

УДК: 331.108:330.322.5

О. В. Захарова,
д.е.н., доц.
В. В. Колобова,

ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”

МОТИВАЦІЙНІ СПОНУКАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ДО АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Анотація. Обґрунтовано доцільність створення мотиваційних важелів спонукання роботодавця до активізації інвестування у людський капітал. Визначено чинники впливу на ступінь зацікавленості роботодавця у інвестуванні в людський капітал.

The summary. The necessity of creating motivational levers encourage employers to increased investment in human capital. The factors influence the degree of interest of the employer to invest in human capital.

Ключові слова: підприємство, роботодавець, інвестиції, людський капітал, економіка знань, соціально-економічне зростання, мотивація.

Key words: company, employer, investment, human capital, knowledge economy, socio-economic growth, motivation.

Вступ

Розвиток сучасної світової економіки здійснюється в напрямку інтелектуалізації та інноваційності, що обумовлює визначальну роль людського капіталу у прискоренні темпів соціально-економічного зростання і науково-технічного прогресу окремої країни та світі. При цьому основним інструментом інтенсифікації економіки, її переорієнтації у бік економіки знань є інвестування у нагромадження та розвиток людського капіталу як на мікро-, так і на макрорівні.

Постановка задачі

Визначальне місце серед інвесторів у процесі інвестування у нагромадження та розвиток людського капіталу належить державі, яка формує пріоритетні напрями фінансування, розробляє та впроваджує перспективні програми всебічного розвитку людини. Проте за останні роки, через недостатнє фінансування та дефіцит бюджетних коштів, що спрямовуються у людський капітал, відбувається перерозподіл пріоритетності джерел інвестування. У наслідок чого, роль провідного інвестора у процесі інвестування переходить безпосередньо від держави до підприємств-роботодавців. Отже, для досягнення високої ефективності та продуктивності виробничої діяльності, підприємства мають постійно забезпечувати спрямування достатнього обсягу інвестицій на професійний, соціальний та особистісний розвиток працівників.

Водночас сучасні несприятливі та нестабільні соціально-економічні умови господарювання не дають можливості роботодавцю здійснювати у достатньому обсязі та необхідній інтенсивності інвестування у людський капітал. Роботодавець, розуміючи, що інвестування у людину є одним з найбільш ризикованих видів інвестування, прагне до мінімізації ризику та скорочує програми з професійного розвитку працівників. Отже, обґрунтування доцільності та розробка конкретних дієвих заходів щодо мотиваційного спонукання роботодавця до активізації інвестування у людський капітал є вкрай важливим для стабілізації фінансово-економічного стану промислових підприємств України та свідчить про високу актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій

Проблемам формування та розвитку людського капіталу сучасними науковцями приділяється значна увага. Так, у працях таких українських науковців, як В.П. Антонюк [1], С.Й. Вовканич, О.А. Грیشнова [2], А.М. Колот, І.М. Новак [3], В.А. Савченко та ін. досліджується сутність людського капіталу та особливості його формування і розвитку на сучасному етапі. Д.П. Богиня [4] та М.В. Семикіна [5] розглядають мотиваційні аспекти інвестування у розвиток людського капіталу як основний чинник збільшення конкурентоспроможності робочої сили країни. М.А. Ажажа [6] досліджує проблеми державного регулювання процесів інвестування у людський капітал у контексті інтелектуального розвитку суспільства.

Завдячуючи збудоткам у дослідженнях вітчизняних вчених, інвестиції у розвиток людського капіталу визначаються на сьогодні як одна з найважливіших передумов виходу України з кризового стану економіки, засвоєння інноваційної моделі розвитку і досягнення конкурентних переваг у світі. Проте необхідно зазначити, що у більшості досліджень, проблеми розвитку людського капіталу розглядаються на макрорівні, ігноруючи рівень підприємства, де відбуваються найбільш активні процеси інвестування. Разом з тим, питання формування зацікавленості підприємств у інвестуванні у людський капітал досі не піднімалися у наукових дослідженнях українських та зарубіжних науковців та практиків.

Метою статті є обґрунтування доцільності створення мотиваційного спонукання роботодавців до активізації інвестування в розвиток людського капіталу в сучасних умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України.

Результати дослідження

Інвестиції відіграють важливу роль у діяльності кожного підприємства, саме інвестиційна активність та застосування інновацій на сьогодні визначають успішність діяльності того чи іншого підприємства. Порівняно з інвестиціями в інші матеріальні форми капіталу, інвестиції у людський капітал є найвигіднішими завдяки тому, що досягнення високого рівня ефективності та продуктивності виробничої діяльності можливо лише за умов постійного, систематичного та економічно обґрунтованого інвестування у розвиток людського капіталу.

