

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено сутність понять «розвиток» та «стратегічний розвиток» підприємства, встановлено, що основним фактором стратегічного розвитку промислового підприємства є інвестиції в людський капітал. Обґрунтовано сутність, цілі і напрями інвестування в людський капітал промислового підприємства, наведені форми здійснення інвестицій у людський капітал.

Ключові слова: розвиток, стратегічний розвиток, промислове підприємство, людський капітал, інвестиції.

Т. М. OKSENIUK

Khmelnytskyi National University

INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INDUSTRIAL ENTERPRISES STRATEGIC DEVELOPMENT

In the article defined the essence of the concepts "development" and "strategic development" of the enterprise, found that the main factor in the strategic development of industrial enterprise is investing in human capital. Grounded the essence, purpose and direction of investing in industrial enterprises human capital, presented forms of investing in human capital. Found that investing in personnel development is a fundamental factor in industrial enterprise strategic development as interested in the results of their work employees are interested in the performance of the whole enterprise. Therefore, all their activities, including management, aimed at ensuring the sustainable development of industrial enterprises including in the strategic perspective.

Keywords: development, strategic development, industrial enterprise, human capital, investing.

Актуальність теми. Сучасна економічна ситуація в нашій країні вимагає від вітчизняного промислового сектору ефективних дій, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку, особливо у довгостроковій перспективі. Головним рушієм розвитку господарської діяльності підприємства виступає його персонал і, особливо, управлінський персонал. З огляду на це, питання забезпечення стратегічного розвитку промислового підприємства переважно зводиться до ефективного інвестування в людський капітал.

Аналіз останніх досліджень. Питання інвестування у розвиток персоналу підприємства підіймалося у працях багатьох науковців, серед яких, зокрема, варто виділити дослідження Г. С. Беккера [1], С. Л. Брю [4], О. Д. Вовчак [2], О. А. Грішної [3], К. Р. Макконнелла [4], В. М. Нижника [5], О. П. Пашенка [7], О. А. Харун [5], У. Шарпа [8] тощо. В той же час окреслені у статті питання потребують подальшого розгляду, особливо в контексті забезпечення стратегічного розвитку підприємства.

Метою статті є дослідження інвестицій в людський капітал як фактору стратегічного розвитку промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Складна економічна ситуація в Україні на протязі останнього часу виявила наявність значних проблем у вітчизняному промисловому секторі і, зокрема, у забезпеченні стійкого розвитку у довготривалій перспективі. З огляду на це окресленими питаннями варто приділити більше уваги для створення можливості промисловим підприємствам стабільно розвиватися на протязі тривалого періоду.

Новий тлумачний словник української мови визначає розвиток як «процес, внаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого [6].

Розвиток організації розглядають, з одного боку, як такий тип змін, що підвищує ступінь організованості системи, а з іншого – як виділену у складі підприємства систему, в якій об'єднані інноваційні процеси, що ведуть до кількісних та якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури її управління на основі зворотного зв'язку, у яких розв'язуються задачі стратегічного й тактичного управління й запускаються механізми самоорганізації оперативного управління розвитком [7, с. 100].

Варто відзначити, що категорія «розвиток» по відношенню до промислового підприємства має багато трактувань. В той же час, майже всі вони зводяться до виділення окремих характеристик діяльності підприємства:

- вдосконалення управлінських систем;
- збільшення масштабів;
- нарощування обсягів діяльності;
- вихід на нові ринки збуту;
- освоєння випуску нової продукції;
- нарощування основних показників діяльності;

- підвищення ефективності господарювання;
- зростання прибутковості тощо.

Таким чином, категорію розвиток по відношенню до промислового підприємства можливо трактувати як сукупність кількісних і якісних змін його господарської діяльності в часі, що призводять до нарощування обсягів діяльності, покращення основних її показників, вдосконалення управлінських систем, розширення ринків збуту тощо.

З огляду на це, поняття «стратегічний розвиток» промислових підприємств варто розглядати як їх розвиток у довготривалій перспективі. Забезпечення саме стратегічного розвитку на сьогодні має стати пріоритетним у промисловому секторі, оскільки лише таким чином можливо буде мінімізувати стратегічні ризики господарської діяльності і забезпечити стійкість розвитку підприємства на протязі тривалого періоду.

