

УДК 331.107.266:658:005.412

Маказан Є.В.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування
і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізького національного університету*

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено вплив розвитку людського капіталу на розвиток підприємств. Проаналізовано шляхи інвестування у розвиток людського капіталу. Обґрунтовано необхідність вкладення коштів підприємствами у підвищення кваліфікації працівників. Узагальнено способи оцінки рентабельності вкладів у розвиток людського капіталу на підприємстві. Визначено шляхи оцінки ефективності інвестування в освіту та кваліфікацію працівників.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, людські ресурси, рентабельність інвестицій, підприємство.

Маказан Е.В. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Исследовано влияние развития человеческого капитала на развитие предприятий. Проанализированы пути инвестирования в развитие человеческого капитала. Обоснована необходимость вложения средств предприятиями на повышение квалификации работников. Обобщены способы оценки рентабельности вложений в развитие человеческого капитала на предприятии. Определены пути оценки эффективности инвестирования в образование и квалификацию работников.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, человеческие ресурсы, рентабельность инвестиций, предприятие.

Makkan Y.V. INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A KEY FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

The influence of the development of human capital on the development of enterprises has been studied. The ways of investing in the development of human capital are analyzed. The necessity of investing funds by enterprises to improve the skills of employees is substantiated. Review ways to assess the profitability of investments in the development of human capital in the enterprise. The ways of assessing the effectiveness of investing in the education and qualification of employees have been determined.

Keywords: investments, human capital, human resources, profitability of investments, enterprise.

Постановка проблеми. Людський капітал є одним із найцінніших компонентів будь-якого бізнесу, і саме тому інвестиції в людські ресурси стають необхідним кроком для забезпечення того, щоб бізнес процвітав у мінливому ринковому середовищі. Підприємства не хочуть вкладати гроші в людський капітал для розвитку загальних навичок (вони не можуть відшкодувати свої інвестиції у підготовку загальних навичок, оскільки працівник може просто перейти до нових фірм, якщо вони отримують менше, ніж їх маржинальна вартість). Як результат, самі працівники повинні нести витрати на будь-які загальні навички, які вони отримують, безпосередньо або шляхом прийняття нижчої заробітної плати. Поточні тенденції вказують на зростаючу важливість інвестицій у людський капітал. Майбутнє, безумовно, належить тим підприємствам, які приділяють найбільшу увагу ефективному управлінню людськими ресурсами, що з погляду факторів часу є важливою передумовою для зростання та конкурентоспроможності компанії [1, с. 14].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підприємство повинно визначити переваги будь-якої конкретної компетенції та можливостей, які вони розвивають. Роботи Мінзера, Шульца та Беккера [2, с. 78] про людський капітал дають короткий опис інвестицій в людину. Шульц (1971 р.) класифікував інвестиції в людський капітал у п'ять категорій: шкільну та вищу освіту, навчання на роботі, міграцію, охорону здоров'я та економічну інформацію. Шульц зазначив, що, інвестуючи самі по собі люди можуть поліпшити розширення спектру доступних для них варіантів. Модель Беккера (1962 р.) дає своє припущення: фірми готові інвестувати в людський капітал, щоб розвивати конкретні навички, які є продуктивними на нинішній фірмі, але не в інших фірмах. Чень і Лін (2005 р.) [3, с. 190] визначили інвестиції в людський капітал, оскільки компанія, яка має таланти та технології, має конкурентні пере-

ваги, є цінною та унікальною, і її слід зберігати поза межею інших компаній. Іншими словами, тільки працівники, які мають ці якості, кваліфікуються як людський капітал.

Мета статті полягає у дослідженні впливу людського капіталу на розвиток підприємств, необхідності інвестування в розвиток та навчання персоналу, оцінці ефективності інвестування в освітню діяльність працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підприємства все більше усвідомлюють, що належне інвестування в людські ресурси може суттєво вплинути на їхню діяльність, що, звісно, також впливає на їхню конкурентоспроможність. Корпоративна культура являє собою найбільше джерело конкурентних переваг підприємств. Постійна адаптація до змін ринкових умов залучає підприємства до інвестування своєї енергії та фінансування до персоналу шляхом підвищення їх компетенції. Підприємства вдосконалюють свої людські ресурси і, отже, збільшують свої психологічні й професійні активи, інвестуючи в людський потенціал окремих осіб, вдосконалюючи свої навички та компетентність. Є різні способи інвестування в людські ресурси. Підприємства можуть інвестувати в загальний людський капітал, який є інвестицією в спеціальне або загальне навчання, що дає змогу придбати загальні знання, які можуть використовуватися в різних компаніях. Це призведе до збільшення майбутньої очікуваної віддачі інвестицій. Другий варіант інвестицій у людські ресурси – інвестування в конкретний людський капітал. Зокрема, компанія вкладає кошти в поліпшення специфічних компетенцій та навичок для певної роботи. Ця форма інвестування є менш ризикованою з огляду на обіг персоналу, оскільки використання певних знань, малоймовірно, буде використуватися в інших компаніях [4, с. 29].

