

СЕКЦІЯ 4 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.108.26:330.322.5

Ревтюк Є.А.*кандидат економічних наук,
докторант кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Боднарук І.Р.***аспірант кафедри теорії економіки та управління
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто особливості процесів інвестування у людський потенціал підприємства. Уточнено дефініцію «інвестиції в людський потенціал підприємства». Запропоновано класифікацію основних напрямків вкладання інвестицій у людський потенціал.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, людські ресурси, інвестиції у людський потенціал, управління людським потенціалом.

Ревтюк Е.А., Боднарук И.Р. ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены особенности процессов инвестирования в человеческий потенциал предприятия. Уточнена дефиниция «инвестиции в человеческий потенциал предприятия». Предложена классификация основных направлений вложения инвестиций в человеческий потенциал.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы, инвестиции в человеческий потенциал, управления человеческим потенциалом.

Revtyuk Y.A., Bodnaruk I.R. FEATURES OF THE INVESTMENT PROCESS IN HUMAN POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Features of the investment process in human potential of the enterprise are reviewed in the article. The definition of enterprise human potential investment is clarified. The classification of the major investment directions in human potential is proposed.

Keywords: human potential, human capital, human resources, investment in human potential, human potential management.

Постановка проблеми. Трансформація суспільно-економічної формації до нової інформаційної стадії розвитку, що характеризується наукоємністю, поширенням нових знань та технологій, визначає важливу роль людини, її інтелектуальних здібностей, креативності та творчості у забезпечення конкурентних переваг. Розвиток та ефективне використання потенціалу людини стає головним критерієм досягнення успіху, а інвестування в людину – стратегічним напрямом діяльності як окремого суб'єкта господарювання, так і суспільства загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основи теорії інвестування у людину були закладені ще на початку 60-х рр. XX ст. провідними економістами Т. Шульцем та Г. Беккером, що зробили значний внесок у розвиток теорії людського капіталу. Саме Т. Шульц вперше використав категорію «людський капітал», зазначаючи, що «...однією з форм капіталу є освіта, людським його називають тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є так як стає в майбутньому джерелом або задоволення потреб, або прибутку, або того та іншого разом» [1, с. 13]. Варто виділити одну із основних заслуг теорії людського капіталу – обґрунтування провідної ролі людини та її здібностей у суспільному виробництві. Це стало поштовхом у розумінні важливості інвестицій у людину, як в окремий індивід та в суспільство в цілому задля забезпечення довготривалої віддачі [2, с. 103]. Сьогодні проблематика інвестування у людину розглядається у наукових працях багато вітчизняних

і зарубіжних науковців, зокрема щодо видів інвестицій у людину, то більшість науковців сходяться на думці щодо важливості їх залучення в освіту та охорону здоров'я, додаючи також такі напрями, як: витрати на мобільність [3; 4], забезпечення мотивації [5, с. 915-916]. При цьому автори вибір мотивації як напрямку інвестування обґрунтовують тим, що від орієнтованості працівника на досягнення високих результатів залежить як ефективність його праці, так і загальна ефективність підприємства. Захарова О.В. окрім зазначених напрямів називає ще й такі як: професійний розвиток та перепідготовка; інноваційна та творча діяльність; мобільність та полівалентність [6, с. 51]. І.М. Новак до складу інвестицій відносить витрати на «підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних, та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.». [7, с. 84-85]. Більш повну характеристику складових інвестування в персонал подає О.С. Соколова, яка зазначає також такі види інвестицій, як «наукові розробки і розвиток інтелекту», «підготовка на виробництві», «мотивація», «міграція», «екологія і здоровий образ життя» [8, с. 271]. А. В. Кір'янов основними видами інвестицій в персонал підприємства вважає інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Він пропонує їх розширення з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття лояльності (прихильності) до організації [9].

Проте зазвичай більшість науковців розглядають процеси інвестування у людину, носія людського капіталу, застосовуючи традиційні підходи теорії інвестицій. Той факт, що підвищення рівня освіти, кваліфікації ще не означає автоматичного зростання продуктивності праці носія людського капіталу, зазвичай замовчується. Тому, на нашу думку, доцільно розглянути витрати на освіту та розвиток здібностей людини як інвестиції у людський потенціал, який за умови ефективного використання трансформується у людський капітал.