На сьогодні в Україні існує низка проблем, пов'язаних із розвитком та збереженням людського капіталу на мікрорівні. Перш за все, необхідно зазначити, що за сучасних умов світової економічної кризи роботодавці неохоче спрямовують інвестиції у розвиток та збереження людського капіталу, особливо це стосується малого та середнього бізнесу. Тобто, якщо фінансові можливості великих економічно успішних підприємств дозволяють їм у повному обсязі здійснювати інвестування у професійний розвиток своїх працівників, то переважна більшість малих та середніх підприємств не мають достатньо фінансових та організаційних ресурсів, які б дозволили їм на належному рівні здійснювати такі види інвестування. Крім того, керівники більшості малих та середніх українських підприємств у повному обсязі не усвідомлюють необхідності та економічної доцільності здійснення інвестування у людський капітал. Тому в умовах несприятливої кризової економічної ситуації на підприємстві з метою економії та максимального заощадження коштів, в першу чергу, обмежується обсяг інвестиції саме у людський капітал за рахунок зменшення витрат на професійну освіту та перепідготовку кадрів.

Таким чином, кризові явища в економіці призводять до зниження активності роботодавців до інвестування у професійне навчання та соціальний розвиток працівників. Так, аналіз галузевих особливостей підвищення кваліфікації працівників вітчизняних підприємств протягом 2007-2011 рр. [7, 8, 9] за основними видами

економічної діяльності (для аналізу було обрано лише ті види економічної діяльності, які вносять найбільший вклад у формування ВВП країни) дозволив встановити наявність суттєвих відмінностей між інтенсивністю здійснення процесу професійного розвитку працівників підприємств різних видів економічної діяльності (рис. 1.).

Аналіз дозволив встановити, що лідируюче місце у підвищенні кваліфікації працівників у досліджуваному періоді посідала промисловість, яка у 2011 р. забезпечила підвищення кваліфікації 143 особам у розрахунку на 1000 найманих працівників. Висока інтенсивність підвищення кваліфікації працівників спостерігалася на підприємствах, що належать до таких видів економічної діяльності як державне управління та діяльність транспорту і зв'язку, які забезпечили у 2011 р. підвищення кваліфікації відповідно 118 та 117 особам. Водночас рівень підвищення кваліфікації у сільському господарстві та торгівлі і ремонті мають недопустимо низький рівень інтенсивності професійного розвитку працівників.

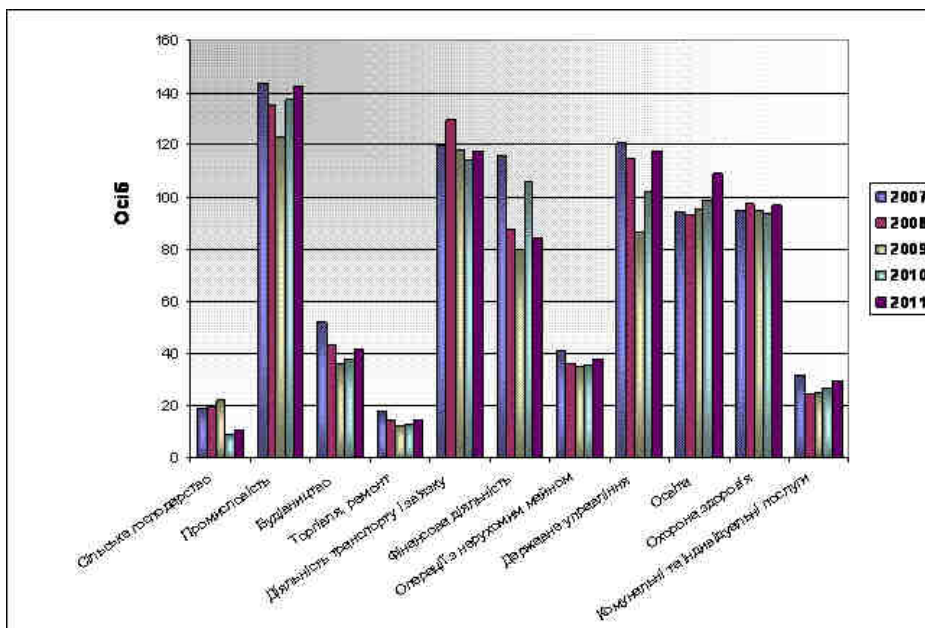


Рис. 1. Динаміка рівня підвищення кваліфікації працівників за основними видами економічної діяльності підприємств України протягом 2007-2011 рр.

