

Швец І.Б., Захарова О.В. (м. Донецьк, ДВНЗ „ДонНТУ”)

РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ПЕРСОНАЛ

Необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно-орієнтованим персоналом багаторазово зростає в умовах існуючої жорсткої конкурентної боротьби за споживача та ринки збуту продукції і послуг як з боку вітчизняних, так і зарубіжних товаровиробників. Для забезпечення стійких конкурентних переваг підприємству недостатньо лише поступово оновлювати кадровий склад за рахунок джерел первинного та вторинного ринків праці. Навіть найкращий претендент на вакантну посаду вимагає витрат певного, в більшості випадків тривалого часу, для досягнення високого рівня реалізації власного професійного потенціалу завдяки об'єктивній наявності періоду адаптації до специфічних умов виробничої та господарської діяльності підприємства, набуттям спеціальних практичних навичок та досвіду для якісного здійснення своїх професійних обов'язків. В сучасних умовах найбільш важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації та компетенцій працівників, а також забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці, заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності, мотивація працівників до професійного та кар'єрного зростання, надання можливості повноцінного відпочинку. Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних та нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного з працівників. Отже, виникає об'єктивна проблема оцінки соціально-економічної доцільності витрат підприємства на професійний розвиток персоналу з метою продуктивного відтворення його знань, досвіду та навичок. Досвід провідних підприємств Європи та США свідчить про наявність цілеспрямованої політики інвестування професійного розвитку персоналу, використання різних методів мотивації персоналу до постійного оновлення знань, удосконалення навичок та вмінь, що у сукупності сприяє зростанню людського капіталу.

Становлення теорії продуктивного розвитку людини та людського капіталу в західній економічній думці має тривалу історію. Перша половина двадцятого сторіччя у світовій економіці пройшла під гаслом бурхливо здійснюваної науково-технічної революції, в результаті якої виникнув значний дисбаланс між існуючим технічним рівнем виробництва та якісним складом робочої сили, що створило умови для визнання першочергової необхідності не лише використання, а і пожвавлення процесів відтворення робочої сили. Основоположники класичної та неокласичної школи в економічній теорії визнавали важливість накопичення таких не грошових складових, як знання, досвід, освітній рівень та стан здоров'я людини. Основним фактором підвищення продуктивності праці А. Сміт вважав не модернізацію обладнання та інструменту, а зростання професійного вміння та майстерності працівників. Витрати на освіту людини, за теорією А. Сміта, являються капіталовкладеннями у її спроможність у майбутньому отримувати достатній доход, проте він визначав, що протягом життя людини вони повинні окупитися [1, с.42]. Праці А. Маршалла, Л. Вальраса та І. Фішера, наряду із роботами інших дослідників економічних процесів, стали підґрунтям для створення базової теорії людського капіталу. Згідно висновків науковців, що індивід, який пройшов професійне навчання та отримав знання, навички та майстерність, повинен бути віднесений до складу загального капіталу підприємства та країни завдяки своїй здібності приносити прибуток. Тобто робітник є найбільш важливим та цінним видом капіталу [2; 3; 4, с.52, 68].

Основи теорії інвестування у людину безпосередньо були закладені на початку 60-тих років двадцятого сторіччя провідними американськими економістами Теодором Шульцем,

Гарі Беккером та Джорджем Мінцером. Дослідження Т. Шульца були присвячені отриманим людиною певним корисним та цінним якостям, яким він дав назву „людський капітал”. Т. Шульц здійснив перший пробний розрахунок обсягу людського капіталу та обґрунтував можливість його підвищення шляхом здійснення інвестування за різними напрямками [5]. В якості критерію ефективності інвестицій в людський капітал Г. Беккер запропонував показник рентабельності вкладень у конкретну людину, який він розраховував шляхом співвідношення доходів від наявного рівня освіти конкретної людини та витрат на її отримання [6, с.21]. Відповідно до теорії інвестування Г. Беккера, обсяг інвестицій у освіту залежить не лише від здібностей людини, але і від її потенційних можливостей, тобто від матеріального достатку її родини. Д. Мінцер при визначенні ефективності інвестицій у людину враховував вплив інших чинників, серед яких головними він вважав тривалість підготовки в навчальних закладах різних рівнів акредитації та безпосередньо на робочому місці, кількість відпрацьованих робочих тижнів за рік, а також обсяг професійного досвіду, який було накопичено після завершення навчання [7].

