

УДК 336.67:331.108.2

Н.Г. Гребенник, О.К. Бабайцева

*Одеський національний морський університет*

### СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ КРЮІНГОВОЇ КОМПАНІЇ

*В статті досліджений зміст понять «інвестиції» та «людський капітал», виділені особливості інвестування в людський капітал компанії. Визначено, що людський капітал крюінгової компанії, враховуючи специфіку її діяльності, сформований двома великими блоками, які значно відрізняються за своєю структурою та передбачають різні механізми, обсяги та джерела інвестування.*

**Ключові слова:** інвестиції, людський капітал, крюінгова компанія, інвестування в людський капітал.

Н.Г. Гребенник, Е.К. Бабайцева

*Одесский национальный морской университет*

### СУТЬ И ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КРЮИНГОВОЙ КОМПАНИИ

*В статье исследованы содержания понятий «инвестиции» и «человеческий капитал», выделены особенности инвестирования в человеческий капитал компании. Выявлено, что человеческий капитал крюинговой компании, учитывая специфику ее деятельности, сформирован двумя большими блоками, которые значительно отличаются по своей структуре и предусматривают различные механизмы, объемы и источники инвестирования.*

**Ключевые слова:** инвестиции, человеческий капитал, крюинговая компания, инвестирование в человеческий капитал.

© Гребенник Н.Г., Бабайцева О.К., 2017

N.G. Grebennyk, E.K. Babaytseva

*Odessa national maritime university*

### ESSENCE AND FEATURES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL OF THE CREWING COMPANY

*Today, human capital is the main factor in increasing the competitiveness of the company.*

*Crewing companies provide seafarer employment services. They are looking for new competitive advantages. The main resource of the crewing company is the labor potential. The human capital of a crewing company must consist of two parts: company employees and sailors.*

*Today, the «theory of human capital» is becoming increasingly popular in Ukraine. Employees of the company – a means of production, which needs investment to improve productivity. Investments in human capital have features. The mechanism of development of human capital for different groups is significantly different. As well as objects and sources of investment. Stages of investing in human capital in individual sectors of the economy have their own characteristics.*

*Today, large crewing companies are turning into training centers. They teach sailors and then give jobs to higher paid positions on the ships of their customers. In order to find a more effective investment in the human capital of a crewing company, one should investigate the approaches sources and objects of investing in human capital.*

*To develop human capital, significant costs and various types of resources are needed. Investing in human capital involves persecution for the investor of certain benefits. In a market economy, the problem of making investment decisions is complex. A positive decision on investing in an employee or sailor will be made only if the risk minimization and the reality of the prospects for obtaining a long-term effect are certain.*

**Keywords:** investment, human capital, crewing company, investment in human capital.

**Постановка проблеми.** Розвиток ринкових відносин впливає на зростання місця і ролі людського фактора в економіці підприємства. У зв'язку з цим зростає інтерес до здібностей, знань та умінь працівників підприємства та шляхів їх розвитку. Сьогодні спостерігається визнання окремого працівника та трудового колективу як центрального елементу соціально-економічної системи.

Сучасний соціально-економічний розвиток в Україні характеризується зростаючою роллю людського фактора. Сьогодні по-новому розуміється роль людського капіталу. Він виступає головним фактором підвищення конкурентоспроможності компанії, у зв'язку з чим, інвестиції в людський капітал стають невід'ємним елементом успішного розвитку підприємства.

Результатом глобалізаційних процесів в економіці і прискорення розповсюдження інформації є активізація впровадження новітніх методів управління на підприємствах. Міжнародний характер морської галузі, стагнація в економіці країни, дефіцит робочих місць в багатьох сферах господарювання та значний потенціал України у сфері підготовки моряків сприяє розвитку ринку праці моряків. Наслідком чого є збільшення кількості кріюінгових компаній, зростання конкуренції між ними і їх активний пошук нових шляхів та джерел отримання конкурентних переваг.

Кріюінгові компанії надають послуги з працевлаштування моряків на морські та річкові судна. Основним ресурсом кріюінгової компанії є трудовий потенціал, який сформований за рахунок потенціалів працівників компанії та працевлаштованих моряків. Прибуток кріюінгової компанії залежить, в першу чергу, від ефективності роботи кріюінг-менеджерів в питанні виконання замовлень судовласників (або операторів суден) з комплектації екіпажів. Доходи компанії залежать від кількості та якісного складу працевлаштованих моряків. Тому людський капітал кріюінгової компанії повинен розглядатися у двох аспектах: працівники компанії та працевлаштовані моряки.

