

*Ковальова К.Л., магістр, Ніфатова О.М., к.е.н., доц.*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

### **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ШВЕЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Анотація.** У статті проведено аналіз проблем розвитку людського капіталу на вітчизняних швейних підприємствах. Встановлено, що людський капітал є рушійною силою розвитку та процвітання будь-якого підприємства, тому застосування дієвих заходів щодо розвитку умінь, знань та рівня кваліфікації кожного працівника є запорукою успіху підприємства в сучасних ринкових умовах. У статті представлено результати наукових досліджень, спрямованих на розвиток людського капіталу; розглянуто стан і тенденції розвитку людського капіталу на українських підприємствах; висвітлено проблеми з якими зіштовхнулися підприємці у швейній галузі під час роботи з людськими кадрами.

**Ключові слова:** людський капітал; швейне підприємство; працівники; легка промисловість; людський розвиток.

*Ковалева К.Л., магістр, Ніфатова Е.М., к.э.н., доц.*

*Киевский национальный университет технологий и дизайна*

### **АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ШВЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИИ**

**Аннотация.** В статье проведен анализ проблем развития человеческого капитала на отечественных швейных предприятиях. Установлено, что человеческий капитал является движущей силой развития и процветания любого предприятия, поэтому применение действенных мер по развитию умений, знаний и уровня квалификации каждого работника является залогом успеха предприятия в современных рыночных условиях. В статье представлены результаты научных исследований, направленных на развитие человеческого капитала; рассмотрено состояние и тенденции развития человеческого капитала на украинских предприятиях; выделены проблемы, с которыми столкнулись предприниматели в швейной отрасли при работе с человеческими кадрами.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; швейное предприятие; работники; легкая промышленность; развитие общества.

*Kovalova K., Nifatova O.*

*Kyiv National University of Technologies and Design*

### **ANALYSIS PROBLEM OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AT THE NATIONAL SEWING COMPANIES**

**Abstract.** This article explores development problems of human capital at the domestic sewing companies. It established that human capital is the driving force behind the development and prosperity of any company, so implementation of effective measures to promote skills, knowledge and qualification level of each employee is the key to the business success in present market conditions. This article describes the results of scientific research directed at the development of human capital; investigated state and trends of human capital development at Ukrainian companies; highlighted the problems encountered by entrepreneurs in the garment industry during work with human capital.

**Keywords:** human capital; sewing company; employees; garment industry; human development.

**Постановка проблеми.** Таке поняття, як «людський капітал» почало зустрічатися в західній економічній літературі ще на початку 60-х років ХХ століття. До причин виникнення різкої зацікавленості у економістів теоретиків до даного поняття можна віднести: загальнонаукову зацікавленість вчених у аналізі проблем людини на робочому

місці; визнання того факту, що саме інвестиції у розвиток творчих потенціальних можливостей людини, а також у підвищення рівня кваліфікації окремого працівника виступають найефективнішими важелями при бажанні підприємства досягати певного економічного процвітання.

Сьогодні, на етапі економічних змін та інноваційного розвитку суспільства, головною цінністю на ринку праці виступає високоосвічений, розвинутий людський капітал, що є провідним чинником сталого розвитку та економічного процвітання будь-якого підприємства зокрема у швейній галузі, адже конкурентоспроможність компанії дуже часто вимірюється не за рахунок матеріальних ресурсів, а саме завдяки знанням та умінням працівника, які є основою людського капіталу підприємства.

Однак для визначення доцільності інвестування у людський капітал, необхідно проаналізувати, насамперед, які фактори впливають на уповільнювання його активного розвитку. Оцінка чинників негативного впливу на розвиток людського капіталу дає можливість кількісно виміряти вплив негативних факторів на цінність інвестування у людину. Від того, наскільки точно та якісно проведено дослідження проблеми розвитку людського капіталу, залежатиме ефективність застосування ряду заходів, щодо розвитку умінь, знань та кваліфікацій робітників.

Отже, наукова проблема аналізу чинників, які заважають повноцінному розвитку людського капіталу на вітчизняних швейних підприємствах полягає в вирішенні питання актуальності інвестування підприємств в уміння, знання, вроджених здібностей конкретного працівника у швейній галузі.

