

ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. Захарова, кандидат економічних наук

Стратегічним пріоритетом економічного розвитку України у найближчий час має стати відродження промисловості країни. Реформування вітчизняної промислової галузі повинно починатися перш за все з розробки та впровадження в діяльність підприємств ефективної кадрової політики, практична реалізація якої повинна стати підґрунтям стійкого економічного росту підприємства, галузі та країни в цілому. Ключовим елементом кадрової політики підприємства й одночасно її інтенсифікатором є інвестування у людський капітал, яке дозволяє у довгостроковому періоді отримувати економічну віддачу від вкладених у персонал коштів.

Розглядаючи процеси інвестування суб'єктами господарювання у людський капітал, доцільно також визначити професійний і життєвий етап, на якому в момент здійснення певного виду інвестицій знаходиться працівник. Така необхідність пояснюється важливістю врахування двох чинників: об'єктивного – визначення потреб підприємства щодо розвитку працівника і рівня ефективності інвестицій, та суб'єктивного – виявлення наявності прагнення працівника щодо особистого професійного розвитку. Доцільність урахування другого чинника пов'язана з тим, що, за підрахунками науковців, загальна ефективність професійного навчання на 20 % залежить від наявності у людини бажання до власного розвитку [1, с. 164].

Досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, Л. М. Кольцова, В. В. Кольцова та А. Б. Марко вказують на наявність чотирьох взаємопов'язаних зон його професійного становлення: зона професійного росту, зона професійної реалізації, зона професійного вигорання та зона професійної стагнації [2]. Інші дослідники пропонують аналогічну, проте

більш спрямовану на індивідуальність людини послідовність етапів циклу трудового життя, до складу яких вони відносять такі фази: придбання знань, трудових вмінь та навичок; удосконалення; продуктивне виконання робіт; втрата трудових можливостей [3, с. 258–259]. В основу розробки даних класифікацій авторами було покладено принцип поступової узагальненої зміни професійного рівня працівника протягом усього трудового життя поза залежністю від приналежності до підприємства.

У відповідності до зміни сприйняття працівником іміджу підприємства виділяють такі стадії життєвого циклу працівника, як первісне уявлення про підприємство; перше враження; суб'єктивне уявлення про підприємство та усталене уявлення про підприємство [4, с. 28]. Система соціального розвитку, яку впроваджено у практику діяльності більшості японських фірм, базується на визначенні стадій життєвого циклу працівника з урахуванням зміни його сімейного стану: холостий або не заміжня; одруження; будівництво родини; зрілість; підготовка до літнього віку; насолода життям у старості [5, с. 119]. Проте ця класифікація стадій життєвого циклу працівника не дозволяють визначити, яким чином трансформується ставлення працівника до певного підприємства в залежності від зміни його якісних характеристик. Разом з тим існуючі класифікації стадій життєвого циклу працівника не дозволяють встановити наявність залежності між обсягом здійснених інвестицій у розвиток людського капіталу та компетентнісним рівнем працівника.

Визначенню складу стадій життєвого циклу різнорівневої підготовки фахівців присвячено дослідження В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко та Ю. М. Маршавіна, які пропонують таку послідовність етапів життєвого циклу: наукові

дослідження в галузі різнорівневої підготовки фахівців; розробка інтегрованої системи підготовки фахівців і її забезпечення; впровадження інтегрованої системи різнорівневої підготовки фахівців; функціонування інтегрованої системи підготовки фахівців; оцінка ефективності різнорівневої підготовки фахівців; формування і реалізація відповідних заходів, спрямованих на поліпшення інтегрованої системи різнорівневої підготовки фахівців [6, с. 169]. У даному визначенні стадій життєвого циклу в якості об'єкту дослідження виступає не професійний рівень певного працівника, а інтегрована система підготовки працівників, яка може бути впроваджена на будь-якому підприємстві та використана для підвищення професійного рівня як окремого працівника, так і групи працівників підприємства. Отже, така класифікація стадій життєвого циклу є підставою для формування ефективної системи різнорівневої підготовки фахівців, проте не дозволяє простежити зміну професійного рівня працівника у межах одного підприємства під впливом інвестицій у людський капітал.

Саме завдяки розробкам цих науковців було закладено основи дослідження стадій життєвого циклу працівника з різних аспектів його існування. Проте вимагають подальших досліджень питання визначення складу стадій життєвого циклу працівника відповідно до кадрової політики в умовах підприємства та впливу інвестування на результативність протікання кожної стадії життєвого циклу. Тому метою статті є дослідження впливу інвестицій у людський капітал на послідовність та тривалість стадій життєвого циклу працівника відповідно до кадрової політики підприємства.

