

СТРУКТУРА ТА ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ПЕРСОНАЛ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Промислове підприємство представляє собою складний механізм, надійність та ефективність діяльності якого залежить від впливу багатьох чинників, головним серед яких є забезпечення підприємства промислово-виробничим персоналом необхідного рівня кваліфікації та досвіду. В умовах динамічного розвитку економіки та виробництва довгострокове забезпечення потреби підприємства у персоналі певного кваліфікаційного рівня можливе, в першу чергу, при умові його постійного розвитку завдяки створенню ефективного механізму інвестування у персонал. Обґрунтоване здійснення інвестиції створює умови для розвитку персоналу та розширення його компетенцій з метою забезпечення конкурентоспроможності персоналу та високого рівня рентабельності підприємству [1, с.184, 195].

Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у персонал. Так С.О. Дятлов та Т.О. Комісарова вивчають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці, В.Л. Іноземцев та А.М. Колот досліджують сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне та функціональне співставлення з людським капіталом, Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають процеси вкладень у персонал як один з факторів збільшення конкурентоспроможності працівника, О.А. Грішнова, А.С. Криклій, В.А. Савченко та С.В. Шекшня визначають процеси формування та оцінки людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки, С.І. Пірожков визначає індекс людського розвитку. Саме завдяки розробкам цих дослідників інвестиції у розвиток персоналу почали розглядатися, як не менш важливе джерело економічного зростання, ніж капітальні вкладення у оновлення основного капіталу та технологічний розвиток виробництва.

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу пов'язаних з процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не тільки вітчизняних, але і західних вчених, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми. Саме тому *метою* даної роботи є обґрунтування структури та джерел фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства з метою створення теоретичної бази для подальшої розробки механізму інвестування у персонал.

Інвестування слід здійснювати на підставі глибокої кількісної та якісної оцінки потреби підрозділів підприємства у розвитку персоналу з урахуванням можливих змін в номенклатурі та обсягу продукції, а також наявних та очікуваних ринкових зрушень. В цих умовах підприємству важливо знати можливі напрямки інвестування у персонал та активно їх використовувати.

На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [2, с.556; 3, с.31]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці відповідного досягнутому практичному досвіду. Підтримує дану думку і А.М. Колот, який до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [4, с.8].

Російські науковці Д.О. Ярова та М.В. Артамонова, на підставі аналізу інвестиційної активності провідних підприємств російського та міжнародного бізнесу, у складі інвестицій у людський капітал виділяють три основні складові: інвестиції в освіту, тобто „можливості навчання та росту співробітників”, інвестиції у охорону здоров'я та забезпечення мотивації персоналу [5, с.915-916]. В якості третьої складової мотивація була обрана саме тому, що від того, наскільки працівник орієнтований на досягнення більш високих результатів залежить не лише результативність його праці, але і загальна ефективність діяльності підприємства.

Частково згоден з попередніми визначеннями інвестиційних складових і Г.Т. Пальчевич, проте замість витрат на мобільність або мотивацію він пропонує використовувати „витрати на

поліпшення житлових умов та середовища проживання” [6, с.281]. До складу інвестицій І.М. Новак відносить витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [7, с.84-85]. Підхід Т.М. Кір'яна та Ю.М. Кулікова до визначення напрямків інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [8, с.182].

Найбільш змістовно інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім названих видів відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий образ життя” [9, с.271].

Аналіз наукових поглядів на склад напрямків інвестування у персонал дозволив встановити наступні напрямки: освіта; професійний розвиток та перепідготовка; інноваційна та творча діяльність; охорона здоров'я; мобільність та полівалентність; мотивація розвитку. При цьому перші три складові інвестування за своєю дією мають прямий вплив на кінцевий результат діяльності працівників і підприємства, інші три – непрямий вплив, рис. 1.

Інвестування у персонал є складним та багатоетапним процесом, який починається не з моменту працевлаштування працівника на певне підприємство, а з його народження. Виходячи з цього, на різних етапах життя людини інвестування в неї може здійснюватися послідовно або паралельно з різних джерел. Так, в якості інвесторів у персонал можуть виступати:

- держава – здійснення соціальних заходів захисту населення та соціальні трансферти; пільгове оподаткування; здійснення послуг з професійної підготовки молодих фахівців, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємства; формування та підтримка стабільного та функціонального фізичного і духовного стану людини;
- підприємство – професійна освіта, підвищення кваліфікації, перепідготовка, розвиток персоналу; здійснення профілактичних заходів з охорони здоров'я; витрати на охорону праці та соціальне страхування; створення умов для залучення та утримання на підприємстві перспективних працівників; розвиток управлінського потенціалу; підготовка кадрового