**Аналіз останніх джерел, досліджень та публікацій.** Важливість та актуальність розвитку людського капіталу на підприємства досліджували у своїх наукових роботах, як закордонні так і вітчизняні економісти теоретики. Першими, хто описав у своїх наукових доробках особливості людського капіталу серед закордонних науковців були Г. Беккер [1] та Т. Шульц [2]. Також М. Фішер [3], А. Сміт [4], Л. Туроу [5] та інші прагнули ввести людський фактор у систему економічних понять. Серед українських науковців, які у своїх роботах висвітлили важливість людського капіталу слід виділити О. Грішнову [6], Л. Іваненко [7]. В. Щербак [8] приділила увагу у своєму науковому доробку саме аналізу еволюції розвитку людського капіталу на підприємствах. Важливість інвестування в людський капітал, що у свою чергу виступає основою забезпечення ефективності операційної діяльності підприємства досліджувала у своїй праці Т. Янковець [9]. Аналіз формування та оцінку людського капіталу на сучасному підприємстві здійснив Д. Горювий [10].

**Мета дослідження.** Метою статті є аналіз проблем розвитку людського капіталу на вітчизняних швейних підприємствах.

**Результати дослідження.** Ще у 60-ті роки науковці почали досліджувати особливості використання людських ресурсів на підприємстві, підраховувати ефективність використання людського капіталу та намагалися надати чіткий опис усіх факторів, які відносяться до характеристики такого терміну як «людський капітал». Спочатку, до основних ознак людського капіталу було включено розумові здібності, стан здоров'я та вроджені уміння, якими володіє конкретний працівник. З часом, критерій опису людського капіталу розширився і почав включати в себе ще й майбутній дохід, який отримає підприємство за рахунок розвитку нових навичок, знань, умінь та кваліфікацій кожним окремим працівником.

В загальному, під терміном «людський капітал», слід розуміти як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який під впливом чинників зовнішнього і внутрішнього середовища безпосередньо використовується для досягнення цілей підприємницької діяльності, тобто сприяє зростанню продуктивності праці, своєчасному випуску якісної продукції заданого асортименту, збільшенню обсягів випуску і

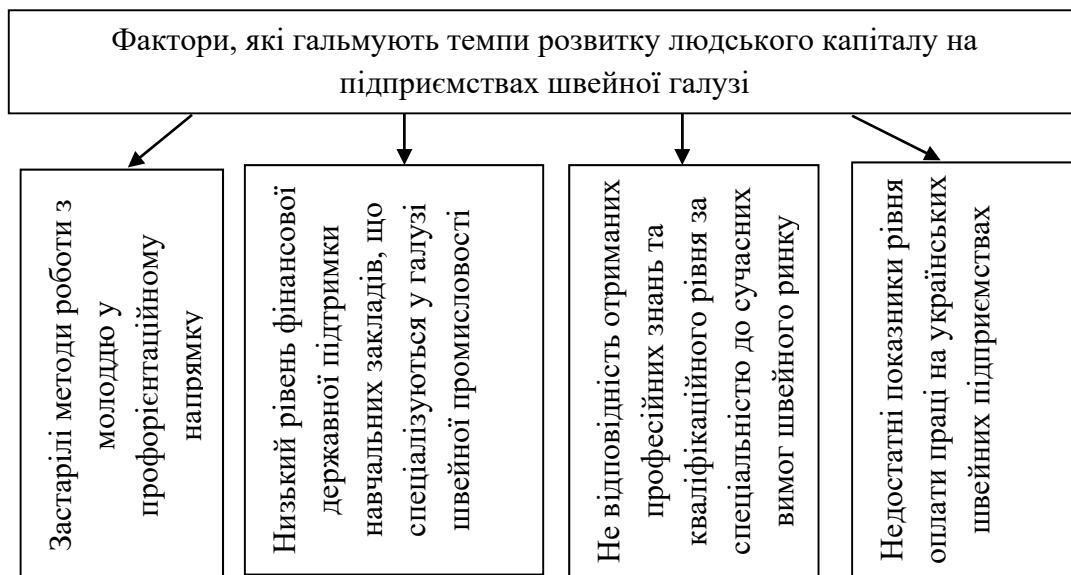
реалізації інноваційної продукції тощо, що у свою чергу стимулює зростання доходів підприємства, підвищення ефективності його діяльності [11, с. 109–110].