Формулювання цілей статті (постановка проблеми). Метою даної статті є уточнення дефініції «інвестиції у людський потенціал» та обґрунтування напрямів інвестування у людський потенціал підприємства. Для досягнення поставленої мети пропонується вирішення наступних завдань: з'ясування особливостей інвестування у людський потенціал підприємства, визначення напрямів, ризиків та можливих результатів інвестування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існуючий механістичний підхід до розгляду інвестицій у людський капітал сформувався на основі припущення Г. Беккера та його послідовників щодо раціональності поведінки його носія. Традиційна економічна парадигма зазвичай не враховує того факту, що, на відміну від інших видів капіталу, носій людського капіталу володіє свободою вибору. При цьому сам людський капітал неможливо відчужити від його власника. Таким чином досить часто людський потенціал невірно співвідносять з людським капіталом, який є важливою (але не єдиною) формою прояву людського потенціалу в системі ринкових відносин і пов'язаний з отриманням потоку доходів завдяки ефективності вкладень в розвиток професійних якостей його носія. При цьому самі по собі витрати на отримання освіти, професійних знань і навиків, самовдосконалення індивіда ще не є гарантією приросту людського капіталу. Тобто інвестиції в освіту являють собою лише можливі імовірнісні вигоди в майбутньому, а до сфери можливого відноситься поняття «потенціал», отже, тут слід оперувати терміном «людський потенціал», а не «людський капітал» [10, с. 70]. Зокрема, на думку І. Каленюк про те, що «сукупність здібностей людини не є капіталом, тому що самі по собі вони нічого не означають: тільки включення певного набору здібностей і засвоєних знань людини до відповідної системи суспільно-економічних відносин дає можливість ідентифікувати їх як капітал» [11, с. 67-68], варто підкреслити необхідність залучення інвестицій у розвиток здібностей людини та її потенціалу, а також забезпечення ефективного його використання.

Важливість інвестування також наголошується у роботі [12, с. 192], де автори зазначають, що «людський потенціал – це економічна категорія, що характеризує не тільки сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людську істоту, але і всі сформовані, накопичені і розвинуті властивості та якості індивіда за рахунок інвестицій у людину».

У роботі [13, с. 89] нами було запропоновано структуру людського потенціалу підприємства поділити на особистісний потенціал та потенціал колективу працівників. Таким чином, розглядаючи напрями інвестиції у людський потенціал в залежності від об'єктів інвестування, слід розрізняти:

- інвестиції у накопичення продуктивних здібностей носія людського капіталу;

- інвестиції у процеси капіталізації людського потенціалу, а саме створення передумов для його реалізації та трансформації у людський капітал.

Особливістю першого напрямку є те, що процеси набуття продуктивних здібностей носія людського капіталу та їх реалізація у суспільно-господарських процесах зазвичай розділена значним проміжком часу. Як наслідок не завжди вдається реалізувати накопичений впродовж життя індивідуума потенціал. Це зумовлюється великою кількістю чинників, як от зміна технології, невідповідність структури ринку праці та системи підготовки фахівців, ціннісні характеристики людини та суспільства тощо. При цьому як суспільство, так і людина досить часто свідомо інвестує у завідомо неприбуткові складові людського потенціалу. Яскравим прикладом може слугувати відвідування музичної чи художньої школи підлітком без перспективи подальшої мистецької кар'єри, хоча за певних умов така підготовка може створити для нього конкурентні переваги.

Таким чином, вкладання коштів у капіталізацію людського потенціалу особи чи групи осіб є невід'ємною умовою ефективного функціонування соціально-господарської системи як от підприємство, галузь чи країна. При цьому такі капіталовкладення слід поділяти на індивідуальні (інвестиції у мотивацію працівника до використання власних здібностей) та колективні (інвестиції у заходи щодо активізації накопичення людського потенціалу особи чи групи осіб та створення умов для його реалізації у інтересах соціально-економічної системи).

Отже, під інвестиціями в людський потенціал підприємства будемо розуміти всі види капіталовкладень, що пов'язані з накопиченням продуктивних здібностей як окремої особи, так і колективу та створення умов для їх капіталізації у формі доданої вартості.

Інвестуючи в людський потенціал підприємства слід приділити увагу інтелектуальному потенціалу працівників, що є складовою особистісного потенціалу, адже здатність людей до засвоєння знань та пізнання, формування нових знань і використання їх в умовах знанневої економіки забезпечує конкурентні переваги у довгостроковій перспективі. Накопичення інтелектуальних здібностей людини є фундаментом для подальшого розвитку та постійного вдосконалення людського потенціалу індивіда. Щодо інвестування в потенціал групи та колективу працівників, то воно повинне бути спрямоване на забезпечення синергійного ефекту при використанні людського потенціалу підприємства, забезпечення організації праці та формування інформаційно-комунікаційної системи, що здатна створити умови для налагодження ефективного зворотного зв'язку.

