

УДК 005.932.5

Кошій О.В., д.е.н., професор

Луцький національний технічний університет

o.kocshiy@lntu.edu.u

Koshchii Oksana. Doctor of Economic Sciences, Professor

Lutsk National Technical University

o.kocshiy@lntu.edu.u

ВИТРАТИ НА ПЕРСОНАЛ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто питання витрачання коштів підприємств на персонал. Обґрунтовано доцільність та економічну ефективність вкладання коштів у персонал. Виявлено, що на вітчизняних підприємствах недостатньо витрачається коштів на підвищення кваліфікації та розвиток працівників. Виявлено чинники, які перешкоджають збільшенню витрат на персонал вітчизняних підприємств. Запропоновано збільшення витрат на персонал на вітчизняних підприємствах та основі використання раціонального та продуманого підходу.

Ключові слова: підприємство, ефективність функціонування підприємства, витрати, персона, витрати на персонал, розвиток персоналу.

PERSONNEL COSTS AT DOMESTIC ENTERPRISES

The article examines the issue of spending enterprises' funds on personnel. It was found that the efficiency of the enterprise's activity depends on 70% of the level of qualification of employees and 30% on investments in production. The importance and economic efficiency of investing funds of enterprises in professional development and development of employees is substantiated. It has been established that domestic enterprises do not spend enough money on training and development of employees, and there are significant differences in the costs of large, medium and small business entities. It was found that the largest personnel costs are incurred by domestic entities of large entrepreneurship, and the smallest - by entities of small entrepreneurship. The factors that prevent the increase of staff costs of domestic enterprises have been identified: lack of funds at domestic enterprises; inadequate awareness by managers of the role of professional training in ensuring the effective operation of the enterprise; high prices for educational services and their constant growth; lack of incentives for employers to conduct continuous professional training of employees; underdevelopment of the corporate training system at domestic enterprises; inability to competently invest funds in personnel. An increase in personnel costs at domestic

enterprises and the basis of using a rational and well-thought-out approach is proposed.

Key words: enterprise, efficiency of enterprise functioning, costs, person, personnel costs, personnel development.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Людина є не лише найважливішою складовою частиною виробничого процесу, а й основним стратегічним ресурсом підприємства. Наявність коштів, засобів виробництва, передових технологій без працівників, спроможних їх ефективно використати, нічого не варте. Вкладання у людські ресурси стають довгостроковим чинником успішного функціонування підприємства на ринку, забезпечення його високої конкурентоспроможності та здатності динамічно розвиватися. Через це витрати на персонал розглядають не як втрати, а як інвестиції в людський капітал – головне джерело прибутку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблемі управління персоналом на підприємстві присвятили **праці** Гугул О.Я., Новосьолова А.С., Сардак С.Е., Чабан Є.Е., Чабан Т.М. тощо. Однак на персонал не просто потрібно витратити кошти, а слід робити це виважено та обгрунтовано. Особливо актуальним є дане питання для вітчизняних підприємств, які лише починають усвідомлювати цінність та унікальність людських ресурсів та вчать правильно інвестувати в них кошти.

Цілі статті. Ціль статті полягає у розробці пропозицій щодо забезпечення раціонального витрачання коштів на персонал на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обгрунтуванням отриманих наукових результатів. Згідно оцінок фахівців ефективність діяльності підприємства на 70 % залежить від рівня кваліфікації працівників та на 30 % від інвестицій у виробництво (рис. 1).

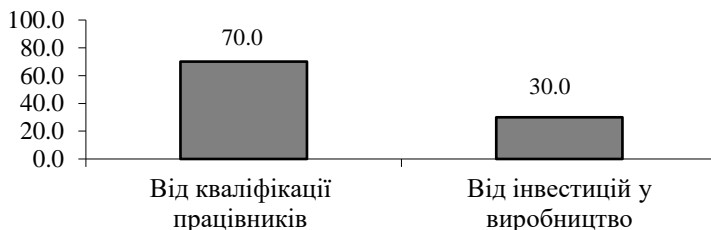


Рис. 1. Залежність ефективності діяльності підприємства від кваліфікації працівників та інвестицій у виробництво, %
Джерело: (Чабан і Чабан, 2020)

Це засвідчує актуальність витрачання коштів на персонал сучасними підприємствами. Чабан Т.М. та Чабан Є.Є. виділяють три види витрат на персонал: на формування персоналу; на утримання персоналу; на розвиток персоналу (Чабан і Чабан, 2020).