Виходячи з цього, кріюінгові компанії для підвищення ефективності своєї роботи та підвищення рівня конкурентоспроможності акцентують увагу на своїх трудових ресурсах та зацікавлені у дослідженні та впровадженні в господарську діяльність сучасних досягнень «теорії людського капіталу», що дозволить їм системно вивчати свій базовий ресурс, його динаміку, якісні параметри і напрямки покращення використання.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Економічний підхід до людської поведінки набув поширення завдяки двом нобелівським лауреатам – Т. Шульцу і Г. Беккеру. У наукову термінологію було введено поняття «людський капітал», під яким було запропоновано розуміти сукупність якостей, навичок, здібностей, кваліфікацій, інтелектуального потенціалу і знань людини, які використовуються нею у виробничих або споживчих цілях. Термін капітал з'явився внаслідок того, що результатом використання цих якостей та навичок було отримання доходів [1].

Як відзначають теоретики людського капіталу, витрати, які збільшують продуктивні якості працівника, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані приростом доходів у майбутньому [2].

В роботах [3-6] описаний зміст та види інвестицій, а також наведені особливості інвестування в людський капітал.

Автори роботи [4] виконали аналіз динаміки інвестування фінансових ресурсів у людський капітал в Україні та визначили, що на вітчизняних підприємствах основним шляхом скорочення бюджету є економія витрат на персонал.

Роботи [5, 6] містять обґрунтування необхідності інвестування в людський капітал та характеристику різних підходів до оцінки ефективності людського капіталу.

Специфіка функціонування кріюінгових компаній наведена в роботах [7-9], в яких звертається увага на домінуючу роль персоналу в роботі кріюінгових компаній та необхідність

розробки механізмів підвищення ефективності його використання.

**Постановка задачі.** Основним завданням цієї роботи є дослідження специфіки складу трудового потенціалу крьюінгових компаній та викликані цим особливості інвестування в їх людський капітал.

**Основний матеріал дослідження.** В даний час у господарській діяльності в Україні все більшого поширення набуває «теорія людського капіталу», відповідно до якої робоча сила розглядається як засіб виробництва, що потребує інвестицій з метою підвищення продуктивності.

Звичайно під інвестиціями розуміють фінансові ресурси, які вкладаються інвестором для отримання прибутку. В економічній теорії виділяють 3 види (напрямки) вкладень коштів:

– споживчі інвестиції – це придбання товарів тривалого користування або нерухомості, що є не стільки інвестуванням, скільки заощадженням грошей, тому що таке вкладення не забезпечує отримання прибутку, а зберігає цінність грошей від інфляції. Якщо придбане майно використовувати в комерційних цілях (наприклад, здавати в оренду), то воно може принести і дохід;

– фінансові інвестиції (портфельні) – це вкладення грошових коштів в придбання фінансових активів – акцій і облігацій; розміщення вільних грошових коштів в страхових та інших фондах; вкладення грошей в банки на довгострокові депозити;

– економічні інвестиції – це вкладення коштів в господарську діяльність, тобто для реалізації підприємницьких проектів, які передбачають створення нових або розвиток діючих об'єктів з виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг [3].

Інвестиції в людський капітал компанії відносяться до складу економічних інвестицій. Застосування терміну інвестиції до витрат на формування якісно нової робочої сили сприяло

відходу від сприйняття цих витрат як споживчих. Дані витрати були визнані як продуктивні, тому що вкладення в працівника приносить відчутний довготривалий економічний ефект.

Таким чином, інвестиціями в людський капітал вважаються будь-які витрати, які спрямовані на підвищення продуктивності праці. Всі витрати, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі, носять доцільний характер, а також сприяють зростанню в майбутньому заробітків (доходів) людини і повинні розглядатися як інвестиції в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій (рис. 1) [6].