Ефективність інвестування у людський капітал на мікрорівні в загальному вигляді може бути визначена шляхом зіставлення розміру вкладених коштів та економічних і матеріальних вигод, які було отримано в результаті інвестування. Ефективність інвестування у людський капітал на цьому рівні для кожного інвестора може бути визначена певною системою показників та критеріїв. Так, для працівника вигодою від інвестування є підвищення заробітної плати та професійне і кар'єрне зростання, а витратами – втрачений час та витрачені власні кошти. Для роботодавця витратами є інвестовані у людський капітал кошти підприємства, які порівнюються із цілою системою прямих та непрямих вигод від цих вкладень [6, с. 125].

Визначення ефективності інвестування, зокрема кількісних показників, є можливим на основі даних статистичної звітності. Згідно з Наказом Державної служби статистики «Про затвердження Загального таблиця (переліку) форм державних статистичних спостережень на 2013 рік», юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики подають такі форми статичної звітності [14]:

1) №1-ПВ «Звіт з праці» (місячна та квартальна періодичність подання звітів);

2) №1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» (звіт подається раз на два роки);

3) № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання».

Проте, як зазначив П. Друкер, «кількість – це категорія, яка не має ніякого змісту стосовно кваліфікованого персоналу. Більш важливим є його якість» [15, с. 69]. Тому надзвичайно важливим є визначення якісних критеріїв інвестування у людський потенціал за допомогою анкетування працівників.

Напрями інвестування, можливі форми їх здійснення, а також можливі результати інвестування подамо у таблиці.

Зазвичай, розглядаючи ефективність інвестицій, вкладених у людський потенціал особи, дослідники відмічають той факт, що остання в значній мірі залежить не тільки від накопиченого запасу умінь, знань, навичок та здоров'я, а й від тривалості трудового періоду, а також умов, в яких здійснюється використання людського потенціалу підприємства.

Ці умови визначають ризики інвесторів (знецінення капіталовкладень, втрата інвестицій, недоотримання розрахованого ефекту тощо), які, в свою чергу, впливають на привабливість тих чи інших інвестицій. Мірою ризику при інвестуванні у людський потенціал підприємства є ймовірність його невикористання або ж недовикористання. Відповідно серед ризиків інвестування в людський потенціал особи можемо назвати такі: невідповідність отриманої кваліфікації, підготовки чи перепідготовки; низький рівень навчання; зниження мотивації до трудової діяльності або ж демотивація; невідповідність техніки та технології отриманим знанням; втрата працездатності; звільнення працівника тощо.

Безумовно, очільне місце у структурі людського потенціалу підприємства займають продуктивні здібності особи. Поруч з тим капіталовкладення в колективний людський потенціал покликані зменшити ризики та підвищити ефективність капіталовкладень у працівника. Основною їх метою є створення умов, за яких людський потенціал особи реалізовуватиметься найбільш повно для досягнення цілей підприємства. Таким чином взаємопідтримуючий підхід до інвестування в окремі складові людського потенціалу підприємства являє собою одну з умов зменшення ризиковості капіталовкладень. Адже складові елементи людського потенціалу взаємодіють один з одним створюючи синергійний ефект, а, отже, інвестуючи в людський потенціал підприємства необхідно дотримуватись збалансованості: важливо співвіднести вкладення в особистісний потенціал та потенціал колективу працівників.

Таблиця 1

Напрями інвестування та можливі результати

Складові потенціалу	Напрями інвестування	Результати
Особистісний потенціал працівників		
Освітньо-професійний	Професійна підготовки та перепідготовки кадрів, створення умов для зростання професіоналізму та кваліфікації	Підвищення професійної кваліфікації та продуктивних здібностей працівників. Зростання кількості працівників, які мають вищу освіту, науковий ступінь, підвищили кваліфікацію.
Інтелектуальний	Зростання когнітивних здібностей, стимулювання пошуку нових рішень	Розвиток творчого потенціалу, новаторства, підвищення інноваційності, креативності працівників. Зростання кількості винахідників та раціоналізаторів; впроваджених інновацій.
Мотиваційний	Розвиток самомотивації особи, зменшення впливу демотивації	Підвищення продуктивності праці, прихильності, лояльності та зростання задоволеності працею.
Фізичний	Охорона праці, профілактичні заходи, діагностика, оплата лікування та реабілітації працівників, будівництво оздоровчих та фізкультурних центрів, добровільне медичне страхування тощо	Підвищення працездатності та продуктивності праці. Зменшення невідпрацьованого часу внаслідок втрати непрацездатності.
Соціально-психологічний	Система соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин між людьми	Сприятливий організаційний клімат у колективі, покращення соціальної забезпеченості, підготовленість до роботи, дисциплінованість.
Потенціал колективу працівників		
Потенціал системи управління	Створення відкритих систем управління, можливостей для кар'єрного зростання, участі в управлінні підприємством, що забезпечують умови для зростання та реалізації потенціалу працівників	Розвиток управлінського потенціалу. Зменшення плинності кадрів, зростання продуктивності праці.
Потенціал організації праці	Покращення умов праці і забезпечення їх відповідності санітарно-гігієнічним вимогам, зменшення впливу шкідливих чинників; створення сприятливих організаційних та соціально-побутових умов праці	Зростання задоволеності праці, підвищення фізичного потенціалу працівників. Зменшення кількості працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за результатами атестації робочих місць за умовами праці.
Інформативно-комунікативний потенціал	Формування ефективних комунікацій як з внутрішнім так і з зовнішнім середовищем; розвиток інформаційних технологій, які прискорюють процеси розповсюдження та опанування інформацією працівниками	Зменшення комунікаційних бар'єрів, прискорення обробки інформаційних потоків, забезпечення зворотного зв'язку

