

УДК 336.2:346.12

**Ціжма О. А.**

*викладач кафедри обліку та фінансів  
Івано-Франківського навчально-наукового інституту менеджменту  
Тернопільського національного економічного університету*

**Tsizhma O. A.**

*Lecturer of the Department of Accounting and Finance  
Ivano-Frankivsk Educational Institute of Management  
Ternopil National Economic University*

## **ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МАКСИМИ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ**

### **FINANCIAL SUPPORT FOR THE LABOUR POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF REALIZATION OF THE MAXIM OF SOCIAL EQUITY**

**Анотація.** Розкрито теоретичні й емпіричні аспекти наукового дослідження фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу в контексті реалізації заходів забезпечення сталого зростання економіки та реінвестування економічних здобутків для досягнення суспільних пріоритетів. Для забезпечення розвитку трудового потенціалу доцільно активізувати заходи щодо подолання бідності за рівнем доходів і забезпечити доступ населення до послуг незалежно від місця проживання. Визначено доцільність сприяння продуктивній зайнятості і підвищення легальної економічної активності населення в контексті реалізації максими соціальної справедливості.

**Ключові слова:** фінансове забезпечення, фінансування, трудовий потенціал, фінансові ресурси, продуктивна зайнятість, соціальна справедливість.

**Вступ та постановка проблеми.** Держава має створювати умови для ефективного розвитку підприємництва і трудового потенціалу для досягнення суспільних пріоритетів. Дії Кабінету Міністрів спрямовані на реалізацію програм розвитку, що відповідають розширеному відтворенню. Фахівці Національного інституту стратегічних досліджень визнають, що в сучасній економіці спостерігаються недостатність джерел відновлення купівельної платоспроможності населення і реальне падіння заробіт-

ної плати в усіх секторах економіки, що нівелює реформаторські зусилля, які переважно спрямовані на «незначне пом'якшення макроекономічних диспропорцій та утримання національної економіки від повномасштабного провалу» [2, с. 13–14]. Підвищення відповідальності та довіри між державою і населенням є важливим ресурсом розвитку економічної системи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Основи теорії фінансів і трудових ресурсів закладені в працях

закордонних [2–4] і вітчизняних економістів, серед яких: Л. Кривенко, С. Овчаренко (науково-методичні підходи до розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни) [5, с. 23–26]; А. Кузнецов (методичні підходи до здійснення фінансового управління банком на основі використання інструментів системи трудової мотивації персоналу) [6, с. 49–53]; Г. Мамонова, І. Канцур (моделювання пріоритетів фінансового забезпечення соціальної сфери) [7, с. 179–183]; Д. Нехаичук (теоретичні засади взаємодії фінансового забезпечення держави та регіонів) [8]; Р. Чорний, Г. Румянцева (фінансове забезпечення розвитку трудового потенціалу просторових форм суспільства) [9, с. 66–68].

Незважаючи на прийняті цільові соціальні програми [5; 10] і вагомі наукові напрацювання провідних учених-економістів, залишається багато перспективних напрямів досліджень. Аналіз літературних джерел показує, що теоретичні і прикладні питання дослідження трудового потенціалу розроблені недостатньо, зокрема це стосується трудового потенціалу окремого працівника і персоналу організацій.

**Метою** даної роботи є визначення нових підходів до фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу в системі пріоритетів соціальної політики держави і реалізації максими соціальної справедливості. Оскільки трансформація трудового потенціалу людини відбувається протягом її життя та охоплює три основні періоди (дотрудовий, трудовий і післятрудоий), тому фінансування трансформації цього потенціалу має велике економічне та соціальне значення. Побудова ефективних механізмів підвищення якості трудового потенціалу у суспільному секторі є запорукою розвитку соціально-економічної системи.

#### Результати дослідження.

В Україні здійснюються заходи для забезпечення сталого зростання та підвищення рівня інвестиційної привабливості країни, і саме тому важливим є завдання реінвестувати економічні надбання в якість життя людей. Головною продуктивною силою є людина. Кожен працівник, окремі групи і суспільство у цілому мають у своєму розпорядженні можливість здійснювати та вдосконалювати трудову діяльність, значно підвищувати її ефективність і якість. У даному контексті варто актуалізувати цільову відповідальність між державою, підприємницьким співтовариством і громадянами для досягнення стратегій і завдань суспільного розвитку. Поділяємо точку зору, що так звана «демасштабізація економіки» спрощує отримання економічного контролю над українськими активами з боку більш капіталізованих суб'єктів, що зумовлює недооцінення національної робочої сили [1, с. 7].