В галузі швейної промисловості людський капітал відіграє не менш важливу роль, адже на кожному швейному підприємстві працює цілий штат працівників, які проєктують, відшивають та виготовляють швейну продукцію. Сьогодні, український швейний ринок не має необхідності у збільшенні асортименту, адже він заповнений майже всіма різновидами швейних та текстильних виробів від відомих у всьому світі брендів до недавно започаткованих торгових марок та часто, навіть не зареєстрованих виробників.

Статистичні дані свідчать, що в Україні, станом на 2017 рік, у галузі швейної промисловості діє понад 10 тисяч підприємств. Взагалі, українська текстильна промисловість налічує біля 2,5 тисяч компаній, а підприємств, які спеціалізуються на виробництві вже готового одягу і хутра – близько 6 тисяч. Серед усієї кількості швейних підприємств лише менше 1% знаходяться у державній власності, а решта приватизовані.

Одним із шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку та розвитком його виробничої бази є інвестування у розвиток людського капіталу компанії. Проте, наявність широкого кола інформації про вагомість людського капіталу на підприємстві, часто не враховується при розподілі коштів на підприємстві з метою інвестування у працівника.

До факторів, що гальмують розвиток людського капіталу та скорочують його накопичення, можна віднести наступні (рис. 1).

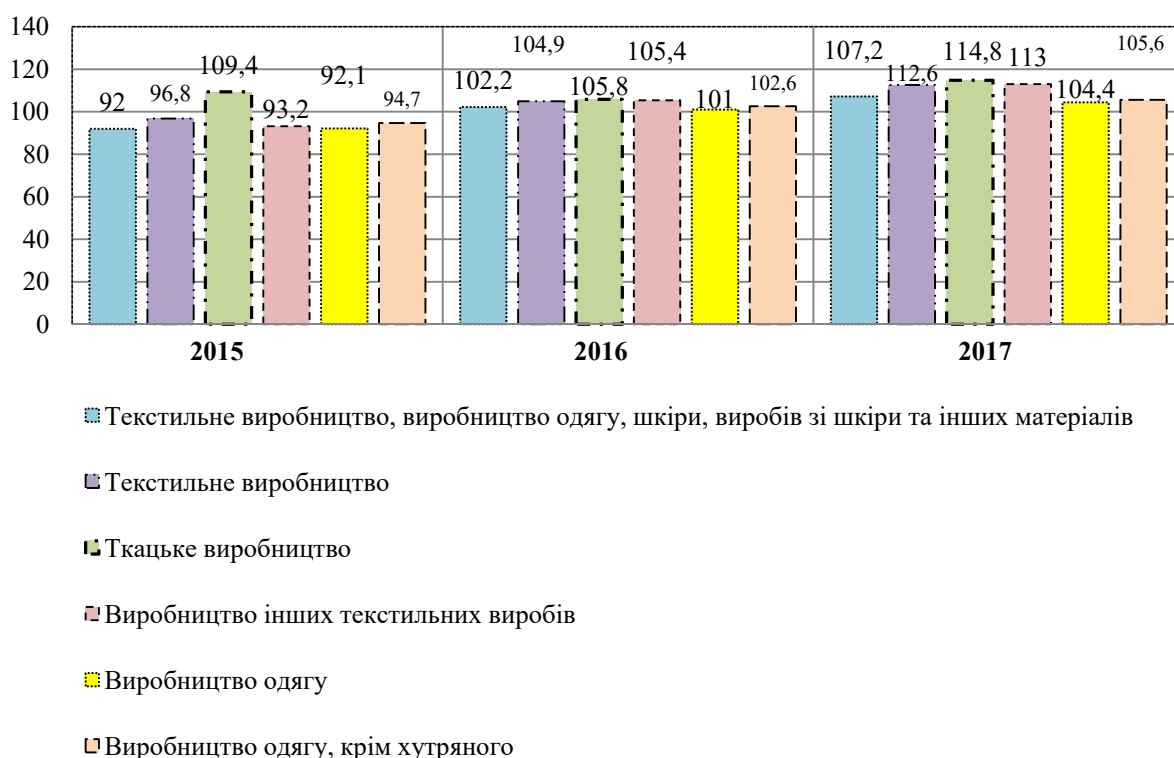


Джерело: авторська розробка.

