

УДК 330.322:331.101.262

СТРАТЕГІЯ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ : РОЛЬ, ВИДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Гончарова Світлана Юріївна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Гончаров Андрій Борисович, к.е.н., доцент, ХДАК, м. Харків, Україна

Анотація — узагальнено специфіку управління людськими ресурсами. Уточнено види, визначено особливості інвестування в людські ресурси. Розглянуто цілі та завдання системи розвитку людських ресурсів.

Ключові слова — людські ресурси, стратегія, інвестування, розвиток людських ресурсів, управління, інтелект, кваліфікація.

Стратегічним орієнтиром сталого та динамічного соціально-економічного прогресу держави є соціально орієнтована економіка, одним із головних генераторів якої є людські ресурси. Увага до збереження та розвитку людських ресурсів тісно пов'язана з тими очікуваннями, які сьогодні покладаються на їх ефективне використання.

Зростаючі вимоги до якості людських ресурсів в умовах знаннеорієнтованої економіки у всіх сферах суспільного виробництва диктують необхідність розробки і використання сучасних інноваційних підходів до управління їх розвитком.

Саме тому актуальності набувають питання обґрунтування стратегії інвестування в людський розвиток та створення конкурентоспроможних людських ресурсів.

Метою дослідження є уточнення соціально-економічної ролі, видів та особливостей стратегії інвестування в людські ресурси з ціллю підвищення ефективності їх використання.

Концепція людського розвитку є особливим і унікальним інтелектуальним продуктом – теоретичною системою, орієнтованою на принципи і практику державного управління, згідно з якими держава і економіка існують та функціонують з метою постійного розвитку суспільства.

Специфіка управління людськими ресур-

сами обумовлена тим, що кожна людина є:

носієм інтелекту, у зв'язку з чим її реакція на управлінські впливи керівництва є інтелектуально та емоційно-усвідомленою, тому процес взаємодії між керівництвом і працівником є постійним та необхідним;

здатною до постійного вдосконалення і розвитку професійних навичок, що є найбільш важливим джерелом підвищення ефективності діяльності будь-якої організації;

носієм ефекту тривалості економічно активного життя, яке продовжується в сучасному суспільстві 30–50 років, в зв'язку з чим відносини між працівником і підприємством можуть носити довгостроковий характер;

усвідомлено націленою на досягнення особистих цілей, вона чекає від підприємства надання можливостей і сприяння в їх реалізації в обмін на задоволення результатами взаємодії;

унікальною особистістю, в зв'язку з чим реакція працівників підприємства на один і той же метод управління або мотивації може бути і, як правило, є різною.

Підходи до розвитку людських ресурсів швидко змінюються завдяки впровадженню і застосуванню різних інноваційних кадрових технологій.

Теоретичні засади управління людськими ресурсами знайшли відображення у працях таких вчених, як: Макконел Н., Брю С. [2], Грішнова О.[1], Піщуліна О. [3].

За своїми характеристиками людські ресурси суттєво відрізняються від інших видів ресурсного забезпечення, тому вони вимагають використання особливих підходів, методів і технологій управління.

Сутність розвитку людських ресурсів, як складної економічної категорії, спостерігається в цілях та основних завданнях їх функціонування (табл. 1).

Таблиця 1

Цілі та завдання системи розвитку людських ресурсів

Цілі	Завдання
Забезпечення кадрового резерву (головним чином підготовка майбутніх керівників)	Підвищення кваліфікації з метою підвищення якості продукції, правильного використання, техобслуговування і ремонту засобів виробництва
Інноваційний вплив (залучення персоналу в сферу раціоналізаторства і винахідництва)	Підготовка і перепідготовка кадрів, навчання сучасним технологіям
Гнучкість (забезпечення взаємозамінності працівників на робочих місцях)	Здатність до комунікації, роботи в групі
Ідентифікація (навчання розглядається як засіб підвищення ідентифікації працівників зі своєю організацією)	Усвідомлення значення зростаючої ролі трудової, технологічної, фінансової, виробничої робочої дисципліни в змісті точного виконання дій, що забезпечують безпомилкову роботу технічної установки чи підрозділу підприємства
Інтеграція (розвиток навичок співпраці, комунікативних зв'язків, розуміння загальних і особистих завдань в будь-якій діяльності)	Формування відповідальності як системної якості співробітника і розвиток її видів
Конкурентоспроможність, тобто визнання працівника з боку внутрішнього і зовнішнього оточення (колеги, керівництва)	Самостійний розвиток персоналу своїх професійних навичок і знань

Питання стратегії інвестування у розвиток людських ресурсів розглядаються у роботах Н. Макконела, С. Брю, акцентуючи увагу на провідній та визначальній ролі інвестицій в людський капітал: "Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію робітників" [2]. Утім, питання інвестування в людські ресурси залишаються недостатньо висвітленими в літературі.

Глибоке та сутнісно наповнене визначення інвестицій у людський капітал наводить О. Грішнова: «Інвестиції в людський капітал – це стратегічно орієнтовані витрати коштів інвесторів, а також часу та зусиль людини на формування та розвиток її продуктивних характеристик (здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, соціальної відповідальності) з метою підвищення ефективності їх ви-

користання і, як результат, отримання економічних та соціальних переваг їх власником і його нащадками, іншими інвесторами» [1].