Трудові відносини держави і громадян є сукупністю як формальних, так і неформальних відносин, що потребує дослідження взаємозв'язку інституціональної відповідальності і довіри для досягнення розвитку трудового потенціалу. Трудові відносини працівників регулюються Кодексом законів про працю України [11]. Кодекс законів про працю регулює трудові відносини працівників незалежно від форми власності суб'єктів господарювання (установ, підприємств, організацій), виду їх діяльності і галузевої належності, а також осіб, що працюють у фізичних осіб – підприємців.

В економічній теорії [5; 12; 13] особлива увага приділяється відстеженню спільного та відмінностей між поняттями «трудові ресурси» і «робоча сила». Робоча сила – це сукупна здатність фізичних та інтелектуальних властивостей, якими володіє людина й які використовуються для виробництва необхідних життєвих благ.

Реально робоча сила існує в конкретній особистості працівника, є головною продуктивною силою суспільства, а також первинним фактором багатства поряд із природою. Трудові ресурси – це, по-перше, частина населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для роботи в економічній системі; по-друге, це частина працездатного населення (чоловіки віком від 16 до 65 років та жінки віком від 16 до 60 років); по-третє, ресурси, які включають зайнятих і потенційних працівників.

Таким чином, викладені положення дають змогу зрозуміти, що поняття «трудові ресурси» дає переважно кількісну оцінку здібностей людини чи населення до праці, а поняття «трудоий потенціал» показує всебічну їх характеристику, включаючи кількісні й якісні параметри можливостей до трудової діяльності. Отже, трудоий потенціал – це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство у цілому.

У процесі розвитку ринкової економіки відбувається інтенсифікація подій, і якісні фактори починають переважати над кількісними, тому логічно модернізується трактування поняття «трудоий потенціал». Існує декілька підходів до визначення самого поняття «трудоий потенціал», його взаємозв'язку з іншими трудовими й економічними дефініціями. В економічній літературі поняття «трудові ресурси» досліджують як об'єкт управління: сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів [12, с. 480]. К. В. Побережна і В. Ю. Верютіна визначають поняття «трудоий потенціал» як форму прояву людського фактору на виробництві і найважливіше джерело розвитку інноваційної діяльності, що дає змогу підвищувати конкурентоспроможність як окремих підприємств, так й економіки у цілому [13, с. 53]. Індикатором ділової активності є інновації, які визначають швидкість розвитку перспективних секторів за умов сприятливого інноваційного клімату.

Розвиток трудового потенціалу залежить від якості роботи, продуктивності праці і фінансового забезпечення підготовки кваліфікованих трудових ресурсів. У науково-практичній літературі щодо організації фінансового забезпечення трудового потенціалу [7–9; 14] немає структурованих, інформативно достатніх підходів до питань формування й ефективного управління необхідними фінансовими ресурсами. Вважаємо, що особливості формування системи фінансового забезпечення трудового потенціалу доцільно досліджувати з позиції класифікації у структурно-логічній схемі зовнішніх і внутрішніх фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення фінансування підвищення якості людського капіталу.

Застосовують різноманітні схеми фінансування трудових ресурсів, які визначають сукупність відповідних джерел і методів. В економічній літературі розрізняють «прямі» і «змішані» схеми фінансування [8]. Під «прямою» схемою фінансування розуміють використання одного способу залучення ресурсів з одного джерела, а за «змішаною» схемою фінансування використовують кілька способів залучення ресурсів і, відповідно, з одного або декількох різних джерел.

У теорії фінансів поняття «фінансове забезпечення» розглядають як процес пошуку й акумулювання фінан-

сових ресурсів [7; 14]; процес залучення, розподілу і використання фінансових ресурсів [9]. Ці процеси є взаємозалежними і взаємодоповнюючими на різних етапах циклічного розвитку економіки.

