

Abstract. The study, based on an analysis of publications and a survey conducted by the author, summarizes the concept of emotional burnout syndrome, the causes and effects of emotional exhaustion and burnout, especially students, and the impact of various factors on emotional health. Methodologically, the basis of the work are a systematic approach, the principle of scientific objectivity, critical and analytical analysis of the reviewed literature, and method of interviewing students to assess their own state of emotional distress. The most emotionally exhausted category was found among undergraduate students, suggestions for prevention and combating the emotional burnout of higher education students have been developed.

Key words: emotional burnout, emotional exhaustion, students, psychological health.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Що таке емоційне вигорання і як з ним боротися? *НВ*. 2019. URL : <https://nv.ua/ukr/spec/shcho-take-emociyne-vigorannya-i-yak-z-nim-borotisyia-50013026.html>
2. Емоційне вигорання: що робити і хто винен? *UaModna*. 2016. URL : <https://uamodna.com/articles/emociyne-vigorannya-scho-robyty-i-hto-vynen/>
3. Бажук О. В. Ресурсне забезпечення профілактики емоційного вигорання студентів – майбутніх педагогів. 2017. № 4 С. 46–48.
4. Як впоратися з емоційним вигоранням: поради психолога. *OBOZREVATEL*. 2018. URL : <https://www.obozrevatel.com/ukr/city/journal/yak-vryatuvatisya-vid-emotsijnogo-vigoryannya-poradi-psihologa.htm>
5. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання як особистості бар'єр кур'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини. Сірій. : Філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Вип. 36. С. 50–57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird_2014_36_11
6. Щербан Т. Д., Гоблик В. В. Емоційне вигорання фахівців у сфері економіки. *International scientific journal*. 2015. № 8. С. 54–57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2015_8_14

УДК 331.108

ІНВЕСТИЦІЇ В РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ

А. М. Пивошенко, О. В. Томчук

Анотація. В статті розглянуто пріоритетні напрямки підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Висвітлено основні проблеми, що стримують інвестування в персонал підприємства. Обґрунтовано доцільність інвестицій в персонал та запропоновано визначати пріоритети інвестування.

Ключові слова: інвестиції в персонал, розвиток персоналу, професійне навчання, ефективність, конкурентоспроможність.

Вступ. Для ефективного функціонування підприємство має володіти всіма необхідними ресурсами, зокрема інформаційними, фінансовими, людськими, технологічними. Ключове місце серед усіх ресурсів посідають людські ресурси, це персонал підприємства, який є головним стратегічним ресурсом, тому що саме завдяки ньому залежать якісні результати господарської діяльності підприємств.

Проблемою аналізу ефективності інвестування коштів та аналізу трудових ресурсів поділяють праці провідних вчених. Авторами цих досліджень є: В. В. Биба, К. Макконнелл, А. В. Кір'янов, С. Брю, О. А. Грішнова, А. Василик, В. Петюх, С. О. Цимбалюк, І. Є. Рисін, В. А. Савченко та ін. Проте, слід звернути увагу на те, що багато теоретичних питань за даним питанням ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого та комплексного дослідження.

Метою статі є аналіз проблеми підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства.

Основна частина. Здатність підприємства постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва або надання послуг. Загалом ефективний

розвиток персоналу здатний забезпечити зростання прибутковості підприємства. Отже, кожне підприємство має намагатись розвивати персонал, адже без розвитку персоналу неможливий прогрес підприємства загалом.

Ефективність діяльності підприємства залежить від інвестицій у виробництво на 30 %, на 70 % усіх підприємства залежить від рівня кваліфікації працівників. Про важливість розвитку персоналу можна зробити висновки з таких цифр: у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, у Японії – від одного до півтора року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 5 років.

В кожній країні витрати на розвиток персоналу різні. Перш за все вони залежать від економічного розвитку країни перебування підприємства. Наприклад, витрати вітчизняних підприємств на розвиток персоналу є непорівнянними з витратами зарубіжних підприємств. Як бачимо, Україна в цьому аспекті значно відстає від інших країн. При цьому на деяких підприємствах взагалі не приділяється уваги питанню розвитку та підвищення кваліфікації працівників (табл.1) [1].

Оскільки наша країна переживає складні економічні часи, вітчизняні підприємства намагаються максимально економити на персоналі. Проте такий підхід є неправильним, адже навіть в умовах кризи не можна економити на персоналі.

Таблиця 1 – Динаміка загальних витрат на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів в країнах світу

Країна	Середній відсоток від фонду оплати праці, %	Загальні витрати на розвиток персоналу, млрд дол.	Середній розмір витрат в місяць на 1 працівника, дол.
Україна	0,1	0,00025	0,56
США	3–5	50	1 252
Японія	5–10	80	1 670
Франція	2–5	30	1 085
Німеччина	2–5	20	970
Велика Британія	6–8	40	1 355

Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію розвитку персоналу, на думку багатьох дослідників є:

1. Обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку персоналу на підприємстві значні кошти – від 3 до 10 % фонду оплати праці.

2. Недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання, причинами чого виступає велика мобільність робочої сили та існування ризику втрати працівників після їх навчання на виробництві; відсутність надійних методик оцінювання ефективності коштів на навчання; недостатня підтримка на державному рівні.

3. Незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів. Вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується підвищенням рівня заробітної плати. Ця проблема пов'язана із відсутністю прозорості щодо професійного зростання працівників на підприємстві і невідповідності практики отримання більш високої посади теоретичним умовам формально мати більш високий кваліфікаційний рівень.

4. Практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах; недостатній рівень володіння спеціалістами, які залучаються в якості викладачів до професійного навчання персоналу на підприємстві,

новими сучасними технологіями та методиками навчання; відсутність типових навчальних планів та програм для навчання персоналу на підприємстві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки.

5. Розпад у країні системи профтехосвіти та спеціальних середніх навчальних закладів, яка забезпечувала підготовку техніків і висококваліфікованих робітників, без яких неможливо організувати сучасне виробництво.

6. Відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій і стандартів із професійної підготовки.

7. Брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів. Наприклад, державна політика Іспанії спрямована на сприяння підвищенню ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях [2].

Найбільш дієвим способом підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу організації є налаштування системи управління процесами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Для того щоб налаштувати цю систему, необхідно володіти та використовувати інформацію, що кількісно відображає розвиток персоналу.

Проблема багатьох українських підприємств в тому, що вони не ведуть збір та систематизацію таких даних. Усі показники, які стосуються кадрів організації у фінансових звітах показана як затратна частина, але ніяк не спосіб додаткового прибутку. Через те, з ціллю налагодження дієвої системи управління розвитком ресурсами організації, необхідно впровадити нові форми звітності, які будуть відображати розвиток персоналу на українських підприємствах. Такі показники мають показувати не лише кількісні, але і якісні характеристики. Якщо кількісні показники відображають ситуацію, яка скалася в середині підприємства, то якісні мають припустити чому, з якої причини так сталося.

Тому, щоб забезпечити ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу на підприємстві, необхідно визначити наступні принципи системи управління:

- 1) Взаємоз'язок затратних та результативних показників заходів з розвитку персоналу;
- 2) Взаємоз'язок усіх показників, що характеризують персонал підприємства;
- 3) Забезпечення достовірності та несуперечності інформації;
- 4) Формування такої системи збору та аналізу інформації яка дала б змогу аналізувати та передбачати перспективні процеси.

З огляду на наявні проблеми в системі професійного навчання та світовий досвід її розвитку, основними напрямками вдосконалення в Україні слід вважати наступні:

– перехід до безперервної підготовки кадрів на основі інтеграції освіти, науки та виробництва, ядром якої є створення при провідних університетах навчально-науково-виробничих центрів, які забезпечують координацію діяльності наукових організацій, вищих навчальних закладів і підприємств по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації спеціалістів;

– удосконалення законодавчого забезпечення процесів професійного навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів.

– розробка системи сертифікації щодо навчання персоналу;

– підвищення зацікавленості роботодавців у зростанні професійного рівня персоналу;

- розробка системи стимулювання працівників до навчання;
- удосконалення організації професійного навчання кадрів;
- поліпшення якості професійного навчання на виробництві та ін. [4].

Для сприяння підприємствам в організації професійного навчання працівників треба:

- відновити систему професійної орієнтації молоді, що вчиться, об'єднавши зусилля влади різного рівня, навчальних закладів і роботодавців;
- максимально спростити умови ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;
- змінити підходи і вимоги до розробки учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами тощо;
- розробити і розповсюдити ефективну і зручну методику оцінки ефективності навчання персоналу підприємств;
- розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;
- запропонувати на законодавчому рівні відповідний дієвий механізм заохочення роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т. п.) [5].

Висновки. Для підвищення ефективності діяльності багатьох підприємств у даний час необхідно впровадження інновацій, які в основному полягають у виборі нового продукту замість збиткового, способу фінансування інвестиційного проекту по освоєнню випуску і продажів нового продукту або впровадження нового технологічного процесу. Упровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація працівників не може бути гарантована базовою освітою. Якісне навчання персоналу дозволяє роботодавцю отримати велику віддачу у формі зростання продуктивності, досвіду, підвищення рівня відданості компанії та загального внеску в бізнес з боку співробітників.

Отже, для збільшення прибутку підприємства потрібно завжди вкладати кошти в персонал. Автором було запропоновано найбільш пріоритетні засоби інвестування: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання. Також ефективне управління персоналом і своєчасне спрямування інвестицій в достатньому обсязі на навчання співробітників сприятиме підвищенню економічних показників діяльності підприємства.

Аннотація. В статье рассмотрены приоритетные направления повышения эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия. Освещены основные проблемы, сдерживающие инвестирование в персонал предприятия. Обоснована целесообразность инвестиций в персонал и предложено определять приоритеты инвестирования.

Ключевые слова: инвестиции в персонал, развитие персонала, профессиональное обучение, эффективность, конкурентоспособность.

Abstract. Priority directions of increase of efficiency of investments in development of the personnel of the enterprise are considered in the article. The main problems that inhibit investment in the staff of the enterprise are highlighted. The feasibility of investing in staff is substantiated and it is proposed to determine investment priorities.

Key words: investment in personnel, staff development, vocational training, efficiency, competitiveness.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Биба В. В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 10. С. 166–171.
2. Горпинченко О. В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. № 8. С. 45–48.
3. Державна служба статистики України: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Профессиональное обучение персонала в США: краткий обзор. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnoe-obuchenie-personala-v-soedinennyh-shtatah-ameriki-kratkiy-obzor>.
5. Савченко В. А., Гемма М. Д. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2016. Вип. 1. С. 42–51.