

УДК 331.108:330.322.5

О.В. Захарова, к.е.н., доцент, докторант
ДВНЗ «Донецький національний
технічний університет», м. До-
нецьк

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ДОЦІЛЬНОГО ВИДУ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Обґрунтовано доцільність інвестування підприємствами у людський капітал. Визначено напрямки інвестування пріоритетні для підприємства та бажані для працівників. Встановлено основні складові ризику при здійсненні кожного виду інвестування.

Ключові слова: людський капітал, інвестування, ефективність, ризик.

У сучасних умовах важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації та компетенцій працівників, а також забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці, заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності, мотивацію працівників до професійного та кар'єрного зростання, надання можливості повноцінного відпочинку. Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних та нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного з працівників. Отже, виникає об'єктивна необхідність оцінки соціально-економічної доцільності витрат на постійний розвиток персоналу з метою продуктивного відтворення його знань, вмінь та навичок.

Питанням визначення основних напрямків інвестування у людський капітал присвячено багато наукових досліджень, серед яких слід назвати праці К.Р. Макконелла і С.Л. Брю [1, с. 556], О.А. Грішної [2, с. 31], І.М. Новак [3, с. 84-85], А.М. Ткаченко та Т.С. Морщенка [4, с. 129], Г.Т. Пальчевича [5, с. 281], Д.О. Ярової та М.В. Артамонової [6, с. 915-916], О.С. Соколової [7, с. 271]. Однак, не зважаючи на значну кількість досліджень, на сьогодні залишається відкритим питання визначення економічної доцільності кожного з видів інвестування у людський капітал. Саме тому, метою даної роботи є обґрунтування вибору доцільного виду інвестицій у людський капітал шляхом співставлення інтересів підприємства та персоналу із врахуванням можливих ризиків.

Інвестування у людський капітал починається безпосередньо з початку трудової діяльності людини, тобто з моменту працевлаштування на певне підприємство. Здійснення даного виду інвестування повинно приносити пряму

економічну віддачу інвестору. Узагальнення існуючих наукових поглядів на склад та напрямки інвестування у людський капітал дозволило визначити такі основні види інвестицій, як: освіта; професійний розвиток та перепідготовка; інноваційна та творча діяльність; охорона здоров'я; мобільність та полівалентність і мотивація розвитку.

Вказані види інвестицій відрізняються між собою характером впливу на результат праці персоналу і кінцевий результат діяльності підприємства. Так, в результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці. Розглядаючи такі види інвестування, як охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямків має вірогідний характер. Тому ці напрямки мають непрямий вплив на економічний результат і, як свідчить досвід роботи підприємств, інвестування по вказаних напрямках здійснюється вкрай рідко.

Разом з тим види інвестицій у людський капітал мають комплексний вплив на всі стадії його відтворення. Так, якщо вкладення коштів у професійний розвиток людини сприяє якісному і кількісному формуванню та нагромадженню людського капіталу, інвестування у мобільність і полівалентність дозволяє досягти найбільш ефективних умов його використання, то інвестиції у охорону здоров'я виконують функції продовження тривалості періоду високо продуктивного використання людського капіталу.

Якщо задатися метою ранжування видів інвестування у людський капітал за ступенем пріоритетності для підприємства, як самого активного інвестора, то найбільш важливими та перспективними є вкладення коштів у освіту і професійний розвиток та перепідготовку персоналу, рис.1. Даний вид інвестицій має найвищий рівень соціально-економічної ефективності як для підприємства, так і власно для працівника. Проте, вкладаючи кошти у професійний розвиток персоналу, підприємство отримує найбільший ступінь ризику, який пов'язано із високою вірогідністю звільнення працівника відразу після навчання в результаті зростання його ринкової вартості та отримання більш вигідної пропозиції від іншого підприємства. Ще однією складовою ризику при здійсненні даного виду інвестування є вірогідність низького рівня засвоєння знань працівниками при навчанні в наслідок або високої важкості засвоєння матеріалу, що викладається, або недостатньо високих розумових здібностей працівників, або відсутності у них зацікавленості у власному розвитку. Однак навіть якщо працівник повністю засвоїв матеріал і отримав достатню кількість необхідних теоретичних знань та практичних навичок, проте не має змоги відразу використати їх на практиці, підприємство втратить інвестовані кошти.



Рис. 1. Піраміда пріоритетності видів інвестування у людський капітал

Наступним пріоритетним видом вкладання коштів у людський капітал для підприємства є інвестування у інноваційну та творчу діяльність персоналу шляхом створення відповідних мотиваційних умов та зацікавленості працівників у інноваційному спрямуванні власної праці. Основними чинниками ризику при здійсненні даного виду інвестування у людський капітал є відсутність у працівників бажання змінювати устояну організацію і зміст власної праці та невідповідність між вимогами до якості праці і її оплатою на підприємстві.

Третьою за значимістю складовою для підприємства виступає інвестування у мобільність та полівалентність персоналу, яке призвано скоротити надлишкову чисельність персоналу та значно збільшити його взаємозамінність та професійну функціональність. Основним ризиком даного виду інвестування, як і у попереднього виду, є відсутність у персоналу бажання змінювати зміст власної праці з погляду на наявну невідповідність між вимогами до якості праці і рівнем її оплати на підприємстві.

Вкладання коштів у охорону здоров'я є одним з найменш привабливих видів інвестування у людський капітал для підприємства, проте найбільш бажаним – для працівника. Даний вид інвестування здебільшого здійснюють великі економічно успішні підприємства шляхом сплати медичних страховок та спортивних абонементів. В даному випадку ризик для підприємства скла-

дається у вірогідності захворювання людини не зважаючи на значні кошти, які спрямовуються на охорону її здоров'я.

Найменш пріоритетним для підприємства є інвестування у мотивацію працівників до розвитку, оскільки дане вкладення коштів не дає повної гарантії максимально швидкої віддачі від інвестування та має ризик втрати вкладених коштів якщо мотивування не дасть очікуваного ефекту.

Отже при виборі того або іншого виду інвестування підприємству слід не лише керуватися власним бажанням отримання найбільшого розміру прибутку у короткий термін, але і враховувати настрої та побажання працівників, а також можливі чинники ризику при здійсненні кожного з видів інвестування у розвиток людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ.] / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
3. 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.
4. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: Монографія / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. – Запоріжжя: Видавництво Запорізької державної інженерної академії, 2008. – 233 с.
5. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т екон. пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С. 279-282.
6. 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.
7. 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.

Annotation. *The expediency of investment by the enterprises in the human capital is proved. Directions, which are prior for the enterprise and desirable for workers are defined. The basic risk components of realisation each kind of investment are defined.*

Key words: *the human capital, investment, efficiency, risk.*