

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто питання генезису понять інвестицій у персонал та розвиток людських ресурсів у сучасній економічній науці та в процесі управління підприємством. Досліджено види інвестицій у персонал підприємств. Узагальнено результати дослідження та визначено основні шляхи інвестування в персонал, які впливають на підвищення продуктивності, подолання кризових явищ і досягнення високих темпів економічного зростання.

Аннотация. Рассмотрены вопросы генезиса понятий инвестиций в персонал и развитие человеческих ресурсов в современной экономической науке и в процессе управления предприятием. Исследованы виды инвестиций в персонал предприятий. Обобщены результаты исследования и определены основные пути инвестирования в персонал, влияющие на повышение производительности, преодоление кризисных явлений и достижение высоких темпов экономического роста.

Annotation. The article considers the genesis of the concepts of investment in personnel and human resource development in the modern economic science and company management. The kinds of investments in personnel were studied. The results of the study were generalized and the main ways of investing in staff to improve performance, overcome the crisis and achieve high rates of economic growth were identified.

Ключові слова: інвестиції в персонал, розвиток персоналу, робоча сила, підвищення кваліфікації, нематеріальне стимулювання.

На сучасному етапі вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій. Якщо ж інвестиції не забезпечують приросту прибутку та не приводять до видимих позитивних економічних і соціальних змін на підприємстві, їх подальше здійснення можна вважати недоцільним. З огляду на це проблеми підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства набувають особливої актуальності.

Метою статті є дослідження процесу інвестування в персонал підприємства, визначення пріоритетних інвестицій в персонал та обґрунтування доцільності здійснення таких інвестицій на вітчизняних підприємствах.

Дослідження в галузі аналізу кадрового забезпечення на підприємствах привертають увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців і практиків. Питанням аналізу ефективності інвестування коштів та аналізу трудових ресурсів присвячені праці провідних вчених. Авторами цих досліджень є: Кір'янов А. В., К. Макконнелл, С. Брю, Грішнова О. А., Данюк В. М., А. Василик, В. Петюх, Цимбалюк С. О., Рисін І. Є., Савченко В. А. та ін. [1 – 6]. Разом із тим слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого розв'язання та комплексного дослідження.

Кір'янов А. В. основними видами інвестицій в персонал підприємства вважав інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Він пропонував їх розширення з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття лояльності до організації (відданість організації, готовність принести в жертву інтересам фірми своєї особистості) [1].

На думку К. Макконнелла і С. Брю, інвестиції у персонал повинні включати освіту – загальну і спеціальну, формальну і неформальну підготовку на робочому місці, витрати на охорону здоров'я, профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов, витрати на мобільність – міграція з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [2].

Савченко В. А. під інвестиціями у розвиток персоналу організації розуміє витрати, спрямовані на професійне навчання, виробничу адаптацію персоналу, його атестацію, професійне просування та планування трудової кар'єри, а також формування резерву тощо [6].

Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як "витрати на робочу силу", "вартість робочої сили", "інвестиції у персонал", та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори використовують ці поняття як синоніми, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає об'єктивній оцінці результативності окремих економічних процесів, пов'язаних із відтворенням людського капіталу.

Інвестиції в персонал – це всі витрати під конкретну посаду або робоче місце, включаючи як прямі витрати: заробітну платню, премії, допомогу, страхові внески, витрати на перепідготовку і підвищення кваліфікації, вихідну допомогу, пенсію; так і непрямі витрати: витрати з наймання, плінності, оренди і змісту службових приміщень, оснащення робочих місць [3].

Не включаються до витрат організації на робочу силу: допомоги з тимчасової непрацездатності, вагітність та пологи, догляд за дитиною й інші виплати із позабюджетних фондів, витрати на капітальне будівництво житла та об'єктів соціальної сфери, прибутки з акцій та інші доходи від участі працівників у власності організації (дивіденди, відсотки, тощо).