Залежно від програм розвитку визначають стратегію і тактику їх реалізації. Виконання заходів на 2016–2017 рр. з реалізації Стратегії подолання бідності [15] має мати позитивний вплив на подолання бідності за рівнем доходів, а також забезпечить доступ населення до послуг незалежно від місця проживання. Одним з індикаторів подолання бідності є збільшення чисельності осіб (зокрема тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню), забезпечених роботою за сприяння Державної служби зайнятості. Чисельність осіб, працевлаштованих за сприяння цієї служби протягом першого півріччя 2017 р., збільшилася на 38 тис., або на 10%, порівняно з відповідним періодом 2016 р. та становила 426 тис. осіб; 41% із них були працевлаштовані до надання статусу безробітного.

Ефективність процесу залучення фінансових ресурсів для формування трудового потенціалу залежить від реальності визначення обсягів фінансування, ступеня доступності (вартості) фінансових ресурсів і ризику, пов'язаного з конкретними джерелами та формами фінансування. Ефективність процесів розподілу і використання фінансових ресурсів для формування трудового потенціалу передбачає прийняття рішень щодо досягнення оптимальності та ефективності їх використання.

В економічній теорії виділяють три підходи до дослідження сутності поняття «фінансове забезпечення»: відтворювальний, інституціональний і функціональний. Відтворювальний підхід розглядає фінансове забезпечення щодо поетапності кругообігу фінансових ресурсів. Інституціональний підхід досліджує фінансове забезпечення з урахуванням особливостей розвитку фінансових ринків і фінансових інститутів. Функціональний підхід розглядає фінансове забезпечення з позиції економічних відносин, що виникають між економічними агентами. Поведінка агентів зумовлює характер інституціоналізації відносин між ними в умовах розвитку економічної системи. Д. Кліленд і В. Кінг визначають, що система прагне забезпечити збереження й нагромадження інформації для забезпечення підвищення рівня її організованості [16, с. 7].

Підприємництво має стати більш соціально орієнтованим, поєднуючи досягнення прибутку із суспільними пріоритетами. Програми розвитку підприємництва передбачають: по-перше, нове будівництво, реконструкцію, модернізацію і технічне переозброєння підприємств; по-друге, придбання нового бізнесу або нематеріальних активів (ліцензії, патенти), які надалі будуть використані підприємствами для реалізації програм розвитку. Підприємці мають співпрацювати з економічно активним населенням, яке включає сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді [17, с. 15].

В організаційно-прикладному аспекті трудовий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться у постійному розвитку – динаміці. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який, своєю чергою, є складником процесу суспільного відтворення загалом і потребує відповідного фінансування. Рівень середньомісячних витрат на персонал на одного зайнятого у 2013 р. на великих підприємствах становив 6 141,6 грн. і мікропідприємствах – 2 242,7, а в 2015 р. – відповідно 7 893,7 і 2 520,8 грн. [1, с. 15]. Вимагає зваженого підходу і дослідження відповідності фінансування персоналу для

розвитку трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва.

Актуалізується проблематика стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних. Для виконання положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21 грудня 2016 р. № 1801-VIII [18] запропоновано розподілити видатки державного бюджету України на 2017 рік у сумі 1 млн. 400 тис. грн. шляхом делегування Міністерством соціальної політики Пенсійному фонду України повноважень на виконання бюджетної програми за КПКВК 2501590 «Компенсація роботодавцю частини фактичних витрат, пов'язаних зі сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», збільшивши на вказану суму дохідну та видаткову частини бюджету Пенсійного фонду України. Це дасть можливість забезпечити виплату роботодавцям компенсації фактичних витрат, пов'язаних зі сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у розмірі 50% суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожен особу, працевлаштовану на нове робоче місце відповідно до частини третьої статті 24 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI.

Ефективна зайнятість населення потребує реалізації «активних» програм на ринку праці, підвищення кваліфікації безробітних, системного реформування професійного перенавчання і легалізації зайнятості. В умовах складної політико-економічної ситуації у першому кварталі 2017 р. кількість зайнятого населення віком 15–70 років становила 15,9 млн. осіб, а кількість безробітних – 1,8 млн. осіб; рівень безробіття серед економічно активного населення збільшився з 8,5% у першому кварталі 2012 р. до 9,9% у 2016 р. і 10,1% у 2017 р. Окрім того, станом на 17 липня 2017 р., за даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1 583 759 переселенців, або 1 273 577 сімей із Донбасу і Криму; отримувачам допомоги профінансовано 1 654 700 тис. грн. [19]. Це зумовлює стихійність міграції, кардинальну зміну регіональних ринків праці.