Існують також інші форми, за допомогою яких компанія може забезпечити інвестиції в людські

ресурси, наприклад шляхом поліпшення умов праці, використання більш ефективних та інноваційних захисних засобів та інструментів [5, с. 115]. Другий шлях – поліпшити стан здоров'я працівників за допомогою якісної соціальної програми. Третя форма інвестування в людські ресурси може полягати у поліпшенні та розширенні ділових навичок, компетенцій та здібностей, досягнутих високоякісною корпоративною освітою. Усі вищезгадані форми інвестування в людські ресурси спрямовані на загальний розвиток людей, а також на придбання нових навичок, компетенцій та здібностей, а також зміну поведінки та ставлення людей до компанії та її цілей [6].

В економічній теорії інвестиції у виховання працівників є найбільш поширеною оцінкою інвестицій у зв'язку з аналізом інвестицій у людський капітал. Розвиток необхідних навичок працівників переважно забезпечується двома ключовими елементами: навчанням особистості та освітою. Тренування особистості можна розуміти як процес створення особистості. Освіта є формою розвитку та формування особистості. Ці два елементи є важливими складниками діяльності управління персоналом.

Управління персоналом, впливаючи на поведінку та навички працівників, прагне ефективно досягти цілей у рамках стратегій компанії. У цьому процесі найважливішу роль відіграє створення належних умов для реалізації індивідуальної освіти працівників, організованого неформального навчання та якості системи корпоративного навчання [7, с. 139]. Крім того, бізнес-система освіти у широкому сенсі зосереджена на формуванні робочих навичок та соціальних характеристик, необхідних для створення здорових особистих відносин працівників [8, с. 26].

Інвестуючи в людський капітал, підприємство повинно звернути увагу на критерії, використовувані для інвестування в основний капітал, з урахуванням специфіки та факторів, які впливають на загальний інвестиційний процес. Розглядаючи філософію стратегічного інвестування у людські ресурси, необхідно враховувати два критерії. По-перше, здійсненість інвестицій, яка відповідає основним питанням про наявність необхідних ресурсів, ефективність, фактор часу, розмір вкладеного капіталу тощо. Другий критерій – це право на інвестиції. Тоді інвестор підтверджує правильність рішення про здійснення інвестиції. У процесі оцінки враховуватимуться відповідні підходи та методи, включаючи фактор часу, а також ризик інвестування в людські ресурси компанії. Ще одне питання, яке необхідно враховувати під час прийняття рішень про інвестування в людські ресурси, полягає у тому, що таке рішення обмежене і залежить переважно від передбачуваного обсягу та наявності капітальних видатків, а також від очікуваної суми доходу від управління інвестиціями, вартості капіталу й оптимально квантифікованої оцінки інвестиційного періоду.

Для оцінки ефективності інвестування в людські ресурси важливо надати детальний аналіз витрат та вигод інвестицій. Щоб досягти успішного інвестування, потрібно не тільки правильно визначити економічні параметри кожного проекту, а й урахувати певні специфічні особливості та їх вплив на очікувані прибутки своєчасно та в середовищі компанії. Під час визначення витрат, пов'язаних з інвестуванням у людський капітал, оцінка ефективності повинна включати в себе всі витрати, пов'язані з ідентифікацією та аналізом потреб у навчанні, витратами на розроблення та навчання, орендою витрат, житлом, інформаційними та комунікаційними технологіями,

витратами на навчання, допомогу та матеріали, вартістю зовнішніх тренерів та викладачів, прямими витратами на персонал для тренерів та персоналу (такі як витрати на проїзд та проживання, страхування та інші пільги, надані роботодавцем), а також інші витрати, пов'язані з різними формами та методами навчання. Ці витрати, а також інші витрати на навчальну діяльність пов'язані з конкретними етапами процесу професійної освіти, тому їх можна розділити, як це пропонують експерти [9, с. 94]:

- витрати на робочу силу, амортизація основних засобів, матеріальне споживання, експлуатаційні витрати тощо;
- специфічні навчальні заходи, такі як мовна підготовка, навчання в спілкуванні тощо;
- етапи навчального процесу, такі як ідентифікація та аналіз, планування, впровадження та оцінка навчальної діяльності.