Особливу роль в управлінні персоналом на підприємстві займає підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників. При цьому при підвищенні рівня освіти працівників на 10 % продуктивність підвищується на 8,6 %, а при зростанні основних засобів на 10 % – лише на 3,4 % (Чабан і Чабан, 2020). Згідно досліджень фахівців 1 долар вкладений у розвиток персоналу може принести підприємству до 33 долари прибутку (Сардак і Новосолова, 2018).

Зважаючи на вагомість людських ресурсів та рентабельність інвестування в них коштів підприємства високорозвинутих країн приділяють значну увагу підвищенню кваліфікації працівників. Наприклад, у країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить орієнтовно 5 років, у Японії – від 1 до 1,5 року. На жаль в Україні підвищення кваліфікації працівників проводиться значно рідше – кожні 12 років (Сардак і Новосолова, 2018).

В Японії середні витрати на підготовку та розвиток одного працівника становлять 1670 дол. США в місяць (10-20 % від фонду оплати праці), у Великобританії – 1355 дол США (6-8 % від фонду оплати праці), в США – 1252 дол США (5-10 % від фонду оплати праці) (табл. 1).

Таблиця 1
Витрати на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів в країнах світу

Країни	Середні витрати на 1 працівника, дол. США в місяць	% від фонду оплати праці
Японія	1670	10-20
Великобританія	1355	6-8
США	1252	5-10
Франція	1085	2-5
Німеччина	970	2-5

Джерело: (Сардак і Новосьолова, 2018)

Для стимулювання працівників до розвитку та підвищення кваліфікації підприємства США виплачують їм премії за оволодіння новими знаннями.

На жаль на вітчизняних підприємствах не приділяється така увага питанням вкладання коштів у розвиток персоналу та підвищення його кваліфікації. Як свідчать дані досліджень на вітчизняних підприємствах витрачається дуже мало коштів на заходи розвитку персоналу (Гугул, 2018).

Протягом 2015-2021 рр. в Україні спостерігалась позитивна тенденція до зростання витрат на персонал суб'єктів господарювання (рис. 2). В результаті у 2021 р. витрати на персонал суб'єктів господарювання становили 1248,4 млрд. грн, що було на 17,6 % більшим рівня 2020 р. і у 2,9 рази більше рівня 2015 р.

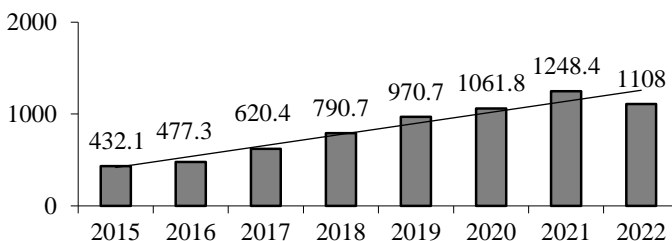


Рис. 2. Динаміка витрат на персонал суб'єктів господарювання в Україні у 2015-2022 рр., млрд. грн

Джерело: (Державна служба статистики України)

У 2022 р. ситуація погіршилась і витрати на персонал суб'єктів господарювання зменшилися до 1108,0 млрд. грн.

У 2022 р. суб'єкти великого підприємництва в середньому витратили на персонал 265912 грн в розрахунку на одного працівника, суб'єкти середнього підприємництва 192981 грн, а суб'єкти малого підприємництва лише 53687 грн (табл. 2). Таким чином, лідерами за розміром витрат на персонал в розрахунку на одного працівника серед вітчизняних підприємств є суб'єкти великого підприємництва. Другу позицію посідають суб'єкти середнього підприємництва, розмір витрат яких на 27,4 % менший від попередніх. Третю позицію посідають суб'єкти малого підприємництва, які витрачають у 5,0 разів менше в розрахунку на одного працівника ніж суб'єкти великого підприємництва та у 3,6 рази менше ніж середні.