В подальшому теорія інвестування у людський капітал отримала широке розповсюдження в західній економічній теорії. Дж. Кендрік під капіталом вважав саме людину, тому у складі інвестування у людський капітал виділяв не лише вкладення в освіту з метою накопичення загальних та спеціальних знань, але і витрати на охорону здоров'я людини [8, с.37-45]. Л. Туроу розширив поняття людського капіталу шляхом залучення до нього соціальних, культурних, психофізичних та світоглядних складових [9, с.104]. Е. Денісон присвятив свої праці визначенню економічної віддачі інвестицій у людський капітал та визначив, що даний вид капіталовкладень у 5-6 разів більш ефективний, ніж інвестування у інші складові капіталу [10]. Така окупність за його підрахунками на 15-30% залежить від підвищення освітнього рівня робочої сили. Дж.Р. Уолш сконцентрував свої дослідження на визначенні економічної ефективності вищої освіти шляхом співвідношення вартості її отримання з кінцевою цінністю її використання. Цінність освіти за Дж.Р. Уолшем складалася не лише з отриманого прибутку або доходу, але і з додаткових споживчих цінностей, які можуть не мати грошової форми та породжені престижем професії. Подальші дослідження в області інвестування у людський капітал було здійснено таким науковцями, як М. Блауг, Е. Лезер, Р. Лейард, Б. Вейсброд, Л. Хансен, С. Боулс, Дж. Псахаропулос, Ш. Розен, Ф. Уелч, Б. Чизуїк.

У вітчизняній економіці дослідження, пов'язані із визначенням сутності та інтенсивності процесів відтворення робочої сили, почалися у 20-х роках двадцятого сторіччя. Так, визначний радянський вчений, академік С.Г. Струмлінін досліджував широке коло проблем, пов'язаних із відтворенням робочої сили на макроекономічному рівні та вважав, що досягти стійкого економічного зростання країни можливо лише шляхом накопичення людського потенціалу завдяки інвестуванню коштів безпосередньо у людину [11]. Зменшення собівартості одиниці продукції та підвищення рівня продуктивності праці, на думку С.Г. Струмлініна, можливо досягти, пер за все, шляхом здійснення постійних капіталовкладень підприємствами в розвиток та освіту свого персоналу.

Однією з ключових ідей теорії соціаліста О.О. Богданова було створення принципово нового суспільства завдяки організації людського знання та організаційного мислення. Тобто основою ефективного господарювання слід вважати науково-організовану працю та психологічно сумісну колективну творчість, які слід заохочувати [12]. Він вважав неприпустимим, що незначна кількість осіб приймає рішення, які є важливими для більшості. О.К. Гастев в своїх дослідженнях розвинув ідеї О.О. Богданова та створив теорію прикладної „соціальної інженерії”, яку він розглядав з двох точок зору: наукової організації виробничого процесу та наукової організації управління [13]. О.К. Гастев був переконаний, що досягти високого рівня організації праці та управління на підприємстві можливо лише за умови раціональної організації праці окремого працівника. В подальшому він розробив систему вимог, правил та принципів ефективної управлінської діяльності, до яких відносив підготовку та підбір тала-

новитих і здібних правників, здатних спритно, швидко та сміливо виконувати виробничі завдання та які мають навички колективної праці та комунікацій. При цьому важливою умовою є система стимулювання праці та кар'єрного зростання. Значний вклад в теорію продуктивного управління персоналом та розробки соціальних технологій внесли також В.В. Добринін, П.М. Керженцев, І.М. Бердянський, М.П. Рудаков, М.М. Бірштейн.

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, у тому числі розробки методології визначення кількісних параметрів вимірювання її ефективності.

Метою роботи є теоретичне визначення сутності інвестицій у персонал та здійснення порівняння економічної сутності витрат на персонал та інвестицій у його розвиток з метою концентрації фінансових ресурсів підприємств для досягнення бажаного результату щодо накопичення обсягів людського капіталу у вигляді конкурентоспроможних вмій та навичок працівників.

На думку багатьох науковців та практиків інвестування у розвиток персоналу є найбільш швидким способом підвищення продуктивності праці, зростання рентабельності та прибутковості підприємства, розширення ринку збуту та досягнення фінансової стійкості. Так, О. Бородіна сутність інвестицій у людський капітал трактує як „всі види вкладень в людину, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі і носять цілеспрямований характер, тобто створюють умови для зростання продуктивності та підвищення персоніфікованих доходів людини” [14, с.50]. Американські економісти К.Р. Макконелл та С.Л. Брю визначають сутність інвестицій у персонал, як певні дії і пов'язані з ними витрати, що підвищують кваліфікацію, здібності та продуктивність праці та будуть багаторазово компенсовані зростаючим доходом у майбутньому [15, с.556]. В свою чергу Як Фитц-енц підкреслює, що інвестиції у розвиток співробітників – це витрати на всі освітні і кваліфікаційні заходи та програми з розвитку персоналу [16, с.66]. Їх точку зору підтримує і І.А. Майбуров, який стверджує, що інвестиції у людський капітал – це „процес отримання освіти і кваліфікації ... з окупністю у майбутньому” [17, с.4].