Забезпечення стратегічного розвитку промислового підприємства, в першу чергу, залежить від управлінського персоналу і, зокрема, від рішень, які ним приймаються. В той же час, вагомими чинником забезпечення стратегічного розвитку виступає і персонал підприємства в цілому. Навіть найкращі управлінські рішення не здатні принести необхідного ефекту, якщо їх реалізацією займаються некомпетентні працівники або персонал, не зацікавлений у високих результатах своєї праці. З огляду на це, можемо стверджувати, що персонал підприємства, іншими словами, його людський капітал, виступає ефективним рушієм розвитку. Тобто, можемо говорити про те, що ефективне формування і використання людського капіталу на промисловому підприємстві здатне забезпечити йому можливість стратегічного розвитку. Оскільки ж як процеси формування, так і використання людського капіталу на підприємстві потребують певних інвестиційних вкладень, то можемо стверджувати, що саме інвестиції в людський капітал виступають одним із визначальних факторів стратегічного розвитку промислового підприємства.

Термін «інвестиції» на сьогодні не має єдиного та вичерпного трактування – різними розділами економічної науки та економічними школами пропонуються свої особливості його тлумачення. Першочергово термін «інвестиції» ототожнюється з латинським «investire», що означає «облачати», «вкладати», або з англійським «investments», що означає «капітальні вкладення» [2, с. 17].

Для загальної економічної теорії характерним є розуміння інвестицій, як вкладень капіталу з метою подальшого його збільшення. Так, У. Шарп під інвестиціями розуміє позбавлення від коштів сьогодні для того, щоб отримати більшу їх суму в майбутньому [8].

К. Макконнелл і С. Брю наводять твердження, відповідно до якого «інвестиції – це витрати на будівництво нових заводів, на верстати і устаткування з тривалим строком служби; витрати на виробництво і нагромадження засобів виробництва, збільшення матеріальних запасів; витрати на поліпшення освіти, здоров'я працівників чи на підвищення мобільності робочої сили» [4]. Тобто пропонується розглядати інвестиції на рівні підприємства як вкладення у розвиток його продуктивних сил.

Що стосується розуміння сутності інвестування в людський капітал, то О. А. Грішнова наводить визначення, за яким інвестування в людський капітал – це всі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника [3, с. 370].

За твердженням Г. Беккера, інвестиції в людський капітал є утворенням, нагромадженням виробничого досвіду, збереженням здоров'я, географічної мобільності, пошуком інформації [1, с. 63].

Інвестиції в людський капітал, таким чином, є вкладенням певних ресурсів, спрямованих на його розвиток, вдосконалення тощо і покликаним забезпечити стійкий розвиток підприємства в цілому у довгостроковій перспективі.

Головна мета здійснення інвестицій у людський капітал промислового підприємства, таким чином, полягає у забезпеченні його стратегічного розвитку. Крім того, серед основних цілей інвестування в людський капітал варто вказати:

- формування лояльності персоналу, його зацікавленості в результатах роботи підприємства;
- підготовка працівників необхідного професійного рівня і кваліфікації;
- нарощування кадрового потенціалу.

З огляду на те, що основною метою такого інвестування має стати саме забезпечення стратегічного розвитку суб'єкта господарювання, інвестиції в людський капітал на промисловому підприємстві мають бути постійними і комплексними. Постійність інвестування в людський капітал формуватиме у персоналу впевненість у майбутньому і, в той же час, підвищуватиме його зацікавленість у подальшій роботі на даному підприємстві.

Комплексність інвестицій в людський капітал забезпечить його розвиток за всіма можливими напрямками і, таким чином, сприятиме нарощуванню кадрового потенціалу промислового підприємства.

Варто відзначити, що напрями спрямування інвестицій в людський капітал можуть відрізнятися залежно від особливостей господарської діяльності того чи іншого підприємства. в той же час, можна відзначити основні з них, які можуть бути характерними для будь-якого суб'єкта господарювання (рис. 1).

