

УДК 331.101

Дьомкіна О.В.

*аспірант кафедри економіки підприємства
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

РИЗИКИ ПРИ ІНВЕСТИЦІЯХ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства, класифікації таких ризиків, а також визначенню причин їх виникнення. У дослідженні автор виокремлює основні групи ризиків, які стосуються співробітника, підприємства та зовнішніх змін. Було також визначено ризики неінвестування у розвиток персоналу, охарактеризовано причини їх появи та їх особливості.

Ключові слова: ризик, інвестиції, розвиток персоналу, мотивація, управління персоналом, класифікація ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу, людський капітал.

Дьомкіна О.В. РИЗИКИ ПРИ ІНВЕСТИЦІЯХ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: КЛАССИФИКАЦИЯ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Статья посвящена исследованию рисков при инвестициях в развитие персонала предприятия, классификации таких рисков, а также определению причин их возникновения. В работе автор выделяет основные группы рисков, которые относятся к сотруднику, предприятию и внешним изменениям. Были также определены риски неинвестирования в развитие персонала, охарактеризованы причины их появления и особенности.

Ключевые слова: риск, инвестиции, развитие персонала, мотивация, управление персоналом, классификация рисков при инвестициях в развитие персонала, человеческий капитал.

Domkina O.V. RISKS OF INVESTMENT IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF A FIRM: CLASSIFICATION AND REASONS OF OCCURRENCE

This article provides a definition and classification of risks of investment in the development of a personnel, with an emphasis on the reasons of its occurrence. In the research, the author separates three main groups of risks: related to the employee, related to the firm, and external changes. Particularly, the risks of non-investments were indicated and characterized.

Keywords: risk, investment, personnel development, motivation, human resource management, classification of risks of investment in the development of personnel, human capital.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації та підвищення ролі економіки знань все більшого значення набуває людський капітал, оскільки він виступає головним засобом виробництва та джерелом здобуття конкурентних переваг. З огляду на це, ключове значення надається правильному та ефективному використанню людського капіталу, його розвитку як на світовому, державному рівнях, так і на рівні окремих підприємств. Крім того, підприємства утворюють дуже важливу та велику ланку у системі формування та розвитку людського капіталу та в отриманні економічного та соціального ефекту від цього [8].

Розвиток людського капіталу передбачає вкладення ресурсів часу та коштів зараз для отримання результату у майбутньому, тобто це – інвестиції. Але даний вид інвестицій, завдяки наявності людського чинника в своїй основі, має низку особливостей, які необхідно враховувати для того, щоб вони були ефективними та приносили очікуваний результат. До того ж інвестиції як економічна категорія пов'язані з ризиком. Саме тому визначення та вивчення ризиків, які можуть виникнути у разі вкладення коштів у розвиток персоналу підприємства, а також розуміння причин їх виникнення, має велике значення, адже дає можливість передбачити негативні наслідки, підготуватися до них, розробити ефективну стратегію управління ризиками та уникнути небажаних втрат для підприємства. Все це набуває ще більшої актуальності з огляду на сучасний стан економічної ситуації в Україні, для подальшого розвитку економіки, підвищення її конкурентоспроможності та виходу з кризи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема дослідження інвестицій у людський капітал підприємства та розвитку персоналу займалися такі вітчизняні вчені, як О.А. Грішнова, В.М. Гриньова,

А.В. Денисова, О.С. Заклекта-Берестовенко, О.В. Захарова, А.Я. Кібанов, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.Г. Никифорова, В.А. Савченко, Ф.І. Хміль. Основними вченими теорії людського капіталу вважають таких зарубіжних вчених, як Г. Бекер, Т. Шульц, П. Ромер, Я. Мінцер. Останнім часом з'явилося багато наукових праць присвячених дослідженню людського капіталу та оцінці ефективності інвестицій у нього як в загальному визначенні, так і в аспекті людського ресурсу підприємств, що свідчить про підвищення актуальності даного напрямку. Зокрема, вагомий внесок у розвиток, дослідження та впровадження методів оцінки ефективності інвестицій у людський капітал на практиці зробив американський вчений Як Фітц-енц, який протягом більш ніж тридцяти років досліджує теоретичні та прикладні питання інвестицій у людський капітал, розробляє кількісні показники для вимірювання ефективності інвестицій на підприємствах. Крім того, варто підкреслити внесок у дослідження даного напрямку таких зарубіжних вчених, як С. Попов, В. Дятлов, Р. Алмеїда, П. Карнейро, Д. Кіркпатрик, К. Коерзельман, Дж. Хартога, Х. ван Офема, С. Байдечі, Х. Нільсен, Ф. Хедоурі.

Разом з тим слід наголосити, що багато теоретичних питань за даною проблемою, зокрема визначення та класифікація ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства, ще не вирішено, вони знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого розв'язання та комплексного дослідження.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є класифікація ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства та визначення причин їх виникнення.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- визначено та класифіковано ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства;
- наведено причини виникнення таких ризиків на підприємствах.

Вклад основного матеріалу дослідження. Розвиток персоналу підприємства – це комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем [1]. З огляду на це, в економічній науковій літературі не існує єдиного підходу до його визначення, тому що різні науковці по-різному трактують його сутність, акцентуючи увагу на окремих аспектах даної категорії. На нашу думку, найбільш повним є визначення А.Я. Кібанова, який характеризує розвиток персоналу як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи також охоплюють питання професійної адаптації, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом [6].

Ризик при інвестуванні у розвиток персоналу підприємства являє собою об'єктивно-суб'єктивну категорію діяльності господарського суб'єкта, що характеризується ймовірністю отримання додаткових конкурентних переваг та економічної вигоди, а також імовірністю часткової або повної втрати інвестованих коштів, в залежності від ефективності оцінки і управління факторами невизначеності, пов'язаними з персоналом підприємства. Наявність ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу – це природне явище, що виникає із економічної сутності інвестицій.

Для побудови структури ризиків, їх подальшого аналізу, вивчення та управління варто розділити ризики за різними характеристиками та джерелами походження, тобто класифікувати їх. У науковій літературі існують загальні підходи до класифікації ризиків за різними ознаками, зокрема варто навести основні, що стосуються теми даного дослідження, та дозволяють висвітлити та вирішити поставлені у статті завдання. Основні підходи до класифікації ризиків такі [4; 5; 8]:

1. За характером наслідків розрізняють чисті та спекулятивні ризики. Чисті ризики практично завжди несуть у собі втрати для підприємницької діяльності, а спекулятивні можуть нести як втрати, так і додатковий прибуток.

2. За часом ризики можуть бути короткостроковими і постійними, а також ретроспективними

(пов'язані із рішеннями, що були прийняті у минулому, але реалізуються тепер внаслідок зміни певних факторів впливу), поточними (співвідносяться із поточною діяльністю, змінюються під впливом постійно діючих факторів ризику) і перспективними (пов'язані з можливими змінами умов функціонування суб'єкта ризику нині, що в майбутньому може створити або змінити ризиковану управлінську ситуацію, подію, операцію тощо).

3. За рівнем втрат ризики поділяються на низькі, помірні, повні або мінімальні, оптимальні, допустимі, середні, максимальні, критичні, катастрофічні.

4. За сферою виникнення розрізняють зовнішні та внутрішні ризики, тобто ризики породжені ендогенними або екзогенними факторами функціонування об'єкту ризику відповідно.

5. За природою виникнення розрізняють суб'єктивні (невизначеність цілей діяльності: неправильне розуміння процесів, що аналізується, недостатній рівень кваліфікації, освіти, досвіду, необгрунтовані амбіції), об'єктивні (нестача інформації, стихійні лиха, макроекономічні, політичні зміни).

Аналізуючи ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства, на першому етапі варто розділити їх на три основні групи: ризики, що пов'язані з працівником, що стосуються підприємства та ризики, пов'язані із зовнішніми змінами. Даний поділ за джерелами виникнення, на нашу думку, сприяє кращому розумінню причин ризику та дозволяє більш ефективно управляти їм. Схематично цей поділ, класифікація та взаємозв'язки зображені на рисунку 1.

Отже, серед ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства можна виділити такі:

1. Ризик дострокового звільнення. Ризик того, що навчений підприємством працівник залишить місце роботи до того, як вкладені в нього кошти окупляться та почнуть приносити прибуток підприємству. У даному випадку обов'язково потрібно враховувати й незаплановані витрати підприємства на пошук нового працівника, його навчання та час адаптації до роботи. Варто зазначити, що ця категорія ризику є дуже небезпечною для підприємства, оскільки може привести до значних втрат.

Крім того, даний вид ризику за останні роки став ще більш небезпечним, оскільки, за офіційними даними Українського інституту соціальних досліджень [11], близько 50% українців не бачать перспектив нормального життя і працевлаштування в Україні. Причому кількість громадян, які сподіваються на поліпшення умов побуту та праці, зменшилася з 40% у 2005 році до 13% на початок 2013 року. За даними експертів, Україну масово залишають молоді люди до 30-40 років, причому більшість з них – це висококласні фахівці зі знанням іноземних мов. В основному імігрують у Північну Америку – 42% від загальної кількості емігрантів.

Окрім змін в економічній та політичній ситуації в країні існує велика кількість причин, за якими працівник залишає те чи інше підприємство. У більшості випадків причинами є низький рівень заробітної плати, великі обсяги роботи, нецікава робота, недостатній рівень трудової мотивації, нерозвинений рівень корпоративної культури та недосконалість системи управління персоналом підприємства, відсутність можливості кар'єрного

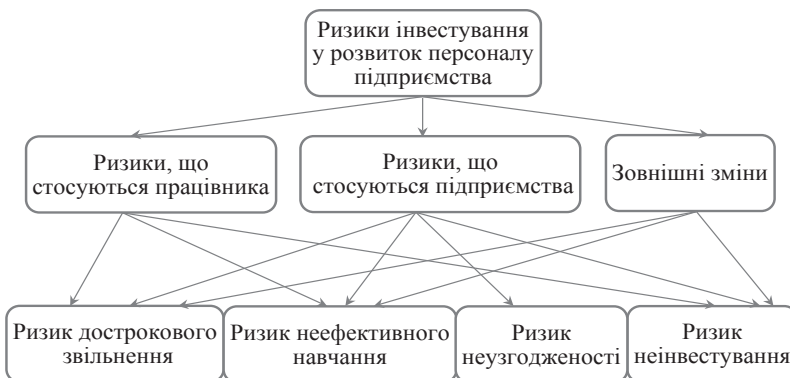


Рис. 1. Класифікація ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства

Джерело: розробка автора

зростання, взаємовідносини з керівництвом. До того ж причинами, що призводять до дострокового звільнення, можуть бути й особисті причини та обставини. Варто також звернути увагу на те, що для більшості працівників останнім часом все більшого значення набуває наявність заходів з навчання персоналу, соціального пакету, який включає в себе страхування життя, медичне страхування, виділення додаткових коштів на харчування, надання путівок та абонементів для заняття спортом тощо.

2. Ризик неефективного навчання. Даний вид ризику варто розглянути у двох складових:

- ризик того, що підприємство обере неадекватну програму навчання, тренінг, який буде мати лише короткостроковий ефект та не надасть особливих конкурентних переваг, тобто це ризик, який стосується дієвості підприємства. Цей вид ризиків характеризується відносно малими втратами, оскільки, як правило, сам факт проведення заходу з навчання персоналу вже несе в собі позитивний ефект, та навіть при невдалому підборі програми навчання ситуацію можна швидко виправити, враховуючи минулі помилки при побудові наступної програми. За офіційними даними швейцарських дослідників, що були опубліковані у звіті, присвяченому людському капіталу, у 2013 році Україна зайняла 88-ме місце серед 122-ти країн за категорією «навчання персоналу» та 84-те у категорії «сервіси з навчання персоналу» [13, с. 508]. Ці цифри свідчать про те, що система навчання персоналу на підприємствах України не є досконалою, та те, що є певні проблеми, на які варто було б звернути увагу, що у свою чергу дасть можливість зменшити ризики інвестування у розвиток персоналу;

- при інвестиціях в людський капітал має місце й ризик того, що персонал, у який було вкладено кошти, не засвоїть належним чином отриманих знань та, як результат, не підвищиться рівень ефективності праці. Як правило, причиною в даному випадку є низька або недостатня здатність працівників до навчання, початково неправильно підібраний персонал, зниження мотивації щодо кар'єрного зростання. Отже, дуже важливою для підприємства є розробка системи оцінювання рівня здатності до навчання у претендентів на посаду та вдосконалення системи підбору та тестування персоналу для підприємства.

3. Ризик неузгодженості стратегії підприємства та дій по управлінню персоналом. Такий ризик має місце у випадку, коли підприємство не врегулює свої стратегічні цілі з напрямками та планами розвитку персоналу, який має цих цілей досягати. У такій ситуації ресурси вкладені у розвиток персоналу можуть використовуватися неефективно або навіть підприємство може мати негативні фінансові наслідки. До того ж, на думку Ф.І. Хміль, розвиток персоналу і є тим ітеративним (повторюваним) процесом досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації [12, с. 325]. Загалом, аналіз наукових досліджень та реальний управлінський досвід доводить, що організація (як елемент управлінського процесу) передбачає на сучасному етапі вирішення менеджерами таких актуальних завдань [9]:

- підбір кваліфікованих педагогів для навчання персоналу;
- формування управлінської «команди», яка працюватиме над створенням нових напрямів розвитку персоналу та організації в цілому;
- добір «учнівського» контингенту, формування робочих груп;

- створення матеріально-технічної бази для успішного функціонування професійного розвитку персоналу і розв'язання економічних проблем в умовах нестабільної економіки;
- науково-методичне забезпечення процесу професійного розвитку персоналу.

4. Ризик неінвестування. Ще одним видом ризику, який суттєво відрізняється від всіх попередніх ризиків, є ризик того, що підприємство може втратити свої конкурентні переваги, кращих працівників та взагалі імідж, якщо не буде інвестувати кошти у свій людський капітал. Особливістю інвестування за таких умов є й те, що навіть якщо підприємство буде інвестувати за більшістю напрямків у свій персонал, а за якимсь ключовим ні, то це вже може стати причиною суттєвих втрат та зниження корисності всіх інших заходів. Причинами виникнення таких ризиків є підвищення рівня конкуренції, швидка зміна та поява нових методів та технологій управління.

На сьогоднішній день цей вид ризику є дуже актуальним, оскільки, знаходячись приблизно в рівних умовах, підприємства можуть здобути додаткових конкурентних переваг, інвестуючи у свій персонал, а можуть і зазнати збитків, якщо інвестувати не будуть. Причому негативний ефект, як правило, буде проявлятися у довгостроковому періоді, оскільки працівники підприємства та його клієнти відреагують на певну нестачу та відмінність від інших підприємств через деякий час. Крім того, можна виділити ще низку можливих ризиків, що можуть мати місце у разі неінвестування у розвиток персоналу підприємства:

1. Ризик того, що на підприємстві будуть працювати недостатньо кваліфіковані фахівці, що може призводити до помилок, зниження якості праці, повільного або недостатньо швидкого виконання своїх посадових обов'язків, підвищеної плинності кадрів. До того ж, якщо навіть підприємство обирає стратегію прийняття на роботу вже навчених висококваліфікованих працівників та не інвестує у розвиток свого персоналу, з часом знання та кваліфікація будуть втрачати свою актуальність та ефективність праці буде зменшуватися. Це все може призвести до втрати репутації, клієнтів, позицій на ринку, що у свою чергу впливає на фінансові результати діяльності підприємства.

2. Ризик зменшення мотивації працівників та привабливості підприємства як роботодавця, адже наявність системи навчання та розвитку персоналу на підприємстві є суттєвою перевагою при виборі місця роботи та сприяє формуванню лояльності у працівників до підприємства, на якому вони працюють.

3. Ризик зменшення соціального ефекту від інвестицій, адже підприємства являють собою важливу ланку та джерело для формування та розвитку людського капіталу [2].

Таким чином, при відсутності або недостатній кількості інвестування у розвиток персоналу на підприємстві можуть виникати певні ризики втрати конкурентних переваг, зниження якості продукції або послуг, зменшення мотивації працівників та плинність кадрів. Але варто й підкреслити обернену сторону ризику, адже відсутність інвестицій у розвиток персоналу підприємства може виступати в деяких випадках стимулом до самостійного навчання та розвитку працівників, формування в них необхідних вмій та навичок. Що, у свою чергу, призводить до підвищення відповідальності та свідомості щодо свого професійного розвитку. Це набуває ще більшої актуальності з розвитком інформаційних технологій та доступом

до глобальних безкоштовних та платних програм навчання у вигляді онлайн-курсів, форумів, тренінгів.

Варто також зазначити, що витратно-доходний підхід, як правило, нехарактерний для ризиків неінвестування у розвиток персоналу. Часто витрати на персонал бувають набагато більшими за доходи, але якщо цих вкладень не робити, то загальні непрямі втрати будуть набагато більшими, особливо від втрати конкурентних переваг, можливої плинності кадрів, втрати клієнтів тощо.

Висновки з проведеного дослідження. З наведеного вище можна зробити висновки, що ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства являють собою комплексний, багаторівневий та складний для вимірювання вид ризику, що характеризується у першу чергу наявністю людського фактора та пов'язаними з цим особливостями. Цей вид ризику суттєво відрізняється від інших загальноприйнятих видів ризику та не є достатньо вивченим та дослідженим. Виокремлення ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства, їх характеристика та класифікація являють собою важливий етап для подальшого аналізу та оцінки таких ризиків. У рамках наступного кроку у цьому напрямі доцільно було б детально дослідити фактори, що впливають на кожний із зазначених у даній статті видів ризику.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 13-16.
2. Грішнова О.А. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : [монографія] / Лич В.М., Бондар І.К., Лютий І.О., Грішнова О.А. та ін. За ред. В.М. Лича. – К. : КНУ-БА, 2009. – Ч. I. – 224 с., – Ч. II. – 236 с.
3. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал : методологія, оцінка, планування : [монографія] / Захарова О.В. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.
4. Івченко І.Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій : навч. посіб. / Івченко І.Ю. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
5. Камінський А.Б. Економічний ризик та методи його вимірювання : навч. посіб. / Камінський А.Б. – К. : Видавничий дім Козаки, 2002. – 120 с. – ISBN 966-514-040-X.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 638 с.
7. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст] : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
8. Лук'янова В.В. Діагностика ризику діяльності підприємства : [монографія] / В.В. Лук'янова. – Хмельницький : ПП В.В. Ковальський, 2007. – 312 с.
9. Мажник Н.А., Костін Д.А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства // Бізнес Інформ. – 2011. – № 1. – С. 103-107.
10. Никифоренко В.Г. Інвестування в людський капітал : механізми та інструментарій // Бізнес Інформ. – 2013. – № 4. – С. 274-277.
11. Український інститут соціальних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua/monitoring>.
12. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Хміль В.Ф. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
13. Economic Forum : The Human Capital Report 2013 [Electronic version]. – Access mode : <http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013/>.

УДК 351.83

Решетова Г.І.

*кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту невинробничої сфери
Донецького державного університету управління*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНОГО РУХУ НАСЕЛЕННЯ

У статті опрацьовано досвід зарубіжних країн у сфері міграційної політики. Досліджено принципи імміграційної політики ЄС, що водночас є її основними напрямками діяльності в міграційній сфері, накреслені необхідні заходи та засоби їх реалізації. Розглянуто можливість використання в Україні елементів зарубіжного досвіду.

Ключові слова: міграція, міграційний рух населення, ЄС, причини міграції, міжнародна міграція, досвід, імміграція.

Решетова А.И. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

В статье проанализирован опыт зарубежных стран в области миграционной политики. Исследованы принципы иммиграционной политики ЕС, которые в то же время являются и основными направлениями деятельности в миграционной сфере, намечены необходимые меры и средства их реализации. Рассмотрена возможность использования в Украине элементов зарубежного опыта.

Ключевые слова: миграция, миграционное движение населения, ЕС, причины миграции, международная миграция, опыт, иммиграция.

Reshetova G.I. REGULATION OF FOREIGN EXPERIENCE MIGRATION POPULATION

The article elaborated the experience of foreign countries in the field of migration policy. Principles of EU immigration policy, which is also the main directions of migration, outlined the necessary steps and measures for its implementation. The possibility of elements in Ukraine international experience.

Keywords: migration, migration of population, EU, causes of migration, international migration, experience of immigration.

Постановка проблеми. Разом із здобуттям незалежності у нашій країні розпочалася нова сторінка міграційної історії, одним із наслідків розпаду СРСР стало повноцінне залучення країни в міжнародний

обмін населенням. Проте набуття права на вільне пересування співпало у часі із глибокими структурними трансформаціями економіки, що супроводжувалися падінням рівня життя населення, зростанням