Ще однією особливістю досліджуваного етапу розвитку підприємств України різної галузевої приналежності є різке скорочення інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників протягом 2008-2010 рр., що в першу чергу пов'язано з впливом світової економічної кризи на економіку України. Таким чином, проаналізував сучасний стан здійснення процесів професійного розвитку працівників українських підприємств за останні п'ять років, можна зробити висновок про те, що роботодавці не в повній мірі усвідомлюють важливості першочергового інвестування в людський капітал, яке є одним з найбільш результативних важелів забезпечення на високому рівні конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства будь якої галузевої приналежності.

Натомість економічно розвинуті країни світу приділяють значну увагу інвестуванню у людський розвиток. Так, частка витрат зарубіжних підприємств на професійне навчання та соціальний розвиток персоналу коливається у межах від 1,1% у Нідерландах до 1,8% у Великобританії, при тому що в Україні рівень цього показника ледве перевищує 0,3% та має поступову тенденцію до скорочення [10]. Причиною такого стану є те, що в умовах проведення модернізації техніко-технологічної основи виробництва зростає вартість елементів основного капіталу, що відбувається внаслідок підвищення його наукомісткості. У зв'язку з цим роботодавці мають зробити вибір: інвестувати кошти в елементи основного капіталу чи в розвиток персоналу. Як показує практика, що склалася останнім часом на українських підприємствах, роботодавці прагнуть максимізувати інвестиції у техніко-технологічну основу свого господарювання (капіталізують підприємство, нарощують приватну власність) і тим самим мінімізують вкладення у підготовку необхідної робочої сили, вартість якої має постійно зростати.

Отже, першочерговим завданням для України є не лише розв'язання проблем, пов'язаних з підвищенням інтенсивності процесів професійного навчання працівників підприємств, а й запровадження дієвих заходів мотивації роботодавців до активізації інвестування у людський капітал. Впровадження дієвих інструментів внутрішнього та зовнішнього мотиваційного спонукання роботодавців має сформувати умови для більш швидкого досягнення очікуваного соціально-економічного ефекту від професійного розвитку працівників.

Для обґрунтування необхідності мотивації роботодавців щодо інвестування у розвиток людського капіталу в сучасних економічних умовах, перш за все, необхідно визначитися з чинниками, що впливають на прийняття інвестором остаточного рішення, щодо доцільності здійснення вкладень в людський капітал. Виходячи з цього мотивацію інвестування у людський капітал підприємства можна розглядати як сукупність певних чинників, що спонукають підприємство до інвестування в підвищення рівня кваліфікації, розвиток здібностей і підтримку здоров'я персоналу, що сприяє реалізації основних стратегічних цілей підприємства, спрямованих на забезпечення його функціонування та розвиток на найближчу перспективу.

Всю сукупність чинників, що впливають на прийняття управлінського рішення відносно доцільності інвестування в людський капітал можна поділити на чинники внутрішнього та зовнішнього впливу [11]. До основних чинників внутрішнього впливу можуть бути віднесені:

1. Технічні чинники, до складу яких слід віднести техніко-технологічний рівень виробництва, обсяг виробничої потужності, ступінь механізації, автоматизації та комп'ютеризації праці, використання інновацій у виробничій та організаційній діяльності та ін. Саме ця група виробничих чинників створює підстави та формує умови для успішної діяльності підприємства, одночасно висуваючи конкретні вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Чим вищим є технічний рівень виробництва, тим більш інтенсивно підприємство має інвестувати у професійний розвиток власного персоналу.
2. Організаційно-управлінські чинники, до складу яких слід віднести наявну організаційну структуру управління підприємством, вид діяльності та фактичний розмір підприємства, використовуваний стиль керівництва, обрану стратегію розвитку та ін. Ступінь прогресивності організаційно-управлінських чинників визначає політику підприємства щодо інвестування у людський капітал та регулює інвестиційні потоки.
3. Фінансові чинники, до яких слід відносити розмір фінансових активів, рівень прибутковості підприємства, ступінь його ліквідності та фінансової стабільності та ін. Саме ця група внутрішніх чинників визначає можливість підприємства до інвестування у людський капітал у звітному періоді та на перспективу. При цьому існує пряма залежність між рівнем інвестування у людський капітал та можливостями покращення фінансового стану підприємства у перспективі.
4. Структурні чинники або кількісно-якісний склад персоналу підприємства, що визначаються фактичним рівнем продуктивності праці, чисельністю, віком, рівнем кваліфікації та освіти персоналу, досягнутим рівнем плінності та стабільності кадрів й ін. Саме ця група чинників дозволяє обґрунтувати необхідний обсяг, періодичність та інтенсивність інвестування у людський капітал, спрогнозувати можливий рівень ризику та очікувану результативність від інвестованих коштів у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників.