За визначенням А.М. Колота інвестування у людину „примножують параметри людського фактора” [18, с.8]. Це твердження розвиває В.П. Антонюк, яка розглядає витрати роботодавця на робочу силу на макро- та мікроекономічному рівнях з точки зору теорії людського капіталу. На макрорівні, на думку автора, вартість людського капіталу не відрізняється від сутності вартості робочої сили та складається з витрат „домашніх господарств на збереження та відтворення людського капіталу, соціальні трансферти населенню в натуральній та грошовій формі, пільгове оподаткування, які є цільовими витратами держави” [19, с.73]. На рівні підприємства „вартість людського капіталу визначається як сукупні витрати роботодавця на його відтворення, що враховують: підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та інші”, що практично повністю охоплює за складом та сутністю процес інвестування у розвиток персоналу [19, с.73].

Сутність інвестицій у персонал на корпоративному рівні І.М. Новак визначає як „сукупні витрати роботодавця на відтворення робочої сили”, результатом яких є „якісно новий людський капітал з високим рівнем кваліфікації, здоров'я та працездатності” [20, с.84-85]. На думку В.П. Антонюк інвестиції в людський капітал – це „витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та майбутніх доходів” [19, с.112]. О.М. Білик наголошує на високому рівні ефективності інвестування в майбутньому та під інвестиціями у персонал розуміє „витрати на виробництво специфічного товару (певного засобу виробництва – знань, кваліфікації тощо), які спрямовані на приріст можливостей і, як наслідок, заробіт-

ків працівника (сукупного доходу регіону, країни)” [21, с.382]. Тобто, на думку автора, інвестування у персонал окремого підприємства дозволяє в майбутньому отримати економічний ефект не тільки підприємству (у вигляді зростання продуктивності та якості праці) та працівнику (у вигляді збільшення заробітної плати), а також досягти і регіонального, і макроекономічного зростання. Ця ідея отримала подальший розвиток у працях О.А.Грішнєвої та С.О.Цимбалюк, де автори конкретизують склад тих переваг, які отримують працівники і підприємство в результаті інвестування у розвиток людського капіталу та констатують, що такі вкладення в цілому „приносять досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект” [22, с.18; 23, с.104]. Найбільш повне та вичерпне визначення сутності інвестицій в людський капітал на макрорівні дали Т.М.Кір'ян та Ю.М.Куліков, які стверджують, що інвестиції – це „будь-які дії, що пов'язані з витратами та підвищують кваліфікацію, професіоналізм і, у підсумку, працездатність працівника, що забезпечує більш ефективне використання основного капіталу, зростання продуктивності праці та обумовлює можливості для збільшення доходів працівника та прибутку підприємства” [24, с.29].

Узагальнюючи наукові підходи, в роботі пропонується визначення інвестицій у персонал, що являє собою частину загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, призводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту. Таке визначення має практичну спрямованість і може бути розвинуто в частині конкретизації можливих видів інвестицій та напрямків інвестування. Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як „витрати на робочу силу”, „вартість робочої сили” та „інвестиції у персонал”, та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори в своїх працях використовують ці поняття в якості синонімів, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає подальшому розвитку теорії інвестування у персонал. З метою розмежування сутності цих понять пропонується схема порівняння сутності витрат на робочу силу та інвестицій у персонал з врахуванням пропонованого визначення, рис. 1.

Виходячи з того, що інвестиції у персонал являються складовою частиною загальних витрат підприємства на робочу силу, то ці категорії мають як спільні, так і різні риси, що пов'язано з тим, що переважна більшість складових витрат за напрямком вкладень не відносяться до інвестування, завдяки тому, що вони не створюють умови для перспективного розвитку персоналу. За цим критерієм до складу інвестицій у персонал повинні бути віднесені лише витрати на професійне навчання, на розвиток та мотивацію персоналу, а також витрати на охорону здоров'я працівників підприємства.

Аналіз витрат роботодавця на робочу силу за критерієм періодичності здійснення дозволив встановити, що у відповідності до чинного законодавства тільки витрати на оплату праці повинні здійснюватися з постійною періодичністю, всі інші складові витрат, поза залежністю до її приналежності до складу витрат на персонал, або до інвестицій у персонал, здійснюються тільки за умови наявності вільних фінансових ресурсів в розпорядженні підприємства та бажання і обізнаності керівництва про доцільність здійснення певних витрат на персонал з метою його розвитку.

Якщо витрати на персонал створюють лише додану вартість, то інвестиції у персонал дозволяють підприємству одержати соціально-економічну окупність завдяки створенню додаткової вартості. Більшість витрат на персонал має окупність лише у короткостроковому періоді за рахунок знов створеної додаткової вартості. Складові, які пов'язані з розвитком персоналу, тобто інвестиції у персонал, мають окупність у довгостроковому періоді. За визначенням науковців, період окупності інвестицій тільки в освіту складає 10-20 років, або в середньому – 16 років [20, с.84; 23, с.106]. Саме виконання цієї умови дозволяє підприємству здійснити окупність капіталовкладень, здійснених з метою розвитку персоналу.

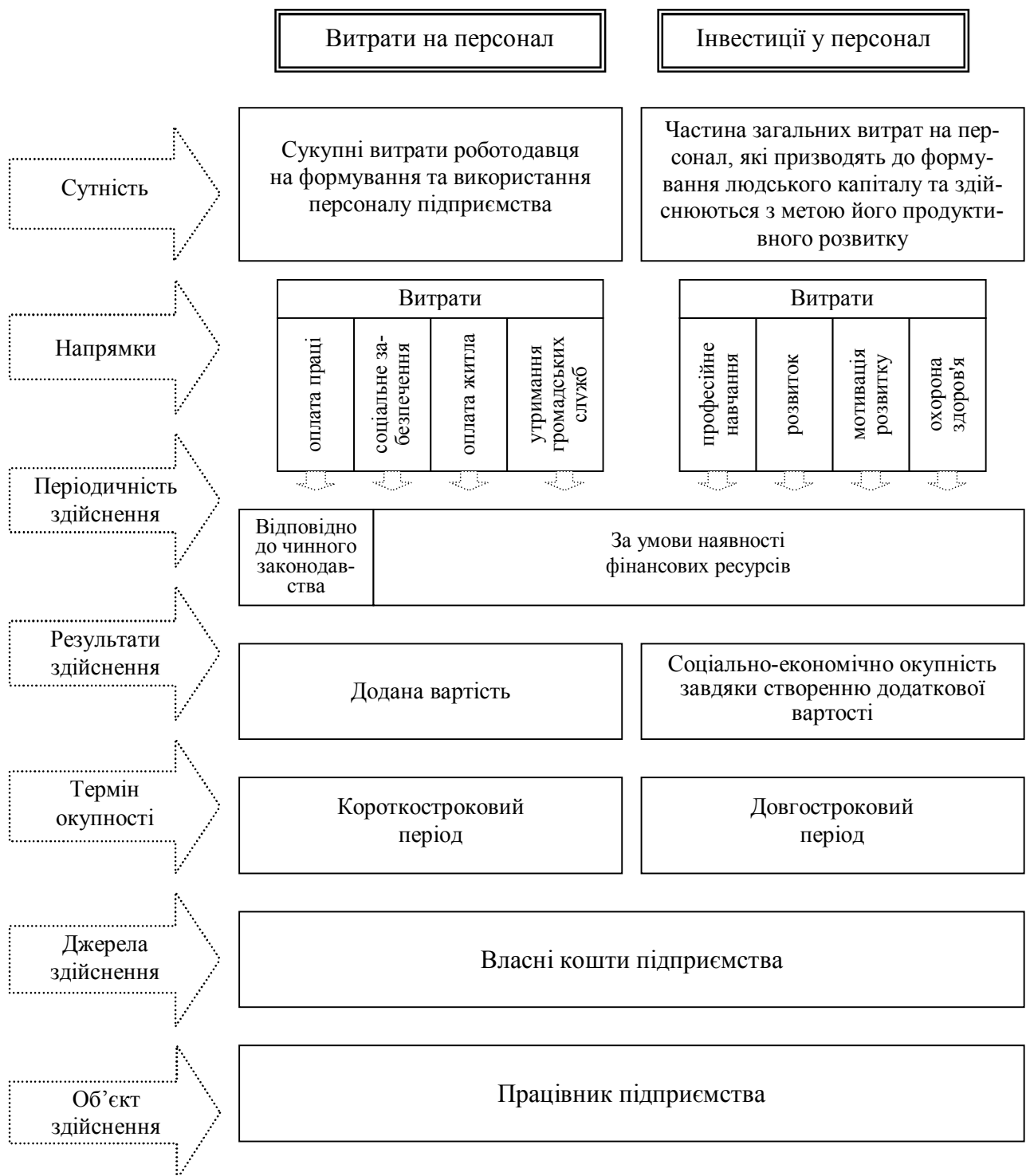


Рис. 1. Порівняльна характеристика витрат на робочу силу та інвестицій у персонал

Наряду з відмінностями між витратами та інвестиціями у персонал існують і спільні риси. Так, в якості джерел як витрат, так і інвестицій у персонал можуть бути виключно власні кошти підприємства, які вкладаються в один об'єкт – працівник. В цих умовах ефективність використання персоналу підприємства в значній мірі буде залежати від того, скільки коштів виділяється підприємством та на які напрямки вони будуть спрямовані.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукових підходів теорії інвестування у людський капітал дозволив визначити сутність економічної категорії „інвестиції у персонал”. Встановлено, що інвестування у пер-

сонал дозволяє підприємству у короткий термін та на тривалий час досягнути зростання продуктивності праці, покращення фінансової стабільності та поліпшення якості людського капіталу. Достигнути високо рівня ефективності у діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу накопичення, збільшення та збереження людського та інтелектуального капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволить збільшити рівень використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації повинно у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що дозволить забезпечити високий рівень ефективності інвестицій у персонал. При цьому працівники, які проходять процес навчання, повинні мати достатній рівень мотивування та розуміти, які переваги вони зможуть отримати по його закінченню.

ЛІТЕРАТУРА

1. Блауг М. *Экономическая мысль в ретроспективе* / М. Блауг. – М.: Дело, 1994.
2. Marshall A. *Principles of Economics* / Alfred Marshall. – New York: Macmillan Co., 1959.
3. Walras L. *Etudes d'economie politique appliquee* / Leon Walras // *Theorie de la production de la richesse sociale*. – Lausanne, Paris, 1898.
4. Fisher I. *The Nature of Capital and Income* / Irving Fisher. – London: Macmillan&Co., 1927.
5. Schultz T.W. *Investing in People: The Economics of Population Quality* / Schultz T.W. – Berkeley, Calif.: University of California, 1981.
6. Becker G.S. *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach* / Becker Gary S. – Ann Arbor, 1967.
7. Mincer J. *Schooling, Experience and Earnings* / Mincer J. – N.Y.: Columbia University Press, 1974.
8. Кендрик Дж. *Совокупный капитал США и его формирование* / Дж. Кендрик // *Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина*. – М.: «Прогресс». 1978. – 275с.
9. Thurow L. *Investment in Human Capital* / L. Thurow. – Belmont: C&C, 1970. – 317р.
10. Denison E.F. *The Unimportance of the Embodied Question* / Edward F. Denison. – A.E.R., LIV, 1964.
11. Струмилин С.Г. *Очерки советской экономики. Ресурсы и перспективы* / Станислав Густавович Струмилин. – М.: Ленинград: Госиздат, 1928. – 498с.
12. Богданов А.А. *Вопросы социализма: Работы разных лет* / Александр Александрович Богданов. – М. Политиздат, 1990. – 479с.
13. Гастев А.К. *Трудовые установки* / Алексей Капитонович Гастев. – М.: Экономика, 1973. – 343с.
14. Бородин Е. *Человеческий капитал как основной источник экономического роста* / Е. Бородин // *Экономика Украины*. – 2003. – №7. – С.48-53.
15. Макконелл К.Р., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ.]*. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
16. *Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала* / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320с.
17. Майбуров И.А. *Эффективность инвестирования и человеческого капитал в США и России* / И.А. Майбуров // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2004. – №4. – С.3-13.
18. Колот А. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – №4. – С. 4-9.
19. Антонюк В.П. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія]* / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України. *Ін-т економіки пром-сті*. – Донецьк, 2007. – 348 с.
20. 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.
21. Білик О.М. *Інвестиції в людський капітал: значення та специфіка* // *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. науч. тр. В 2 т. – Т.1* / НАН України. *Ін-т економіки пром-сті*; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецьк, 2004. – С.380-386.
22. Грішнова О.А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
23. Цимбалюк С.О. *Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал* / С.О. Цимбалюк // *Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком*. – 2006. – №4. – С.103-107.
24. Кір'ян Т. *Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу* / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – №4. – С.26-31.