Рис. 1. Особливості інвестицій в людський капітал

Особливістю людського капіталу крьюінгової компанії, яка працює за схемою «крьюінг-менеджмент» [8] є його складний характер. Трудовий потенціал крьюінгової компанії сформований двома великими блоками, які відрізняються за своєю структурою:

- працівники компанії – крьюінг-менеджери, які виконують роботу з підбору екіпажів на замовлення судовласників або операторів суден;

- моряки, які працевлаштовані крьюінговою компанією на судно за умови крьюінг-менеджменту, тобто всі витрати на оплату праці, підготовку документів, іноді навчання, медичне

страхування, доставку на/з борт судна тощо несе крьюінгова компанія.

Виходячи з цього і механізм розвитку людського капіталу для цих груп значно відрізняється. Також як і механізм, об'єкти та джерела інвестування.

Інвестування – це найважливіша передумова розвитку людського капіталу, який створюється як в економіці за допомогою ринкового механізму, так і в особистому. Витрати праці, зусилля в напрямку самоосвіти та самовдосконалення грають вирішальну роль в цьому процесі.

В роботі [9] виділені основні етапи циклу інвестування в людський капітал (рис. 2).



Рис. 2. Етапи циклу інвестування в людський капітал

Слід зазначити, що етапи циклу інвестування в людський капітал в окремих галузях економіки можуть мати свої особливості. Так, для багатьох промислових підприємств найбільш капіталомісткими будуть витрати на підготовку кадрів. В свою чергу, для персоналу крьюінгової компанії найбільш капіталомістким є етап, який передбачає витрати на досягнення професіоналізму. У той же час для моряків необхідне постійне підтвердження кваліфікації, яке реалізується через систему сертифікації. Тому, найбільш капіталомісткими є етапи, які передбачають підвищення кваліфікації.

Важливим є момент визначення джерел фінансування цих витрат. Сьогодні великі круїнгові компанії перетворюються в тренінгові центри, які за власний рахунок та на власному обладнанні здійснюють навчання моряків з подальшим їх працевлаштуванням на більш високооплачувані посади на судна своїх замовників, отримуючи більший прибуток за рахунок більшого розміру заробітної плати моряка.

З метою пошуку більш ефективних інвестицій в людський капітал круїнговій компанії слід дослідити джерела та об'єкти інвестування в людський капітал.

Деякі автори [6] вважають, що необхідно акцентувати увагу на інвестування в інтелектуальні здібності працівників, формальну і неформальну освіту, медичні послуги і дослідження в області охорони здоров'я, оптимізацію міграції, пошук інформації про стан економіки.

В світовій економічній літературі існують декілька підходів щодо принципів формування інтелектуальних здібностей працівників. Так, основою формування людського капіталу вважають людську діяльність, яка розглядає формування людського капіталу в тісному взаємозв'язку з людським часом [4].

Найбільш розповсюдженою є класифікація К. Макконнелла і С. Брю, які пропонують виділяти наступні види інвестицій в людський капітал:

– інвестиції в освіту – витрати на загальну та спеціальну, формальну і неформальну, підготовку на робочому місці;

– інвестиції в охорону здоров'я – витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

– інвестиції в мобільність – витрати, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [2].

Найбільш смисловими з вищенаведених є інвестиції в освіту, які складаються з витрат, наведених на рис. 3.



Рис. 3. Види інвестицій в освіту працівників

Перші дві групи інвестицій в освіту можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні і мають різний вплив та вагу для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Динамічний розвиток круїнгу вимагає необхідності постійності процесу освіти та самоосвіти працівників компанії та моряків для забезпечення належного рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці. Цей факт змінює акценти в об'єктах інвестування в сферу освіти.

Для цього активно розвиваються такий напрямок як коучинг, або впроваджуються системи дистанційного навчання, що дозволяє оптимізувати витрати на освіту та створити процес отримання знань більш комфортними для працівників.

Це дуже актуально для моряків, які не завжди можуть вписатися в достатньо жорсткі рамки навчального процесу у навчальних закладах. Моряки тривалий час, під час рейсу, не мають можливості відвідувати заняття в навчальних установах. При цьому, техніка постійно оновлюється, що вимагає постійного оновлення знань. Ринок освіти, реагуючи на ці потреби, пропонує різні курси дистанційного навчання, які можна освоювати на судні під час рейсу.