Для забезпечення економічної ефективності обраної освітньої діяльності компанія повинна насамперед визначити оптимальну суму витрат залежно від (мінімальної) кількості працівників у даній діяльності. Мінімальна кількість слухачів та мінімальний обсяг (вартість) витрат для відповідного навчання можна визначити шляхом установлення порогу витрат, шляхом розподілу витрат на фіксовані та змінні. Інвестиції в людські ресурси можуть також включати витрати на втрачені або невикористані можливості, які представляють потенційний потенціал заробітку, який працівники могли б отримати, але який було упущено через освітню діяльність. Окрім того, ці витрати можуть також включати втрату прибутку від незавершеної роботи через освітню діяльність. Як правило, ці витрати не оцінюються економічно; однак якщо компанія зацікавлена у правильній та об'єктивній оцінці економічної ефективності навчальної діяльності, вона повинна враховувати ці витрати [9, с. 95].

Загальні очікувані доходи від освітніх заходів для компанії, отримані протягом заздалегідь визначеного періоду часу, залежать від успіху всіх співробітників та їх здатності застосовувати отримані знання та загальної ділової продуктивності в певний час. Основними проблемами під час визначення прибутку професійної освіти є:

1. Встановлення періоду оцінки ефективності освіти. В освіті немає універсального способу визначення оптимального часу для оцінки ефектів, важливо, щоб менеджер уявляв певний період активності на основі їх особистої експертної оцінки.
2. Визначення впливу обраної навчальної діяльності на так званий очікуваний прибуток грошових коштів. На цей прибуток впливає низка факторів, і часто це може спричинити проблему за належної оцінки того, чи є досліджуваний ефект наслідком освітньої діяльності, чи це пов'язано з іншими змінами в компанії.

Інвестиції в людський капітал є вигідними (ефективно використаними) за умови, що загальна очікувана дохідність (рух грошових коштів) перевищує витрати, що вкладаються відповідно. Іншими словами, це вигідно, якщо ставка доходу витрачених коштів вища, ніж інвестиція, так звана процентна ставка. Проте оцінити ефективність навчальної діяльності виключно на основі його витрат не є надійним. Як правило, таке рішення може бути дорожче, ніж зменшення вартості неефективної освіти.

Питання інвестицій у людські ресурси проаналізовано кількома авторами; однак поки що не було складено єдиної та всеохоплюючої методології, яка

б чітко визначила методи оцінки вартості людського капіталу. Основною проблемою у встановленні методології є вимірювання людського капіталу як нематеріального активу. Причиною є те, що в галузі праці та людських ресурсів існує безліч факторів (наприклад, характеристик працівників), які важко визначити чи дуже важко виміряти. Оцінюючи ефективність інвестицій у підготовку кадрових ресурсів, необхідно визначити можливі фактори, що впливають на ефективність цих інвестицій. Серед цих факторів основними проблемами є якість реалізації окремих етапів навчання, методів навчання та прикладних підходів у процесі оцінки навчальної діяльності. Крім того, ця група чинників включає суб'єкти освіти та їх ставлення до різних видів діяльності, таких як інтерес та підтримка управління підприємством через використання набутих знань та навичок працівників, зв'язування навчальної програми та бізнес-цілей, а також корпоративної культури. Враховуючи всі ці фактори, підприємство повинно також урахувати два дуже важливі питання [10, с. 168]:

1. Час досягнення повної рентабельності інвестицій. Установлення такого періоду значно впливає на характер і цілі програми навчання. Справа в тому, що підприємство (після повернення інвестицій) може отримати додаткову підготовку персоналу до кінця трудового життя працівників.

2. Нематеріальні, якісні переваги. Підприємство повинно зрозуміти, що не всі вигоди вимірюються у фінансовому плані. Ці нематеріальні переваги відображають поліпшення у таких сферах, як спілкування, мотивація, ставлення та робота в команді, які є важливими для успіху компанії. Щоб правильно оцінити ці переваги, потрібні моніторинг керівників та працівників, аналіз ефектів та інші методи, які можуть надати корисну інформацію про переваги освіти.