В умовах діяльності будь-якого суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал із врахуванням обґрунтованого рівня потреби щодо розвитку персоналу та бажання працівників щодо власного професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь життєвий цикл працівника на підприємстві розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення профе-

сійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації.

Кожен працівник з моменту працевлаштування на підприємство послідовно проходить усі стадії життєвого циклу. Швидкість і тривалість проходження кожної стадії залежить як від особистих якостей і професійних прагнень самого працівника, так і від дії інших чинників. На тривалість кожної стадії життєвого циклу працівника на певному підприємстві впливають як чинники внутрішнього, так і зовнішнього середовища. До складу найбільш впливових чинників внутрішнього впливу слід віднести обсяг і інтенсивність інвестування у розвиток людського капіталу з різних джерел, мотиваційні установки й очікування працівників, рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання, існуючий рівень плинності кадрів на підприємстві, наявність позитивної конкуренції між працівниками щодо можливості зайняття вакантної посади. Серед чинників зовнішнього середовища найбільший вплив здійснюють такі: стан інноваційного розвитку економіки країни та наявність ефективно функціонуючої системи вищої та професійної освіти, співвідношення працездатного та непрацездатного населення в регіоні, існуючий рівень зайнятості та безробіття населення регіону та країни, місце та умови проживання працездатного населення.

Запропонована послідовність етапів життєвого циклу працівника характерна для його діяльності в умовах певного підприємства. При переході на інше підприємство починається новий життєвий цикл працівника, першою стадією якого обов'язково є адаптація (рис.). Початок нової фази життєвого циклу працівника залежить від того, на якій стадії життєвого циклу він знаходився в момент звільнення з попереднього місця роботи та обсягу накопиченого власного трудового досвіду. Якщо звільнення відбулося на стадії трудової адаптації (рис. (а), крива АВ), коли працівник ще не встиг отримати достатнього обсягу професійних знань і вмінь, то в умовах нового підприємства йому доведеться спочатку проходити період трудової адаптації, починаючи з найнижчої сходинки власної трудової

кар'єри (рис. (а), крива CD). Якщо звільнення відбулося на стадії професійного зростання, то отримані на попередньому підприємстві знання повинні дозволити працівнику на новому місці проходити трудову адаптацію на більш високому посадовому та професійному

рівні (рис. (а), крива EF). В подальшому накопичений досвід у професійному та посадовому плані дозволить працівнику на підприємстві розвиватися, починаючи з досягнутого на попередньому підприємстві посадового рівня (рис. (а), крива FG).

