

## **ДОЦІЛЬНІСТЬ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

В даний час тема інвестицій в людський капітал стає все більш актуальнішою як для теоретиків, так і для практиків з управління персоналу. Все більше керівників сучасних компаній розуміють доцільність та довгострокову ефективність вкладень в розвиток персоналу. Так, наприклад, компанія по виробництву мобільних телефонів і аксесуарів до них «Motorola» визначила, що один долар вкладений у розвиток персоналу приносить 33 долари прибутку [1]. Досить велика сума, чи не так? І часто не вкладення в сучасні технології, а саме інвестування у персонал приводять до значного та довгострокового збільшення розмірів прибутку та підвищення ефективності діяльності фірми в цілому.

При цьому під людським капіталом на рівні підприємств зазвичай розуміється сукупність навичок, умінь, здібностей, кваліфікацій і інтелектуального потенціалу персоналу, що забезпечують отримання прибутку. Робоча сила відповідно до теорії людського капіталу розглядується як засіб виробництва, що вимагає капіталовкладень з метою підвищення продуктивності. Отже інвестиції у 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 в майбутньому.

Одним з напрямків інвестицій у людський капітал підприємства є підвищення кваліфікації працівників завдяки здійсненню навчання та перенавчання на виробництві або у спеціалізованих навчальних закладах. Підвищення кваліфікації, як і надбання знань, навичок і умінь, є результатом самої виробничої діяльності. Спеціально організоване навчання дозволяє досягти мети за коротший термін. Підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, зростання професійної майстерності. Особливість підвищення кваліфікації полягає в тому, що слухачі, вже володіючи певними знаннями і практичними навиками виконання робіт та вирішення проблем, можуть через це критично відноситися до учбового матеріалу, прагнучи отримати саме те, що їм передусім потрібно для виробничої діяльності.

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу змушує керівництво компаній, які зацікавлені у максимізації прибутку, постійно підвищувати рівень кваліфікації своїх працівників. Тому однією з основних умов ефективної роботи персоналу є його професійний розвиток. Здійснимо ілюстрування даного твердження, тобто зацікавленості керівництва у наявності кваліфікованих кадрів, на прикладі державного підприємства «Маріупольський морський торговельний порт». Так на підприємстві функціонує учбово-курсний комбінат, який постійно здійснює роботу по підвищенню кваліфікації працівників різних професій і категорій, за сучасною системою Неперервної морської освіти. Підприємство використовує при цьому сучасні технології і методичні рекомендації, які було розроблено провідними зарубіжними

морськими фірмами для покращення своєї господарсько-економічної діяльності, та які в подальшому було адаптовано до українських умов господарювання. В результаті, Маріупольський порт займає одне з перших місць серед підприємств даної галузі в Україні та країнах СНД за рівнем продуктивності праці і ефективністю використання фінансових ресурсів.

Проте, підвищення кваліфікації працівників ще не є вирішальним чинником для зростання загальних розмірів доходів підприємства. Обов'язковою умовою є розробка та впровадження дійової системи стимулювання за використання на практиці знань, навичок і умінь, отриманих працівниками в результаті навчання. Своєчасне впровадження даної системи дозволить також запобігти негативних наслідків плинності кадрів, які вже пройшли період навчання та бажають використати отримані знання на практиці при більш високому рівні оплати праці. З цією метою може бути використано і нематеріальне стимулювання, наприклад, за системою "кафе".

На сьогоднішній день мотивація на основі системи "кафе" заслуговує на особливу увагу. Реалізація цієї системи на практиці здійснюється шляхом надання так званого "меню" послуг. До таких послуг можна віднести накопичення відгулів, відпрацювання додаткового робочого часу в цілях подальшого відпочинку або відмова від частини заробітної плати в рахунок майбутнього навчання, надання позик для придбання нерухомості, страхування та ін. Працівнику надається право здійснювати вибір залежно від особистих інтересів і переваг. Всі ці заходи націлені на закріплення персоналу, оскільки при звільненні працівника підприємства зазнають певні збитки, пов'язані з втратою частки людського капіталу.

Система "кафе" направлена на індивідуалізацію економіки персоналу і виконує наступні функції:

- збільшує віддачу праці працівників (мотиваційна функція);
- підвищує прагнення співробітників працювати постійно на даному конкретному підприємстві (стабілізуюча функція);
- знижує певні непродуктивні види витрат на персонал (функція управління витратами).

Розповсюдження системи "кафе" на підприємствах України, і в тому числі на підприємствах, які за видом економічної діяльності відносяться до діяльності транспорту та зв'язку, сприяло б закріпленню кваліфікованих кадрів і підвищенню економічної ефективності інвестицій у людський капітал.

Підводячи підсумок сказаному, слід зазначити, що з погляду сучасного кадрового менеджменту поліпшення використання людських ресурсів підприємства справедливо розглядати як головний резерв підвищення економічної ефективності його господарсько-економічної діяльності, а отже і стабілізація економічного положення регіону та країни в цілому, а інвестиції в людський капітал – як найвигідніші інвестиції.

#### Література

1. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2008. – 328с.