Проведення детальної оцінки та моніторингу досягнень є особливо важливим із погляду визначення загальної економічної ефективності інвестицій у людські ресурси. Крім того, оцінка окремих показників людських ресурсів не повинна бути останнім кроком у здійсненні інвестицій у людські ресурси, вона є однією з перших. Така оцінка повинна бути включена в аналіз потреб, визначення цілей та подальший аналіз, необхідний для підготовки та розвитку працівників. Підприємству необхідно спочатку вирішити, чи слід інвестувати в людський капітал чи ні. Таким чином, під час формулювання цілей освіти ефективність інвестицій повинна оцінюватися щонайменше в загальних рисах. Неможливість представити цілі може призвести до збиткових інвестицій.

Незважаючи на чисельні рекомендовані показники, критерії та методи оцінки ефективності інвестування в людські ресурси, що діють на ринку консалтингових та консультаційних компаній, не слід застосовувати їх без глибоких знань конкретної компанії та її специфіки. Кожна рекомендована методологія повинна бути адаптована до конкретних критеріїв оцінки [9].

Сьогодні в результаті нових технологій виникає багато змін і постійно зростають потреби в людських ресурсах. Ці динамічні зміни не завжди заохочують

бізнес до більшої зацікавленості в ефективності інвестицій у своїх працівників, тому важливо зосередити інвестиції компанії в людські ресурси, щоб ефективно повернути інвестиційний капітал та досягти цілей компанії в майбутньому.

Висновки. Сьогодні, коли багато підприємств постраждали від фінансової кризи, підприємство повинно постійно відслідковувати нові тенденції в їх бізнес-середовищі. Менеджери повинні постійно робити щоденні рішення для впровадження ефективної стратегії, яка допоможе їм досягти успіху в умовах високої конкуренції. Все більше вірним рішенням стає те, що для того, щоб досягти успіху, підприємства повинні забезпечувати і підтримувати якісні кадрові ресурси. Загалом розуміється, що часи, коли матеріальні активи були найважливішими активами бізнесу, давно минули, тому багато підприємств зараз зосереджуються на знаннях і навичках своїх співробітників, що стає часто джерелом їх конкурентних переваг. Провідні підприємства сьогодні інвестують значні фінансові ресурси в людські ресурси та шукають відповідні можливості для оптимізації розвитку потенціалу своїх співробітників. Людський капітал відіграє вирішальну роль у підвищенні продуктивності організації. Він бере участь у створенні ринкової вартості компанії, а також являє собою найцінніше джерело компанії.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бутинець Ф.Ф. Джерела інвестування для довгострокового розвитку підприємства / Ф.Ф. Бутинець // Теоретичні засади інвестування. Серія «Інвестування, контроль і аналіз». – 2012. – № 1(22). – С. 11-18.
2. Власик Г.В. Аналіз та оцінка існуючих систем управління витратами / Г.В. Власик // Економіка та підприємництво. – 2006. – № 6. – С. 76-79.
3. Голубовський Л. Аналіз сучасних методів управління витратами / Л. Голубовський // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 1(26). – С. 187-192.
4. Дмитренко Е.Д. Оптимізація витрат підприємства на виробництво продукції в ринкових умовах / Е.Д. Дмитренко, О.Г. Безверха // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2010. – Вип. 26. – С. 26-30.
5. Кузьмін О.Є. Бюджетування в системі управління організацією: теоретичні та прикладні засади / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Кондор, 2007. – 234 с.
6. Крушельницька О.В. Удосконалення системи управління витратами на підприємствах / О.В. Крушельницька // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 1(51) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ven.ztu.edu.ua/>.
7. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / А.М. Поддєрьогін, Л.Д. Буряк, Н.Ю. Калач [та ін.]. – К.: КНЕУ, 2001. – 294 с.
8. Столяр Л.Г. Сутність «витрат» та особливості трактування / Л.Г. Столяр // Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». – 2011. – Вип. 8(29). – Ч. 4. – С. 25-31.
9. Цимбалюк Л.Г. Чинники, резерви та шляхи зниження витрат виробництва як основа зменшення ціни товару / Л.Г. Цимбалюк, Н.П. Скригун // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 3(15). – С. 88-95.
10. Ясінська А.І. Методологія та організація системно-орієнтованого управління витратами підприємства для прийняття управлінських рішень / А.І. Ясінська, Н.І. Подольчак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 7(727). – С. 161-172.