Населення є виробником і споживачем матеріальних благ і послуг. Середній індекс реального падіння заробітної плати впродовж червня 2014 р. по квітень 2016 р. становив майже 14% із піковим значенням у майже 24% у всіх секторах економіки [1, с. 13]. Окрім того, станом на 1 червня 2017 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 2 320,2 млн. грн., із неї 1 250,3 млн. грн. (53,9%) припадало на економічно активні підприємства, тому дедалі більша частина населення переорієнтовується на пасивні джерела отримання доходів для підтримання споживання.

Триває наукова полеміка щодо втрати висококваліфікованих трудових ресурсів країною-донором і наявністю позитивних ефектів в економіці приймаючої країни внаслідок активізації міжнародної міграції [20, с. 87–93]. В Україні перманентність соціального захисту і низька частка безпосередньо заробітної плати у ВВП (у 2015 р. становила менше 30%) посилюють демотивацію легальної економічної активності населення [21–23], зростає трудова міграція за кордон. У розвинутих країнах наявність якісної системи соціального захисту зумовлює ефект «локальної пастки безробіття», який виникає за поглиблення міжнародної трудової міграції. Міжнародна міграція трудових ресурсів зумовлює позитивний зовнішній ефект для світового виробництва, оскільки її наслід-

ком є перерозподіл трудових ресурсів від країн із низьким значенням граничної продуктивності праці до країн із високим рівнем зазначеного показника.

**Висновки.** Із наведеного вище можна зробити такі висновки щодо ефективності фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу в контексті реалізації максими соціальної справедливості. По-перше, особливості формування системи фінансового забезпечення трудового потенціалу доцільно досліджувати з позиції класифікації у структурно-логічній схемі зовнішніх і внутрішніх фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення фінансування підвищення якості людського капіталу. Для забезпечення ефективності управління фінансовими ресурсами, необхідними для розвитку трудового потенціалу, варто процес фінансування зробити гнучким та адаптивним, тобто він повинен мати зворотний зв'язок для вчасного реагування на будь-які прояви зовнішніх або внутрішніх чинників, спроможних порушити етапність і своєчасність фінансового забезпечення відтворення трудових ресурсів.

По-друге, для розвитку трудового потенціалу доцільно сприяти продуктивній зайнятості і підвищити легальну

економічну активність населення. Це даватиме змогу системі фінансування виробляти коригувальні впливи, необхідні для підтримки досягнутого або досягнення бажаного рівня фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу. Важливо забезпечити високий рівень умов праці, підвищення рівня оплати праці та охорону трудових прав працівників.

По-третє, інституціоналізація відносин держави, підприємництва і громадян визначається взаємною довірою та відповідальністю. Трудовий потенціал більш ширше визначає можливості активного населення, його можна уявити у вигляді багаторівневої динамічної системи, кожен елемент якої чітко й органічно доповнює та розкриває внутрішні резерви людини чи населення загалом, які так необхідні для активної трудової діяльності. На макrorівні для розвитку трудового потенціалу варто здійснювати заходи щодо реформування ринку праці, проведення пенсійної реформи, розвитку соціальних послуг, підвищення якості освітніх послуг, покращення доступу до медичних послуг і забезпечення адресної державної підтримки населення.

