовлена більш низькими витратами на підприємстві і тим, що здійснюється отримання практичних навиків роботи безпосередньо на підприємстві на обладнанні під керівництвом інструкторів, знайомих з сучасними методами і технологіями). Серед 3,6 тис. осіб працівників, які навчалися на виробництві у 2010 році у сфері будівництва, 51,9% навчалися за індивідуальною формою навчання і 48,1% – за курсовою формою. За місцем навчання з 3,8 тис. осіб, які навчалися в навчальних закладах, 89,8% отримали навчання у професійно-технічних закладах і 10,2% – у вищих закладах (для порівняння: у таких галузях, як фінансова діяльність (86,4%), охорона здоров'я (65,85), освіта (64,6%), навчання здійснюється переважно у вищих закладах);

- за видами підготовки: 33,4% отримали первинну підготовку і 66,6% – перепідготовку, що свідчить про поступове зростання бажання отримати нову професію у галузі будівництва.

Аналогічна тенденція проявляється в динаміці підвищення кваліфікації персоналу: чисельність працівників, які підвищили свою кваліфікацію, знизилася з 21,6 тис. осіб у 2008 році на 33,3% до 14,4 тис. осіб у 2010 році, що становить 4% до облікової кількості штатних працівників. У порівнянні з іншими видами економічної діяльності частка працівників, які підвищили свою кваліфікацію, залишається на низькому рівні, що негативно характеризує процес планового розвитку людського капіталу в будівельній галузі (аналогічний показник за іншими видами економічної діяльності у 2010 році становив: промисловість – 13,5%, діяльність транспорту та зв'язку – 11,2%, державне управління – 9,7%, фінансова діяльність – 9,5%, освіта – 9,4% і охорона здоров'я – 8,9%). Серед працівників, які отримали підвищення кваліфікації у 2010 році, 7,6 тис. осіб, або 53,1%, удосконалювали свій професійно-кваліфікаційний рівень у навчальних закладах і 6,8 тис. осіб, або 46,9%, – безпосередньо на виробництві. За професійними групами працівники, які брали участь у програмах підвищення кваліфікації у 2010 році на підприємствах будівництва, розподілилися таким чином: переважна більшість із працівників

належали до групи робітників (64,8%, з яких, у свою чергу, 26% підвищили свій розряд), 18,3% становили професіонали, 13,2% – керівники і 3,7% – технічні службовці. Проте для забезпечення інтенсивного розвитку людського капіталу підприємств у галузі будівництва доцільним є збільшення частки підвищення професійно-кваліфікаційного рівня професіоналів з метою створення нематеріальних активів і відповідно інтелектуального капіталу.

У цілому наведені вище дані свідчать, що управління людським капіталом залишається на не досить високому рівні.

Висновки

Підсумовуючи аналіз стану розвитку показників людського капіталу будівельних підприємств, можна зробити висновок, що управління людським капіталом залишається на не досить високому рівні. Дане твердження обумовлене такими причинами:

– більшість працівників зайняті на малих підприємствах, які мають обмежені фінансові ресурси для здійснення інвестицій у професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу, намагаючись здійснювати процес будівництва на основі використання дешевої робочої сили;

– рівень заробітної плати по галузі залишається на недостатньо високому рівні для забезпечення відтворення людського капіталу;

– у підприємств відсутня комплексна стратегія управління людським капіталом, у термінологічному апараті управління використовується категорія «кадрова політика», яка включає

досить узагальнені положення по управлінню персоналом (основний принцип управління персоналом передбачає висування кваліфікаційних вимог і пошук працівників відповідного рівня, а не інвестування у професійний розвиток персоналу);

– у середньому по галузі підвищення кваліфікації персоналу залишається на недостатньо високому рівні: незважаючи на те, що у звітах будівельних підприємств зазначається систематичне підвищення кваліфікації і відвідування різноманітних семінарів, частка працівників по галузі, які підвищили свою кваліфікацію, залишається на низькому рівні.

Список використаних джерел

1. Лич В.М. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2 ч. – Ч. 1 / В. М. Лич (наук. ред.). – К.: КНУБА, 2009. – 224 с.

2. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

3. Ніколайчук М.В. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Інноваційна економіка. – 2012. – №2. – С. 165–170.

4. Пристай І.М., Лапшина І.А. Людський капітал як ключовий фактор розвитку конкурентоспроможності країни / І.М. Пристай, І.А. Лапшина // Науковий вісник національного лісотехнічного університету України: Збірник науково-технічних праць. – 2011. – Вип. 21.9. – С. 253–260.

5. Росецька Ю.Б. Роль людського капіталу в модернізації економіки / Ю.Б. Росецька // Академічний огляд. – 2012. – №2. – С. 57–62.

М.П. БУКОВИНСЬКА,
д.е.н., професор, НУХТ

Формування і розвиток особистості: соціальний аспект

Стаття присвячена впливу соціальних факторів на формування особистості, які являються невід'ємною частиною стратегії розвитку корпорацій і держави в цілому.

Ключові слова: соціальні працівники, виховання, людина, моральне удосконалення, формування і розвиток особистості, соціальне середовище.

Статья посвящена влиянию социальных факторов на формирование личности, которые являются неотъемлемой частью стратегии развития корпораций и государства в целом.

Ключевые слова: социальные работники, воспитание, человек, моральное усовершенствование, формирование и развитие личности, социальная среда.

The article is devoted influence of social factors on forming of personality and appear inalienable part of strategy of development of corporations and state on the whole.

Постановка проблеми. Згідно з першою статтею Конституції України Україна є соціальною державою. Соціальна держава являє собою свого роду ідеал, до якого люди прагнуть сотні років. Головне завдання її, створення необхідних і достатніх: політичних, соціально-економічних і духовно-моральних умов для гідного життя кожної людини та усебічного розвитку особистості.

Під гідним життям людини розуміється його матеріальне забезпечення на рівні стандартів сучасного розвитку суспільства, належна освіта, доступ до цінностей культури, гарантованість прав особистості безпеки людини, тобто людина має бути економічно незалежна і самодостатня в ринковому просторі.

Під вільним розвитком людини слід розуміти її фізичне, розумове і моральне удосконалення. Для такої держави найбільш значимим капіталом є людина з її якісними характеристиками: інтелектуальними, фізичними, психологічними