На сьогодні визначальним напрямом інвестування вітчизняних промислових підприємств у людський капітал є оплата праці. Однак, варто зауважити, що досить часто такі інвестиційні вкладення

виявляються неефективними. Головною причиною такої ситуації є відсутність мотиваційних систем оплати праці, які б стимулювали кожного працівника нарощувати свої досягнення, вдосконалювати навички, підвищувати свій рівень знань тощо.

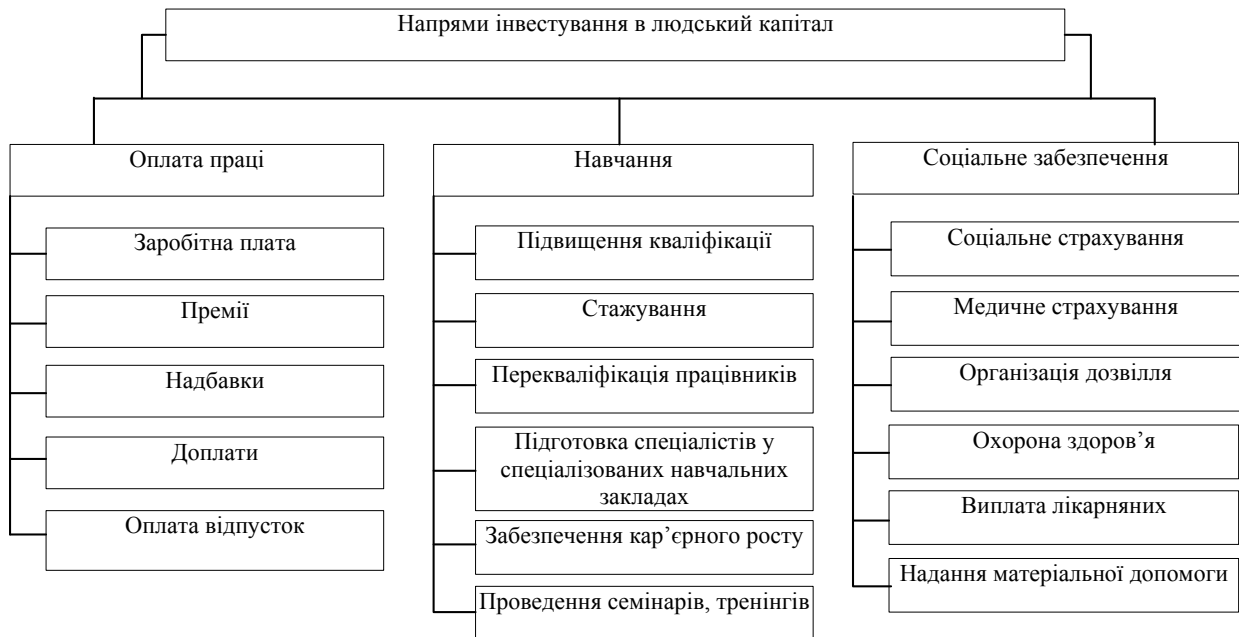


Рис. 1. Напрями здійснення інвестицій у людський капітал промислового підприємства

Крім того, важливо також диференціювати заробітну плату персоналу залежно від складності виконуваних робіт. Зокрема, робітники, які виконують роботу підвищеної складності або ж таку, яка потребує специфічних знань і вмінь, мають винагороджуватися певними надбавками до заробітної плати. За перевиконання планів, виконання понаднормового обсягу робіт, підвищення якісних показників роботи мають встановлюватися премії, що допоможе підтримувати у працівників інтерес до покращення результатів своєї праці.

Такий напрям інвестування в людський капітал, як навчання, може реалізовуватися посередництвом різноманітних заходів, серед яких підготовка необхідних спеціалістів прямо на підприємстві, підвищення кваліфікації та перепідготовка наявного персоналу, стажування тощо. В будь-якому разі інвестиції в навчання персоналу є дуже важливими, особливо в контексті реалізації головної мети інвестування в людський капітал промислового підприємства.