Рис. 1. Фактори, які гальмують темпи розвитку людського капіталу на підприємствах швейної галузі

Опираючись на інформацію, представлену на рис. 1, факторами гальмування розвитку людського капіталу на вітчизняних швейних підприємствах можуть бути не тільки низький рівень фінансування та інвестування коштів у працівників, а і застарілі методи роботи у профорієнтаційній сфері серед випускників. Також, невисокий рівень заробітної плати у швейній галузі, робить професію у цій сфері не перспективною.

Для того, аби зрозуміти масштаби важливості питання розвитку людського капіталу саме на швейних підприємствах, слід проаналізувати стан в якому знаходиться даний ринок (рис. 2) в Україні сьогодні.



Джерело: розроблено авторами за [12].

Рис. 2. Індеси промислової продукції України за видами діяльності в 2015–2017 рр., %

На рис. 2 представлено індеси промислової продукції (ІПП) в Україні, які відображають розподіл валової доданої вартості між промисловими видами діяльності, із відповідних індивідуальних індесів по кожному товару. Отже, можна побачити, що за період з 2015 по 2017 рік, ІПП у текстильній промисловості зростав у кожній сфері виробництва. Найбільші показники спостерігалися у ткацькому виробництві, текстильному виробництві та виробництві інших текстильних виробів. Найнижчий показник ІПП у 2017 році був у виробництві одягу.

Данні індеси промислової продукції розраховуються для всіх галузей виробництва, тому доцільно порівняти швейне виробництво з іншими, найбільш розвинутими, галузями в Україні. Результати порівнянь представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Індеси промислової продукції за видами діяльності в Україні, %

Промисловість	2014	2015	2016	2017
Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	98,6	92,0	102,0	107,2
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	102,5	89,3	104,4	102,9
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	93,4	88,0	102,5	93,5

Джерело: складено авторами за [13, с. 112].

З табл. 1 видно, що найвищі показники у 2014 році належали виробництву харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів. У 2015 р. лідируючі позиції займало постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, а у 2017 р. перший щабель, серед представлених видів діяльності, зайняло текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри,

виробів зі шкіри та інших матеріалів. Такий показник свідчить про розвиток швейної промисловості України сьогодні.

З іншої сторони, статистичний аналіз говорить про низький рівень вступу випускників до університетів, які спеціалізуються безпосередньо на наданні освітніх послуг населенню держави саме для швейної галузі. У табл. 2 представлено перелік спеціальностей, які показують пріоритети вступників у 2017/2018 навчальному році.

Таблиця 2

**Контингент студентів у закладах вищої освіти у 2017/18 н. р., за галузями знань, осіб**

Галузь знань	Університети, академії, інститути	
	Кількість студентів, усього	Кількість випущених з ЗВО, усього
Педагогічна освіта	23821	12931
Журналістика та інформація	5854	2227
Менеджмент і адміністрування	20419	10628
Текстильна та легка промисловість	1125	1027
Будівництво та архітектура	13441	7598
Медицина	39603	9428
Сфера обслуговування	13481	5879

Джерело: складено авторами за [14, с. 25–27].

За даними, представленими у табл. 2, можна порівняти контингент студентів за певними спеціальностями у 2017/2018 навчальному році та виокремити найбільші популярні галузі знань серед випускників шкіл. Якщо порівнювати вибір студентів, які навчаються в університетах, академіях чи інститутах, то найбільшу популярності здобули професії в сфері медицини – 39603 осіб; професій, які пов’язані з педагогікою – 23821 осіб та у сфері менеджменту й адміністрування – 20419 студентів. Стати кваліфікованими працівниками у сфері текстильної та швейної промисловості вирішили лише 1125 студентів.