#### Список використаних джерел:

1. Економічна безпека України в умовах гібридної агресії: Аналітична доповідь / Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.niss.gov.ua/public/File/book\\_2017/Ekon\\_bezpeka\\_1-1.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Ekon_bezpeka_1-1.pdf).
2. Marian van Bakel, Jan Pieter van Oudenhoven, Marinel Gerritsen. Expatriate contact with a local host: an intervention to increase social support // Human Resource Development International. – 2016. – 04 Nov. – P. 215–235.
3. Tabitha K.L. Coates. Hearing the voices of Generation Y employees: a hermeneutic phenomenological study // Human Resource Development International. – 2016. – 24 Aug. – P. 37–67.
4. Roy K Smollan. Supporting staff through stressful organizational change // Human Resource Development International. – 2017. – 15 Feb. – P. 282–304.
5. Кривенко Л.В. Концептуальні засади розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни / Л.В. Кривенко, С.В. Овчаренко // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 1–2(1). – С. 23–26.
6. Кузнецов А.М. Концептуальні підходи до організації трудової мотивації персоналу банку / А.М. Кузнецов // Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка». – 2014. – №3/4. – Т. 19. – С. 49–53.
7. Мамонова Г.В. Моделювання пріоритетів фінансового забезпечення соціальної сфери / Г.В. Мамонова, І.Г. Канцур // Бізнес Інформ. – 2014. – № 1. – С. 179–183.
8. Нехайчук Д.В. Взаємодія фінансового забезпечення держави та регіонів : [монографія] / Д.В. Нехайчук. – Сімферополь : ДІАЙП, 2014. – 432 с.
9. Чорний Р.С. Фінансове забезпечення розвитку трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства / Р.С. Чорний, Г.І. Румянцева // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 3–4. – С. 66–68.
10. Концепція цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=648-95-%EF>.
11. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (зі змінами та доповненнями станом на 6 квітня 2017 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Махначова Н.М. Раціональне використання трудових ресурсів на сільськогосподарському підприємстві: теоретичний аспект / Н.М. Махначова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015 – Вип. 4. – С. 480–481.
13. Побережна К.В. Активізація трудових ресурсів підприємства як запорука його інноваційного розвитку / К.В. Побережна, В.Ю. Верютіна // Вісник НТУ «ХПІ». – 2015. – № 26(1135). – С. 48–54.
14. Барський Ю.М. Фінансове забезпечення в системі соціально-економічного регулювання регіонів / Ю.М. Барський // Економіка і регіон, ПолтНТУ. – 2011. – № 3(30). – С. 39–43.
15. Про затвердження плану заходів на 2016–2017 роки з реалізації Стратегії подолання бідності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/573-2016-%D1%80>.
16. Cleland D.I. Systems Analysis and Project Management / D.I. Cleland, W.R. King. – McGraw-Hill College, 3 Sub edition, 1983. – 480 p.
17. Бойко О.О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства / О.О. Бойко, А.В. Ксьоншка, Ю.І. Перемишленікова // Recent Studies of Social Sciences. – 2015. – С. 14–19.
18. Про Державний бюджет України на 2017 рік : Закон України від 21 грудня 2016 р. № 1801-VIII (зі змінами та доповненнями станом на 6 червня 2017 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/1801-19>.
19. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
20. Мойсей В.І. Зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів / В.І. Мойсей // Технологический аудит и резервы производства. – 2015 – № 2/6(22). – С. 87–93.
21. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI (зі змінами та доповненнями станом 4 липня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/ed20130811>.
22. Протягом шести місяців за допомогою Служби зайнятості роботу знайшли півмільйона українців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.msp.gov.ua/news/13616.html>.
23. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

**Анотация.** Раскрыты теоретические и эмпирические аспекты научного исследования финансового обеспечения развития трудового потенциала в контексте реализации мероприятий обеспечения постоянного роста экономики и реинвестирования экономических достижений для достижения общественных приоритетов. Для обеспечения развития трудового потенциала целесообразно активизировать мероприятия по преодолению бедности за уровнем доходов и обеспечить доступ населения к услугам независимо от местожительства. Определена целесообразность содействия продуктивной занятости и повышению легальной экономической активности населения в контексте реализации максимы социальной справедливости.

**Ключевые слова:** финансовое обеспечение, финансирование, трудовой потенциал, финансовые ресурсы, продуктивная занятость, социальная справедливость.

**Summary.** Revealed theoretical and empirical aspects of the research of financial support for the labour potential development in the context of realization of measures for providing sustainable growth of the economy and reinvestment of economic results for achieving social priorities. For the purpose of providing development of labour potential, it is appropriate to activate measures concerning the poverty reduction by income level and provide service access for the population regardless of place of residence. Appropriateness of promoting productive employment and improving the legal economic activity of the population in the context of realization of the maxim of social equity is determined.

**Key words:** financial support, financing, labour potential, financial resources, productive employment, social equity.