Класифікація інвестицій в персонал

Витрати роботодавця на персонал	
Прямі	Непрямі
Пряма заробітна плата: основна заробітна плата за відрядними розцінками, тарифні ставки, посадові оклади і стимулюючі надбавки і доплати за роботу в позаурочний час, у нічний час і святкові дні	Витрати на житло працівників, що бере на себе роботодавець, а саме утримання відомчого житлового фонду, житлові субсидії, доплата за оренду житла працівникам
Оплата за невідпрацьований час: щорічні й інші оплачувані відпустки: народження дитини чи смерть члена родини, весілля, виконання державних обов'язків та ін.	Витрати на професійне навчання: на утримання та оренду навчальних приміщень, на платне навчання працівників, стипендії, оплата відпусток на навчання, інші витрати на підготовку та перепідготовку
Харчування: напої та інші виплати натуральними продуктами	Витрати на культурно-побутове обслуговування: проведення культурних та спортивних заходів, утримання їдалень, бібліотек
Премії та подарунки	Витрати на соціальний захист: обов'язкові відрахування додержавних соціальних фондів; внески до державних пенсійних фондів; витрати на утримання медпунктів, профілакторіїв, будинків відпочинку, що перебувають на балансі організації
	надбавки до пенсій працюючим на підприємстві; оплата відпусток працівнику і членам їх сімей на лікування та відпочинок; оплата послуг, що надаються працівникам підприємства установами й організаціями охорони здоров'я
	Інші витрати на робочу силу: проїзdnі квитки, заводський транспорт доставки працівників на роботу, безкоштовний формений одяг, добові на відрядження тощо
	Податки, що пов'язані з використання робочої сили: плата за залучення іноземної робочої сили та ін.

Практика показує, що найбільш конкурентоспроможними є ті підприємства та організації, які постійно здійснюють інвестиції в розвиток персоналу. За статистикою, більшу частину коштів у навчання персоналу вкладають компанії, які займаються фінансами, страхуванням, нерухомістю, високими технологіями і транспортними послугами, і, як правило, меншу у сфері виробництва, охорони здоров'я, агрокультури, будівництва й освоєння родовищ. При цьому в компаніях з офіційно закріпленою стратегією управління персоналом виручка з розрахунку на одного співробітника майже в три рази вище, а віддача від інвестицій у персонал на 70 % більше, ніж у компаній, що мають неофіційну стратегію [7].

Можна виділити два пріоритетних засоби інвестування в персонал: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання. Інвестиції такого типу дозволяють збільшити прибуток і вартість бізнесу. З огляду на суми бюджету на інвестиції в людські ресурси, компанії повинні ефективно використовувати виділені кошти. Надання ліцензій, сертифікатів, проведення регулярних занять для розвитку професійних навичок стають вкрай важливим елементом для підтримки конкурентоспроможності компанії.

На даний час в Україні спостерігається відставання якості робочої сили від потреб економіки. Лише 9 % облікової кількості штатних працівників (або 1 млн осіб) охоплено системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня персоналу становить у середньому 11 років, у той час як у країнах Євросоюзу – близько 5 років. Дослідження витрат на робочу силу, яке здійснювалось Державним комітетом статистики України, свідчить, що витрати українських підприємств на професійне навчання працівників у середньому складають 0,2 % від загальних витрат на робочу силу, в той час, як у країнах Євросоюзу цей показник складає 1 %.

Для підвищення ефективності діяльності багатьох підприємств у даний час необхідно впровадження інновацій, які в основному полягають у виборі нового продукту замість збиткового, способу фінансування інвестиційного проекту по освоєнню випуску і продажів нового продукту або впровадження нового технологічного процесу.

Упровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація працівників не може бути гарантована базовою освітою. Якісне навчання персоналу дозволяє роботодавцю отримати велику віддачу у формі зростання продуктивності, досвіду, підвищення рівня відданості компанії та загального внеску в бізнес з боку співробітників.

Отже, для збільшення прибутку підприємства потрібно завжди вкладати кошти в персонал. Автором було запропоновано найбільш пріоритетні засоби інвестування: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання. Також ефективне управління персоналом і своєчасне спрямування інвестицій в достатньому обсязі на навчання співробітників сприятиме підвищенню економічних показників діяльності підприємства.

Література: 1. Кір'янов А. В. Види інвестицій в людський капітал та їх ефективність [Електронний ресурс] / А. В. Кір'янов // Економіка Росії: основні напрямки вдосконалення. – Режим доступу : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>. 2. McConnell C. Economics: Principles, Problems, and Policies / Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, Sean M. Flynn. – [19th edition]. – N. Y : McGraw-Hill/Irwin, 2011. – 896 p. 3. Грішнова О. О. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудових відносин / О. А. Грішнова, А. В. Василик // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2004. – Т. 1. – № 3. – С. 45–53. 4. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с. 5. Рісін І. Є. Інвестування коштів у персонал як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Є. Рісін // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. – Режим доступу : <http://www.top-personal.ru/issue.html?2126>. 6. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 7. Про внесення зміни до Податкового кодексу України щодо особливості визнання витрат подвійного призначення : Пояснювальна записка до проекту Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=43523&pf3541=224121>.