Також до основних видів інвестицій в людський капітал крьюінгової компанії необхідно віднести інвестиції в спеціальну підготовку моряків, фізичний стан і емоційну поведінку як працівників компанії, так і моряків.

Для крьюінгової компанії важливою є особлива увага на формування у працівника почуття прихильності до саме цієї компанії. Це пов'язано з тим, що крьюінгові компанії інвестують значні кошти в моряків та зацікавлені в їх поверненні за рахунок співпраці з моряком протягом тривалого часу.

Крьюінгова компанія, яка зацікавлена в нарощуванні та ефективному використанні свого людського капіталу, повинна розвивати і посилювати прихильність за допомогою ряду прийомів. Найбільш доцільними з яких подаються такі:

- встановлення розміру заробітної плати працівникам відповідно до фактичних результатів їх діяльності в компанії;
- введення гнучкої системи додаткового заохочення працівників і соціальних доплат, які враховують їх індивідуальні потреби (довгострокові кредити, підвищення рівня освіти у вищих навчальних закладах, пільговий режим роботи тощо);
- всебічна підтримка моряка під час виникнення конфліктних ситуацій з судовласником або оператором судна тощо.

Компанії повинні працювати над тим, щоб їх працівники та моряки розділяли і робили своїми власними цілі компанії та її цінності. Також керівництво повинно прагнути до того, щоб працівники залишилися в компанії навіть в ті моменти, коли це може бути для них тимчасово не вигідно. Цьому може сприяти

грамотна політика керівництва в питанні інвестування в свій людський капітал.

**Висновки.** В умовах інноваційної економіки, коли основою конкурентоспроможності крьюінгової компанії є наукові знання і інформація, розвиток трудового потенціалу набуває першочергового значення. Слід мати на увазі, що при кваліфікованому менеджменті максимальна сума прибутку від інвестицій в людський капітал крьюінгової компанії може в декілька разів перевищувати віддачу від інвестицій в техніку.

Для розвитку людського капіталу необхідні значні витрати і різні види ресурсів як з боку працівника (або моряка), так і з боку самої крьюінгової компанії. Інвестування в людський капітал передбачає переслідування для інвестора певних вигод. Так, для працівника компанії та моряка – це підвищення рівня доходів, задоволення від роботи, поліпшення умов праці, зростання рівня конкурентоспроможності на ринку праці, поліпшення якості життя. Для компанії – це підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності праці, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії.

В ринковій економіці складною є проблема прийняття рішень про інвестиції. Позитивне рішення про інвестування в працівника або моряка буде прийнято лише за умови впевненості в мінімізації ризику та реальності перспектив отримання довгострокового ефекту.

Враховуючи, що механізм, обсяги та джерела інвестицій в працівника компанії та моряка будуть значно відрізнятися, необхідно провести окреме дослідження питання оцінки ефективності інвестицій в людський капітал крьюінгової компанії, враховуючи його неоднорідний склад.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Беккер Г. Экономика семьи и макроповедение / Г. Беккер. – США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 2-3. – С. 93-96.
2. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – 254 с.
3. Понятие и виды инвестиций, их структура и источники. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://investobserver.info/ponyatie-i-vidy-investicij-ix-struktura-i-istochniki>.
4. Кубаткова О.В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О.В. Кубаткова, Ж.С. Пронікова // Механізм регулювання економіки. – 2013. – № 3. – С. 92-97.
5. Луценко Г. Інвестиції в людський капітал та їх особливості / Г. Луценко – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1211>
6. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий / Г. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С.5-12.
7. Бундюк Р.А. Управление персоналом круизного предприятия судоходной компании: теория и практика: Монографія / Р.А. Бундюк. – Одесса: Феникс, 2011. – 222 с.
8. Гребенник Н.Г. Основи управління ефективністю діяльності круїнгової компанії / Н.Г. Гребенник, О.О. Данченко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – Вип. 3(56). – Одеса: ОНМУ, 2016. – С. 88-101.
9. Лукашевич В.М. Управление персоналом / В.М. Лукашевич. – Львов: Новый світ, 2014. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 12.10.2017

#### Рецензенти:

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Міжнародної економіки Харківського національного автомобільно-дорожнього університету **Д.А. Горовой**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри «Підприємництво» Одеського національного морського університету **Г.С. Махуренко**