Джерело: розроблено автором

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Досвід високорозвинених країн світу доводить, що інвестування у розвиток людини навіть незначної суми дозволяє отримати значно більшу економічну віддачу у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства. Інвестиції в людський потенціал підприємства є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду підприємства, оскільки вони забезпечують як економічний, так і соціальний ефект. Виділення в структурі капіталовкладень інвестицій у людський потенціал колективу з метою створення передумов для реалізації здібностей працівника дозволяє повному подивитися на проблему управління інвестиціями у людський потенціал підприємства. Таким чином, важливою є подальша розробка механізму інвестування в людський потенціал підприємства з урахуванням принципу збалансованості напрямків капіталовкладень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Shultz T. Capital Formation by Education / T. Shultz // Journal of Political Economy. – 1960. – P. 22-34.
2. Максимович В. І. Роль інвестицій у людський капітал в економічному розвитку держави / В. І. Максимович // Вісник КЕФ КНЕУ ім. В. Гетьмана. – 2011. – № 2. – С. 103-106.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
5. Яровая Д. А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д. А. Яровая, М. В. Артамонова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 914-923.
6. Захарова О. В. Структура та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства / О. В. Захарова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля № 10(140)Ч. 2. – 2009. – С. 49-54.
7. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І. М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. – № 4. – С. 83-86.
8. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / О. С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2003. – С. 269-274.
9. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.
10. Глівенко С. В. Застосування категорії «потенціал» до вивчення факторів формування і розвитку еліти суспільства / С. В. Глівенко // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2013. – № 1. – С. 69-74.
11. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67-73.
12. Трубич, С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 186-192.
13. Боднарук І. Р. Щодо уточнення структури людського потенціалу підприємства / І. Р. Боднарук // Ринкова природа інституційних трансформацій сучасних економічних систем: Матеріали II-ї Міжнародної науково-практичної конференції 18-20 квітня 2013 року. Ч.2. – Чернівці: ЧНУ, 2013. – С. 88-90.
14. Наказ Державної служби статистики «Про затвердження Загального таблиця (переліку) форм державних статистичних спостережень на 2013 рік» від 28.12.2012 р. № 547.
15. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288 с.

УДК 338.242

Регг М.Г.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу
Мукачівського державного університету

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТУРИЗМУ ТА ВІДПОЧИНКУ

Стаття присвячена дослідженню ролі маркетингової діяльності в туризмі, вирішенню проблеми використання маркетингових технологій у розробленні та використанні туристичних продуктів та послуг туристичними підприємствами. Поглиблено розуміння призначення маркетингу туристичної діяльності.

Ключові слова: маркетинг послуг, маркетинг туристичної діяльності, туристичний продукт.

Регг М.Г. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ТУРИЗМА И ОТДЫХА

Статья посвящена исследованию роли маркетинговой деятельности в туризме, решению проблемы использования маркетинговых технологий в разработке и использовании туристических продуктов и услуг туристическими предприятиями. Углублено понимание назначения маркетинга туристической деятельности.

Ключевые слова: маркетинг услуг, маркетинг туристической деятельности, туристический продукт.

Regg M.G. ROLE AND IMPORTANCE OF MARKETING ACTIVITIES IN TOURISM AND RECREATION

The article investigates the role of marketing in tourism activities. Solving problems using marketing technology development and use of travel products and services to tourism enterprises. Depth understanding of destination marketing tourism.

Keywords: marketing services, marketing, tourism, tourist product.

Постановка проблеми. В традиційному виробництві, де результат праці – конкретний товар чи продукція, поняття маркетингу має більш конкретний

зміст. В туризмі результат діяльності зводиться до туристичного продукту, якому притаманні певні специфічні особливості, що суттєво впливають на мар-