

*Козловський К.**

ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОДИН ІЗ ВИЗНАЧАЛЬНИХ ЧИННИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ АВІАКОМПАНІЙ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ

Велика кількість авіакомпаній не розглядає підготовку кадрів як завдання першочергового характеру, проте така позиція може мати негативні наслідки як з точки зору отримання короткострокових прибутків, так і довгострокової перспективи. Першою причиною того, що підготовці кадрів не приділяється достатньо уваги, полягає в тому, що менеджмент авіакомпанії розглядає її як додаткові витрати, а не як інвестицію. Це обумовлено тим, що в більшості країн підготовка та розвиток кадрів не націлені на принесення чітко визначених результатів для авіакомпанії. Таким чином, розповсюдженою є ситуація, коли керівники направляють свій персонал на курси підвищення кваліфікації, що обираються інстинктивно без усвідомлення бажаного кінцевого результату. З іншого боку, без можливості емпірично надати оцінку результатам, складно розглядати підготовку кадрів в іншому руслі ніж витрати авіакомпанії.

З метою підвищення економічної ефективності авіакомпанії необхідно виробити розуміння природи перепідготовки кадрів, як прямої інвестиції в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, вкладення в майбутній людський капітал та ін.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як інвестиції в людський капітал [1].

Ключове значення у програмі перепідготовки кадрів відіграє аналіз динаміки процесу з метою усвідомлення його кінцевих результатів. Необхідно надати оцінку майбутнім змі-

* здобувач кафедри міжнародного бізнесу Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Науковий керівник: професор Ступницький О.І.

нам в рамках авіакомпанії, включаючи поведінку і показники продуктивності працівників після проходження перепідготовки. Таким чином, основна увага приділяється не кінцевому продукту авіакомпанії, а ключовим внутрішнім процесам. Під час проведення такого аналізу необхідно виокремити сильні та слабкі сторони авіакомпанії, а також виявити системні недоліки, які при належному підході покажуть позитивну динаміку у довгостроковій перспективі.

Звичайною практикою у багатьох авіакомпаніях є дії, направлені на підвищення ефективності супервайзорів, з огляду на те, що велика кількість персоналу мають гарні технічні навички, проте не здатна ефективно виконувати функції організації, що не дозволяє їх підлеглим показувати максимальні результати.

Наступний етап полягає у визначенні динаміки процесу перепідготовки кадрів в масштабах окремої авіакомпанії. В умовах сучасної економіки авіакомпанія не може бути успішною без приділення належної уваги питанням підвищення професійного рівня працівників. Аналізуючи останні тенденції динамічного ринку авіаперевезень, можна прийти до висновку, що бізнес у цій сфері зростає лише у тому випадку, коли зростає професійність залученого в ньому персоналу.

Третій етап включає інвестування у людський капітал з метою отримання результатів у довгостроковій перспективі. Віддача від інвестицій залежить безпосередньо від терміну використання людського капіталу, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

Якщо провести порівняння з інвестуванням в інші сфери, включаючи інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, на думку економістів, є найефективнішими як з точки зору окремого працівника, так і авіакомпанії в цілому. Так, відповідно думці дослідника питань людського капіталу Т. Paul Schultz, викладеній у праці HUMAN CAPITAL, SCHOOLING AND HEALTH RETURNS “Навчання сприяє підвищенню продуктивності працівників у більшості країн, проте невідомим залишається момент, коли підвищення кваліфікації набуло вирішального значення” [5].

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти.

Особливістю людського капіталу є те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5—2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12—20 років [1].

Література

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Грушак З.М. Підвищення конкурентоспроможності авіакомпаній України на міжнародному ринку // Економіка. Фінанси. Право : Проблемні питання: коментарі та поради. Інформаційно-аналітичний бюлетень. / АФ «Аналітик»; Академія муніципального управління. – Київ, 2007. – № 2. – С. 10-13.
3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процентов и денег / Дж. М. Кейнс; перевод с англ. Н.И. Любимова; под ред. Л.П. Куракова. – М.: Гелиос-АРВ, 2002. – 351 с.
4. Петроченко Д. И. Ассоциация деловой авиации //Бизнес авиация. – 2005. - № 9. – с. 40-44., с.43.
5. Schultz, T.P., 2003. Human capital, schooling and health returns», Yale - Economic Growth Center, 22p., с.18