Таблиця 2

Витрати на персонал у суб'єктів великого, середнього та малого підприємництва, грн на одного працівника

Роки	Суб'єкти великого підприємництва	Суб'єкти середнього підприємництва	Суб'єкти малого підприємництва
2018	178174	116358	36970
2019	212522	133638	41113
2020	228693	148758	46079
2021	261903	184618	50167
2022	265912	192981	53687

Джерело: (Державна служба статистики України)

Упродовж 2018-2022 р. витрати на персонал в розрахунку на одного працівника суб'єктів великого підприємництва зросли на 49,2 %, витрати суб'єктів середнього підприємництва – на 65,9 %, а суб'єктів малого підприємництва – на 45,2 %.

Таким чином, в Україні саме суб'єкти великого підприємництва приділяють найбільшу увагу питанням управління персоналом та витрачають на працівників найбільше коштів в розрахунку на одну особу. Суб'єкти середнього підприємництва витрачають на працівників помітно менше

коштів, але вони намагаються наздогнати лідерів та підвищують дані витрати вищими темпами. Найменше питаннями управління персоналом та витрачанням коштів на працівників займаються суб'єкти малого підприємництва. Також для них характерні найнижчі темпи росту витрат на персонал в розрахунку на одного працівника. Однак вітчизняні підприємства суттєво поступаються передовим зарубіжним компаніям за витратами на персонал.

Фахівці виділяють наступні чинники, які стримують збільшення витрат на персонал на вітчизняних підприємствах (Гугул, 2018): нестача у вітчизняних підприємств коштів; неналежне усвідомлення керівниками ролі професійного навчання у забезпеченні ефективної діяльності підприємства; високі ціни на освітні послуги та постійне їх зростання; відсутність стимулів роботодавців до проведення безперервного професійного навчання працівників; нерозвинутість на вітчизняних підприємствах системи корпоративного навчання; невміння грамотно інвестувати кошти у персонал.

Виникає потреба у пошуці можливостей збільшення інвестування коштів у персонал на вітчизняних підприємствах. Однак виправити існуючу ситуацію простим збільшенням витрат на персонал вітчизняними підприємствами не можна. До даного питання потрібно підходити грамотно та обґрунтовано. Слід шукати оптимальний розмір витрат на персонал, який забезпечить максимальну ефективність функціонування підприємства на ринку.

Висновки. Персонал виступає найціннішим ресурсом сучасних підприємств, який потребує використання обґрунтованих підходів до управління ним та вимагає значних інвестицій. Однак вітчизняні підприємства не приділяють належної уваги даному питанню та суттєво поступаються за розміром витрат на персонал підприємствам високорозвинутих країн світу. Це вимагає збільшення витрат на персонал на вітчизняних підприємствах та пошуку шляхів раціонального витрачання коштів.

Список бібліографічного опису

1. Чабан Т.М., Чабан Є.Е. Методика аналізу витрат на персонал в контексті HR-менеджменту. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 3. С. 190-195.
2. Сардак С.Е., Новосолова А.С. Фінансування управління та розвитку персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 927-935.
3. Гугул О.Я. Сучасний стан розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 35. С. 57-62.
4. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.09.2023).

References

1. Chaban, T.M., Chaban, Ye.E. Metodyka analizu vytrat na personal v konteksti HR-menedzhmentu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. 2020. No 3. P. 190-195. [in Ukrainian].
2. Sardak, S.E., Novosolova, A.S. Finansuvannia upravlinnia ta rozvytku personalu. *Ekonomika i suspilstvo*. 2018. Vyp. 19. P. 927-935. [in Ukrainian].
3. Huhul, O.Ia. Suchasnyi stan rozvytku personalu na vitchyznianskykh pidpriemstvakh. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 2018. Vyp. 35. P. 57-62. [in Ukrainian].
4. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (data zvernennia 20.09.2023). [in Ukrainian].