Тож, інвестиції в людські ресурси – це вкладення в зростання і розвиток персоналу; це можливість зайвий раз показати зацікавленість в співробітниках, це можливість виростити власних професіоналів.

Доведено, що вкладення в персонал є найбільш вигідними в довгостроковому плані.

Якщо проаналізувати структуру стратегічних довгострокових інвестицій в економічно розвинених країнах, то можна зробити висновок про зміни процесу інвестування з активних вкладень в інновації, обладнання і технології на інвестування в підготовку і розвиток наукового, технологічного та управлінського персоналу. Наприклад, за оцінками Світового банку, в Японії на нові технології і обладнання витрачається 8% ВВП, а на освіту і перепідготовку персоналу – 16%, в США ця частка ще вища за 20% ВВП. В Австралії і Канаді, що мають величезні природні ресурси і порівняно невелику чисельність високоосвіченого населення, частка людського капіталу становить близько 20% від продуктивних багатств цих країн [3], утім в Україні цей показник значно менший, що є бар'єром для входження нашої держави до складу розвинених країн.

На нашу думку, інвестиції в людські ресурси не обмежуються підвищенням кваліфікації, хоча це вважається одним з головних напрямків інвестування. Їх ділять на наступні види:

інвестиції підвищення кваліфікації персоналу. Це курси перепідготовки, семінари та майстер-класи. Хоча мета такого навчання – підвищення професіоналізму та продуктивності співробітника; це також дає належну мотивацію;

захист здоров'я передбачає витрати на забезпечення комфортної роботи, профілактики захворювань та медичне обслуговування. Хворий співробітник знижує продуктивність компанії, тому заходи, які допомагають зробити персонал здоровим і фізично міцним, підуть підприємству на користь. Наприклад, сучасні компанії часто сплачують абонементи у фітнес-клубах для працівників;

організація дозвілля. Корпоративи та тим-

билдинг роблять співробітників зацікавленими у продуктивній роботі компанії. Культурні заходи підвищують корпоративний дух співробітників, роблять їх згуртованими;

витрати на мобільність. Деякі компанії знімають офіси далеко від транспортних вузлів. Тоді вони беруть на себе турботу про перевезення співробітників. Менеджерам вищої ланки виділяють автомобілі з водієм, решта персоналу розвозить автобус.

Окремо можна виділити способи інвестицій в персонал, не пов'язані з грошима. Це може бути гнучкий графік, відсутність внутрішньої бюрократії і навіть подяка. Все це підвищує корпоративний дух персоналу, зручні умови змусять його триматися за робоче місце.

Слід зазначити, що стратегія інвестування в людські ресурси має ряд особливостей, що суттєво відрізняє його від інших різновидів інвестування:

суттєвий вплив на інвестування в людські ресурси здійснює етап працездатного життя конкретної особи. Тобто чим раніше здійснюються вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу. Утім, потрібно мати на увазі, що більш якісне та постійне інвестування приносить більш значний та довготривалий ефект;

людські ресурси мають здатність до примноження та накопичення, при цьому вони підлягають моральному та фізичному зносу. Відмінна властивість людських ресурсів – їх природний (фізичний) знос або старіння людини та її психофізіологічних функцій. Інша відмінна властивість – моральний знос через старіння знань, професії, кваліфікації, навичок і, навіть, здобутої освіти. Тобто зміна та накопичення людського капіталу здійснюється в процесі здобуття нових знань, самоосвіти, підвищення кваліфікації, опанування нової професії. Якщо цей процес здійснюється постійно і є безупинним, то в міру використання людських ресурсів його якісні і кількісні характеристики розвиваються та покращуються;

для людських ресурсів у процесі накопичення людського капіталу в активному періоді працездатності спостерігається зростання його прибутковості, яка починає зменшуватися зі зниженням трудової активності лю-

дини;

у процесі формування та розвитку людських ресурсів спостерігається ефект підвищення кваліфікації та розширення поля знань як того, хто навчає, так і того, хто навчається, що у кільцевому рахунку збільшує загальну ефективність використання людських ресурсів;

процес інвестування у людські ресурси у кожній країні пов'язаний з національними, культурними особливостями і традиціями. Так, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою нерідко від сімейних традицій, а також професії рівня освіти батьків;

інвестування у людські ресурси у порівнянні з іншими інвестиціями є більш вигідними як для окремої особистості, так і для суспільства в цілому.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці дієвого аналітичного інструментарію для оцінки ефективності стратегії інвестування у людські ресурси.

Список використаної літератури

1. Грішнова О.А. Зарубіжний досвід фінансування освіти та перспективи його застосування в Україні // Наукові праці НДФІ. – К., 2000. – Вип. 10-11. – С. 214-222.
2. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : учебник / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – 17-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 915 с.
3. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ // Центр Разумкова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

Автори

Гончарова Світлана Юрївна, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

(svitlana.honcharova@hneu.net)

Гончаров Андрій Борисови, доцент кафедри менеджменту та адміністрування, Харківська державна академія культури

(andrejgoncharov@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 31 січня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції