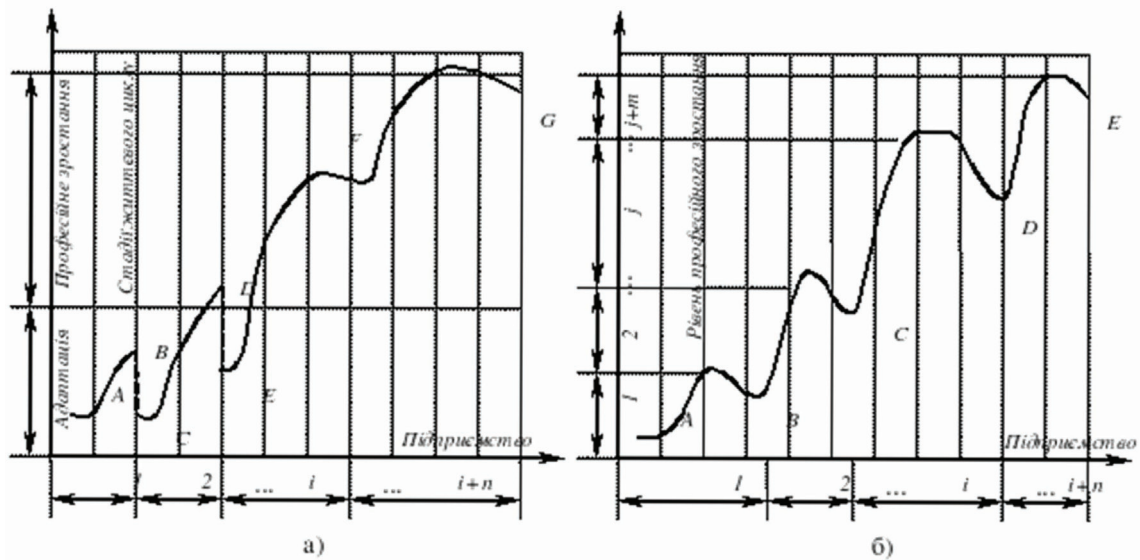


Рис. Життєві цикли працівника під час трудової діяльності

Можливим і бажаним є тип професійної кар'єри, що засновано на поступовому прогресивному розвитку ділових і професійних якостей людини і який є поширеним серед висококваліфікованих фахівців, рис. (б). Зміст такого типу кар'єрного зростання полягає в тому, що фахівець, проходячи всі етапи власного життєвого циклу на підприємстві, повністю вичерпує потенціал професійного зростання, після чого переходить до іншого підприємства, де, на його думку, він буде мати більше можливостей для професійної та особистісної реалізації. На новому підприємстві наступна фаза життєвого циклу фахівця починається знову з трудової адаптації на більш високому посадовому рівні (рис. (б), точки В, С, D). Такі хвилеподібні фази циклу сприяють безперервному комплексному розвитку працівника як особистості та професіонала. Висота кожної фази життєвого циклу та частота їх зміни залежать від своєчасності та обґрунтованості здійснення інвестицій у людський капітал відповідно до впровадженої кадрової політики.

Визначення інтенсивності інвестування у персонал підприємствами в цілому та окремо на кожній стадії життєвого циклу працівника можливо лише на підставі даних офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання України, яке в сучасних умовах є проблематичним унаслідок значної обмеженості звітної інформації, яку, згідно із законодавством, юридичні особи мають надавати органам державної статистики. З усіх обов'язкових форм статистичної звітності з праці, інформація про окремі складові інвестування у людський капітал міститься виключно у Звіті 6-ПВ. Однак жодна з офіційно затверджених до використання форм української статистичної звітності з праці не дозволяє отримати вичерпні дані про вартісний розмір засобів, які спрямовуються суб'єктами господарювання на цілі інвестування у людський капітал.

Для подолання ситуації щодо відсутності інформації, яка склалася в офіційній статистиці відносно вартісного виміру інвестицій у людський капітал підприємствами України було використано форму державного статистично-

го спостереження 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили», яку було затверджено наказом Державного комітету статистики України від 20 листопада 2006 р. за № 524 (zareestrovano в Мінюсті України 30.11.2006 р. за № 1249/13123) [7]. Даною формою передбачається один раз на рік надавати державним органам статистики звітну інформацію про фактичні витрати підприємства на утримання робочої сили. Дана статистична форма містить статі витрат, які за своїм економічним змістом належать до таких складових інвестування у людський капітал, як інноваційна і творча діяльність і охорона здоров'я, а саме: утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд; проведення культурно-масових, спортивних і інших громадських заходів; оплату занять у спортивних секціях та інші витрати соціального спрямування. Отже, використання форми державного статистичного спостереження 1-РС дало б змогу отримати більш повний масив статистичної інформації про напрями та розміри інвестування підприємствами у людський капітал. Проте до складу офіційно затвердженого переліку форм статистичної звітності з праці на 2010 р. дана форма не ввійшла.

Водночас забезпечення відносно стабільного економічного функціонування в сучасних умовах господарювання вимагає від підприємств раціонального використання наявних фінансових ресурсів. Саме тому більшість промислових підприємств України для власних потреб здійснює оперативний облік витрат, які спрямовуються на професійний розвиток і соціальний захист персоналу. З цією метою кожне підприємство самостійно розробляє і затверджує внутрішні форми звітів з інвестування у людський капітал і методику оцінки ефективності здійснення даних вкладень. Така звітність лежить в основі планування та складання бюджету витрат на персонал, аналіз якого в динаміці за ряд років дає чітке уявлення про ефективність інвестування у людський капітал на підприємстві та доцільність подаль-

шого вкладання коштів у розвиток персоналу. Однак застосування внутрішньої специфічної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал не дозволяє здійснювати порівняння даних показників на рівні галузі й економіки країни в цілому. Саме розв'язанню даних проблем і повинні бути присвячені подальші дослідження в теорії інвестування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Журавлев П. В. Менеджмент персонала / П. В. Журавлев. – М. : Экзамен, 2004. – 448 с.
2. Жизненный Цикл: Организации, Подразделения, Работника [Электронный ресурс] / Л. Н. Кольцова, В. В. Кольцова, А. Б. Марко. – Режим доступа : http://www.tacon.ru/stat/kolbcova_cikl.doc
3. Труд и социальное развитие : словарь / Е. В. Белкин, Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко и др. ; Е. С. Строев (глав. ред.). – М. : ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
4. Зуб Н. Имидж ИТ-компании как работодателя / Н. Зуб // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 11. – С. 22–32.
5. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад. ; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.
6. Инвестування. Зайнятість. Освіта : монографія / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін та ін. ; В. Г. Федоренко (ред.); Всеукраїнський Союз сприяння інтеграції і інвестицій в економіку України. – К. : Науковий світ, 2002. – 517 с.
7. Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження N 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили» : Наказ Державного комітету статистики України від 20 листопа. 2006 р. № 524 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uapravo.net/data2008/base31/ukr31765.htm>