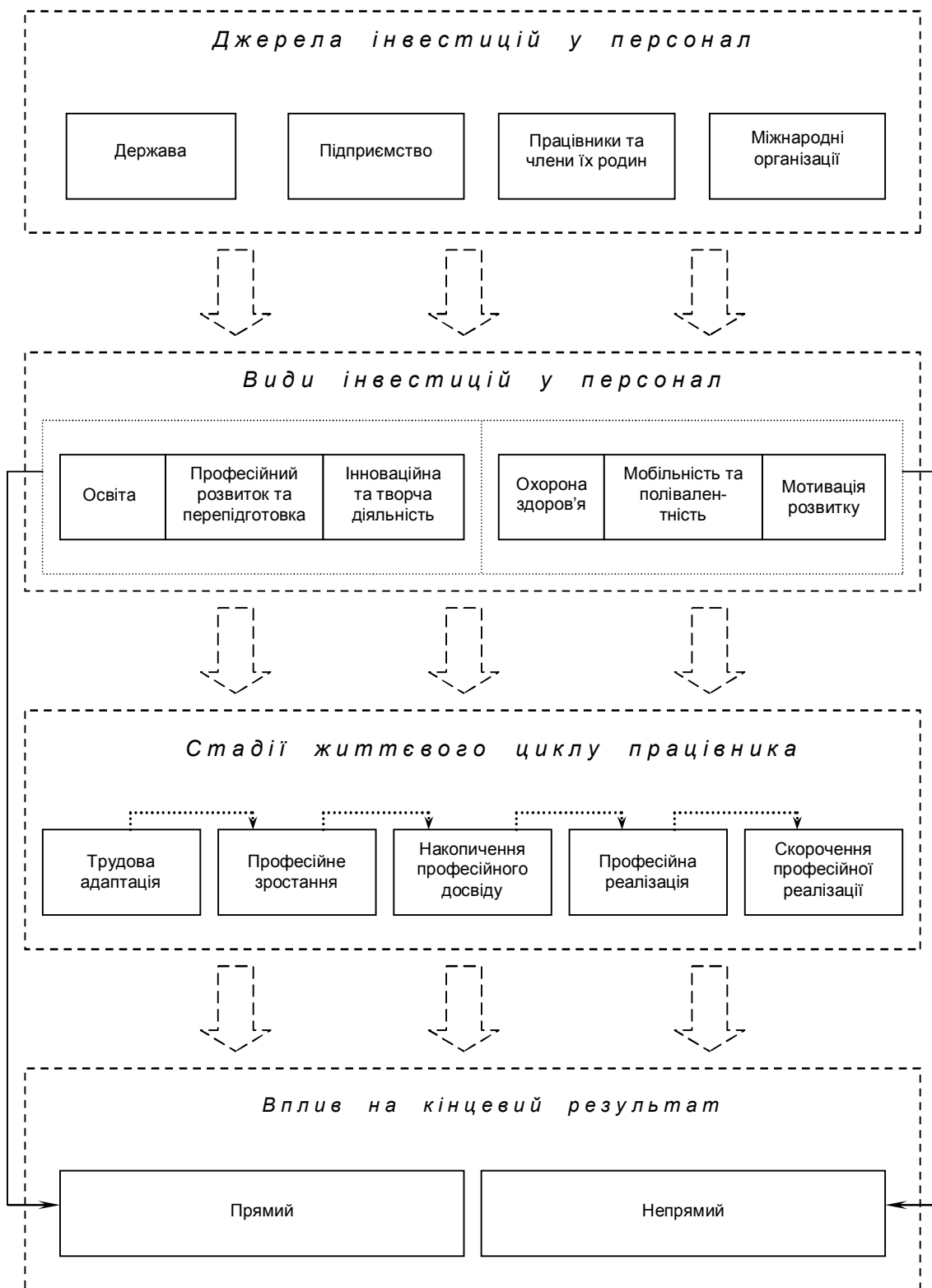


Рисунок 1– Види інвестицій у персонал та джерела їх здійснення

резерву;

- працівники та члени їх родин – вкладення коштів та часу у самоосвіту, у придбання учбової літератури та відвідування бібліотек; заняття спортом та здійснення оздоровчих заходів;

– міжнародні фонди та організації – здійснення міжнародних програм з фінансування освітніх та оздоровчих заходів.

Найбільш важливими та впливовими джерелами інвестицій являються перші три складові, які дозволяють сформувати високо продуктивний персонал підприємства. Проте інтенсивність його формування залежить ще і від того, на якій стадії життєвого циклу знаходиться даний працівник – чи він тільки проходить період трудової адаптації, чи вже йде найбільш продуктивний період професійної реалізації. Важливим також являється визначення доцільного виду або видів та напрямків інвестування окремо для кожної стадії життєвого циклу працівника. Саме визначенню залежності між напрямком інвестування, стадією життєвого циклу та можливою окупністю і повинні бути присвячені подальші дослідження в теорії інвестування у розвиток персоналу.

Перелік посилань

1. Слободской А. Экономические трансформации и управление человеческими ресурсами. Россия / Франция: [версия на русском языке] / Слободской А., Клементовичус Я., Бартоли М. // Les Cahiers. Série Cahiers de l'Espace Europe. – 1999. – juillet №14. – 272 p.
2. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4-9.
5. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С.914-923.
6. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом.

міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С.279-282.

7. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. – №4. – С.83-86.
8. Кір'ян Т.М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. – Випуск 32. – 2008. – С.181-187.
9. Соколова О.С. Джерела інвестицій у людський капітал / О.С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.