До складу зовнішніх чинників, що впливають на прийняття роботодавцем рішення щодо доцільності та необхідних обсягів інвестування у людський капітал слід віднести:

1. Політичні чинники, які складаються з нормативно-правової бази країни, впроваджених державних соціально-економічних програм, спрямованих на розвиток людських ресурсів, підприємницької сфери, освіти, охорони здоров'я та ін. Достатність, результативність, прогресивність та дієвість даної групи зовнішніх чинників формують передумови для активізації підприємств України до інвестування у людський капітал та надають роботодавцям гарантії щодо мінімізації ризику від даного виду інвестування.
2. Економічні чинники, до складу яких слід віднести рівень конкуренції на внутрішньому та зовнішньому ринках збуту продукції та ринку праці,

співвідношення попиту та пропозиції на продукцію та послуги підприємства, наявність кризових ситуацій в економіці країни та ін. Дана група чинників значним чином впливає на прийняття інвестором позитивного рішення відносно доцільності здійснення інвестиційних впливань саме в сучасних умовах виробничо-господарської діяльності підприємств.

3. Соціальні чинники, що проявляються у організаційних та законодавчих змінах, які відбуваються в освітній сфері, активізації діяльності профспілкових організацій, у галузі охорони здоров'я та навколишнього середовища та ін. Ця група чинників створює додаткові сприятливі умови для посилення зовнішньої мотиваційної дії на роботодавця у сфері активізації інвестиційних процесів.

Аналіз наведених чинників зовнішнього та внутрішнього впливу на стан інвестування роботодавцями у людський капітал дозволив виявити два блока чинників, які позитивно, або негативно впливають на бажання підприємств інвестувати у людський капітал (рис. 2).



Рис. 2. Основні чинники, що різним чином впливають на прийняття роботодавцем рішення щодо доцільності інвестування у людський капітал

Посилення впливу одних чинників та зменшення впливу іншої групи чинників дозволить активізувати політику професійного розвитку персоналу на мікроекономічному рівні, оптимізувати потоки інвестицій у підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для підприємств України та досягти у перспективі соціально-економічної окупності від інвестованих зі всіх джерел коштів.

Висновки

В сучасних економічних умовах, при наявності значних соціально-економічних проблем, виявляється гостра необхідність у перегляді існуючих підходів до організації процесу інвестування у людський капітал, особливо з боку держави. Для цього слід внести суттєві зміни у трудове законодавство та розробити ефективний механізм стимулювання інвестиційної активності суб'єктів господарювання в напрямку посилення тенденцій накопичення та розвитку людського капіталу. Лише сумісними діями держави та роботодавців можна досягти підвищення результативності та ефективності інвестування у людський капітал.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Зб. наук. праць Харківськ. нац. економіч. ун-ту „Управління розвитком”. – 2006. – № 4. – С. 83-86.
4. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
5. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5 (35). – С. 178-185.
6. Ажажа М.А. Основні особливості механізмів державного управління інвестиціями в людський капітал / М.А. Ажажа // Держава та регіони: Наук.-виробн. журнал /Серія «Державне управління». – Запоріжжя: Гуманітарний університет «ЗІДМУ». – 2006. – №4. – С.5-9
7. Праця України 2010: Статистичний бюлетень державної служби статистики України [відпов. за випуск Ш.В. Сенік]. – К., 2011. – 324 с.
8. Праця України 2009: Статистичний бюлетень державної служби статистики України [відпов. за випуск Ш.В. Сенік]. – К., 2010. – 326 с.
9. Праця України 2008: Статистичний бюлетень державної служби статистики України [відпов. за випуск Ш.В. Сенік]. – К., 2009. – 324 с.
10. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. – 378 с.
11. Сорока М.В. Інвестування в людський капітал промислового підприємства / М.В. Сорока, С.В. Леонова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – №633. – С.676-685.

Стаття надійшла до редакції 20.09.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"