Отже, проведений аналіз швейної промисловості в Україні показав, що більшість приватних підприємств активно працюють та розвиваються, але лише за рахунок виготовлення більшої кількості товарів. Водночас з цим, чисельність випускників навчальних закладів, які прагнуть працювати в швейній галузі скорочується. Такий показник вказує на вагомій перешкоди у розвитку людського капіталу на вітчизняних швейних підприємствах. Керівники не інвестують у працівників, не прагнуть розвивати людський капітал бо не бачать у цьому позитивних переваг. А працівники, в свою чергу, не мають відповідної мотивації для підвищення власного рівня кваліфікації, так як не бажають самостійно розвиватися не отримуючи гідної оплати праці.

**Висновки та пропозиції.** Отже, підбиваючи підсумки проведеного аналізу чинників, які заважають розвитку людського капіталу на українських швейних підприємствах можна сказати, що:

- випускники не отримують достатньо профорієнтаційної інформації щодо обрання тієї, чи іншої професії, а тому, обирають часто спеціальності, за якими пропозиція перевищує попит на ринку праці;
- у закладах освіти використовуються застарілі методи донесення інформації, а тому випускники часто не отримують найновіших професійних знань, які вимагає роботодавець в сучасних умовах;
- швейна промисловість починає займати високі позиції в державі, але є велика кількість підприємств, які не в змозі конкурувати з лідерами ринку;
- керівники не інвестують у працівників, бо не бачать підтримки зі сторони держави;
- працівники не мають відповідної мотивації зі сторони керівництва для підвищення власних кваліфікаційних навичок, а тому не наповнюють людський капітал підприємства.

Таким чином, проведений аналіз проблем розвитку людського капіталу доводить необхідність стимулювання підприємців до співпраці з освітніми закладами, які надають знання у галузі швейної промисловості. Закріплення міцних договірних відносин між освітою та бізнесом позитивно впливає на рівень отриманих професійних компетенції, навичок студентів. Крім того, слід зазначити доцільність впроваджених заходів з підвищення кваліфікації, як дієвого інструмента розвитку людського капіталу підприємства.

#### Список використаної літератури

1. Becker I. G. Investment in Human Capital / I. G. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – No. 70 (5). – P. 9–49.
2. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Review. – 1961. – No. 1. – P. 1–17.
3. Fisher I. Nature of capital and income / Fisher I. – New York: Maximillan, 1906.
4. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / А. Сміт; пер. з англ. – К.: Port-Royal, 2001. – 590 с.
5. Tnurow L. Investment in Human Capital / L. Tnurow. – Belmont, 1970. – 121 p.
6. Грішнова О. А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / О. А. Грішнова // Проблеми формування ринкової економіки: міжвід. наук. зб. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) та ін. – К.: КНЕУ, 2001. – Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – С. 75–85.
7. Іваненко Л. В. Сутність людського капіталу підприємства / Л. В. Іваненко // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: Зб. наук. пр. – К.: ІЕП НАНУ, 2014. – С. 274–287.
8. Щербак В. Г. Еволюція методів і прийомів капіталізації трудового потенціалу від класичних парадигм до сучасного осмислення / В. Г. Щербак // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2011. – № 2. – С. 40–44.
9. Янковець Т. М. Інвестування в людський капітал як основа забезпечення ефективності операційної діяльності підприємства / Т. М. Янковець // Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції: у 2-х частинах (м. Ужгород, 17–18 листопада 2017 року) / за заг. ред.: М. М. Палінчак, В. П. Приходько, А. Krynski. – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. – Ч. 2. – С. 35–38.
10. Горовий Д. А. Формування та оцінка людського капіталу сучасного підприємства / Д. А. Горовий // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2014. – № 2 (1). – С. 186–192.
11. Янковець Т. М. Економічна сутність та структуризація людського капіталу підприємства / Т. М. Янковець, К. Л. Ковальова // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали сьомої міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 вересня 2018 р. – Одеса, Атлант, 2018. – С. 109–110.
12. Офіційний сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
13. Статистичний щорічник України за 2017 рік. – К.: Державна служба статистики, 2017. – 241 с
14. Вища освіта в Україні у 2017 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2018. – 298 с.