

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ УКРАИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Посвящена изучению сущности, видов инвестиций в человеческий капитал, а также обоснованию необходимости вложения средств в персонал.

Анотація. Присвячено вивченню суті, видів інвестицій у людський капітал, а також обґрунтуванню необхідності вкладення коштів у персонал.

Annotation. This article is devoted to the study of nature, of investments in human capital, as well as determining whether to invest in staff.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, персонал.

Современное состояние экономики нашего государства определено негативными последствиями социально-экономического кризиса в Украине. Важной особенностью современных процессов является то, что предприятия практически потеряли контроль за состоянием своего трудового потенциала и процессами его формирования и использования. Компании осознают, что обучение и развитие персонала выступают важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса.

Целью данной статьи выступают изучение необходимости инвестиций в человеческий капитал украинских предприятий.

Человеческий капитал – это сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целенаправленно используется в той или иной сфере общественного производства, содействует росту производительности труда и благодаря этому влияет на повышение благосостояния людей [1].

Исследованиями в области эффективного использования человеческого капитала занимались М. Армстронг, О. Гришнова, А. Егоршин, А. Кибанов, В. Лукашевич, Г. Назарова, Т. Шульц [2 – 5].

Инвестициями в человеческий капитал называют любое мероприятие, которое внедряется для повышения качества трудовых ресурсов и производительности труда [3].

К основным формам "инвестиций в человека" относят: охрану здоровья, образование, воспитание, а также весь комплекс затрат, связанных с подготовкой человека к производству. Человеческий капитал – продуктивные знания; его составные части экономисты выделяют по видам затрат, инвестиций в него. Так, Ильинский И. В. выделяет такие составляющие: капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры [6]. Следовательно, формула человеческого капитала имеет такой вид:

$$ЧК = K_3 + K_0 + K_K,$$

где ЧК – человеческий капитал;

K_3 – капитал здоровья;

K_0 – капитал образования;

K_K – капитал культуры.

К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал: расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;

расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [7].

По мнению Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Шульца, к инвестициям, развивающим созидательные способности индивидов, относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики [1].

Оригинальный подход к изучению этой проблемы разработал Дж. Кэндрик. Все виды инвестиций он классифицировал следующим образом (рисунок):

вещественные, воплощенные в людях;
невещественные, воплощенные в людях;
невещественные, не воплощенные в людях [8].

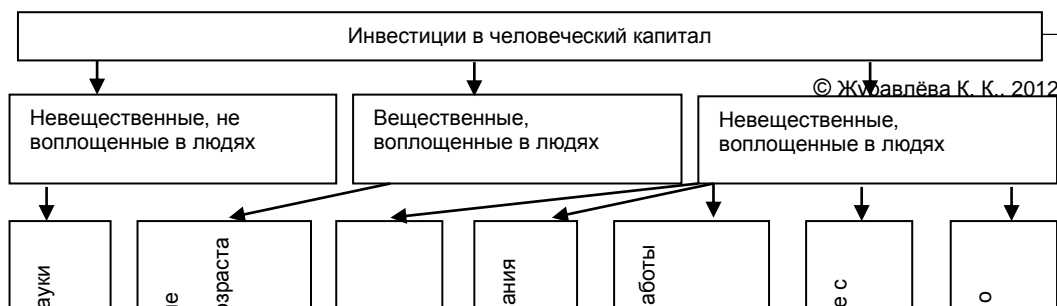


Рис. Виды инвестиций в человеческий капитал

В отличие от других видов капитала, человеческий капитал обладает нематериальной формой и связан непосредственно с конкретным человеком и не может быть отделен от него.

Источниками финансирования человеческого капитала являются: правительство, негосударственные общественные фонды и организации, отдельные предприятия, домохозяйства, международные организации и фонды.

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал самыми важными являются вложения в охрану здоровья, образование (общее и специальное). Инвестиции в охрану здоровья включают: затраты на медицинское обслуживание, профилактику производственных заболеваний, питание, улучшение жилищных условий, которые создают условия для повышения качества и эффективности использования человеческого капитала. Важным отличием таких вложений от других является то, что они направлены на увеличение знаний и опыта людей, а, следовательно, на повышение продуктивности труда. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень знаний человека, тем самым увеличивая объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в повышение квалификации сейчас являются одним из наиболее важных вложений в человеческий капитал во всех странах мира [3].

Инвестиции предприятия в человеческий капитал содействуют:

повышению индивидуальной производительности труда человека, которая делает его способным выполнять ту работу, которая имеет большую социальную ценность и выше вознаграждается;

развитию в человеке профессиональных навыков, которые, в свою очередь, помогают ему принимать рациональные решения;

развитию интеллекта и творческих способностей к реализации новых идей в организации производства в соответствии с конкретными условиями труда.

Таким образом, за счет данных факторов можно создать мощную человеческую базу для развития предприятия на протяжении длительного времени.

В целом человеческий капитал – это качественные характеристики человека, которые накапливаются в течение жизни, могут приносить доход и быть использованы в деловой карьере, а также в процессе самосовершенствования, повышая уровень своих знаний, умений, навыков, способностей, квалификации [6].

Можно сделать вывод, что инвестирование в развитие персонала приносит предприятию большую прибыль, чем инвестирование в совершенствование производственных мощностей, то есть человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективного использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия. Кроме того, эффективное управление развитием и обучением персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации, как: раскрытие потенциала работников; сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива; рост мотивации; укрепление лояльности сотрудников организации; обеспечение преемственности в управлении; привлечение новых сотрудников; формирование желательных элементов трудового поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий [Электронный ресурс] / Г. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?1896>. 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 831 с. 3. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Гришнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 4. Лукашевич В. В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал / В. В. Лукашевич // Полиграфист и Издатель. – 2002. – № 6. – С. 43–48. 5. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 6. Лысков А. Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал [Электронный ресурс] / Лысков А.

Ф. – Режим доступа : <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2005/4/3848.html>. 7. Макконел К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2 / Макконел К. Р., Брю С. Л. – М. : Республика, 1992. – 400 с. 8. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.