В той же час варто пам'ятати, що інвестиції в навчання персоналу є найбільш ризикованими, оскільки завжди існує ймовірність, що працівник, у розвиток професійних здібностей і навиків якого вкладалися кошти, змінить місце роботи. Саме для того, щоб мінімізувати такі ризики інвестування в людський капітал для промислового підприємства, необхідно здійснювати інвестиції і в напрямі соціального забезпечення людського капіталу.

Інвестиції в соціальне забезпечення можуть здійснюватися у формі медичного і соціального страхування персоналу, надання матеріальної допомоги, забезпечення охорони здоров'я, організації дозвілля тощо. Такі інвестиції можуть бути як прямими, так і непрямими, однак у кожному випадку вони повинні спрямовуватися на досягнення головної мети інвестування в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал на промисловому підприємстві можуть здійснюватися у різних формах і за допомогою різних засобів, однак для того, щоб принести реальний ефект, інвестування в людський капітал має здійснюватися за посередництвом:

- мотиваційної системи оплати праці;
- преміювання персоналу за інноваційні рішення, видатні досягнення тощо;
- забезпечення кар'єрного росту;
- функціонування дієвої системи оцінки якості праці персоналу;
- забезпечення безпеки праці і страхування співробітників.

Таким чином, для забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства у стратегічній перспективі необхідним є формування ефективної системи інвестування у людський капітал.

Висновки. Вкладення коштів у розвиток персоналу підприємства, таким чином, є основоположним чинником його стратегічного розвитку, оскільки зацікавлені у результатах своєї роботи працівники, зацікавлені і у результатах діяльності підприємства в цілому. Отже, вся їх діяльність, в тому числі і управлінська, спрямовуватиметься на забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства у тому

числі і в стратегічній перспективі. Саме тому одним із пріоритетних напрямів діяльності вітчизняного промислового сектору в контексті забезпечення його стратегічного розвитку на сьогодні має стати побудова ефективних механізмів інвестування у формування і використання людського капіталу.

Література

- 1 Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С. Беккер ; пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
- 2 Вовчак О. Д. Інвестування : навч. посіб. / О. Д. Вовчак. – Львів : Новий Світ, 2007. – 544 с.
- 3 Грiшнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грiшнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
- 4 Макконнелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. – 16-е изд. – М. : Инфра-М, 2007. – 939 с.
- 5 Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
- 6 Новий тлумачний словник української мови: 42 000 слів : у 4 т. : для студ. вищих та серед. навч. закл. / уклад. В. Яременко, О. Сліпущко. – К. : Аконт, 1998. – Т. 4: РОБ – Я. – 941 с.
- 7 Пащенко О. П. Стратегічне управління розвитком підприємства / О. П. Пащенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 2, т. 2. – С. 99–103.
- 8 Шарп У. Ф. Инвестиции : учебник для использования в учеб. процессе студ. вузов, обуч. по экон. спец. / У. Ф. Шарп [и др.] ; пер. А. Н. Буренин, А. А. Васин. – М. : Инфра-М, 1999. – 1027 с.

References

1. Bekker H. S., Chelovecheskoe povedeniye: ekonomycheskyi podkhod. M., HU VShE, 2003, 672 p.
2. Vovchak O. D., Investuvannya: navch. Posib, Lviv, Novyi Svit, 2007, 544 p.
3. Hrishnova O. A., Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiinoyi pidhotovky, K., Znannya, 2001, 254 p.
4. Makkonell K. R., Briu S. L., Ekonomyks : pryntsypu, problemy u polytyka, M., Ynfra-M, 2007, 939 p.
5. Nyzhnyk V. M., Kharun O. A., Mekhanizm motyvatsii vysokoproduktyvnoyi pratsi personalu pidpriemstv : monohrafiia, Khmelnytskyi, KhNU, 2011, 210 p.
6. Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy: 42 000 sliv: U 4 t., K., Akonit, 1998, Vol. 4, 941 p.
7. Pashchenko O. P. Stratehichne upravlinnia rozvytkom pidpriemstva, Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2011, № 2, Vol. 2, pp. 99–103.
8. Sharp U. F. Ynvestytsyy: uchebnyk dlia yspolzovaniya v ucheb. protsesse stud. vuzov, obuch. po ekon. Spets., M., Ynfra-M, 1999, 1027 p.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.