

О. В. Юрченко, аспірант,

Київський національний університет ім. Т. Шевченка

## СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

*АНОТАЦІЯ. Визначено сутність та головні особливості інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Розглянуто концепцію людського капіталу як сучасне бачення розвитку персоналу підприємства. Представлено класифікацію інвестицій у людський капітал з різних поглядів. Визначено потребу в розробці підходів і методів оцінки ефективності інвестицій у людський капітал підприємства.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Людський капітал підприємства, інвестиції у людський капітал, розвиток персоналу підприємства.

На сьогоднішній день майже в усіх підприємствах усвідомлюють необхідність розвитку їхнього персоналу, оскільки це сприяє ефективнішому використанню трудового потенціалу працівників, дає змогу підвищити якість продукції або послуг та дає можливість організаціям відповідати сучасним ринковим стандартам. Особливо це актуально в умовах обмеженості ресурсів та ринкової конкуренції, оскільки швидка зміна умов ведення бізнесу стимулює появу нових методів і технологій управління. До того ж, більшість організацій приділяє дедалі більше уваги нематеріальним характеристикам працівників, таким, як: лояльність, здатність установлювати взаємовідносини зі споживачами, готовність ризикувати, — а також ведеться пошук способів кількісно оцінювати такі здібності, розвивати та посилювати їх. Водночас деякі компанії використовують протилежний підхід — не інвестувати у розвиток персоналу, оскільки на ринку праці завжди можна знайти спеціалістів прийнятної рівня з невеликими запитами щодо компенсації.

Конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від персоналу, що в ньому працює. Добре підготовлений, навчений персонал з високим рівнем мотивації до якісної праці являє собою не менший, а й навіть більший актив, ніж новітнє обладнання та передові технології. Цікавими є результати дослідження Інституту організації виробництва у м. Атланті (США), згідно з якими підвищення якості продукції та продуктивності праці в економіці США у 90-ті роки було зумовлено у 46,5% випадків інвестуванням у людський фактор, у 35,9% випадків — створенням різних видів інтегрованих виробничих систем та у 17,7% випадків — упровадженням передових технологій [5].

Розвитком персоналу деякі дослідники вважають системно ор-

ганізований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [2, с.148]. До цього також можна додати процеси підвищення лояльності співробітників, їх мотивації та рівня корпоративної культури.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширення її ерудиції та можливостей спілкування, підвищення впевненості у власних силах. Як наслідок поліпшується соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів [2, с. 150]. Усього цього можна досягти за допомогою раціонального вкладання у розвиток персоналу.

На жаль, вітчизняні підприємства вкладають у розвиток людських ресурсів значно менше коштів, ніж у розвинутих країнах. Так, наприклад, підприємства США витрачають на підготовку персоналу понад 238 млрд дол. на рік, а загальні витрати на суспільну освіту ставлять 310 млрд дол., що більше витрат на оборону. На кожен долар, вкладений у розвиток виробництва, у США припадає 85 центів вкладених у розвиток людського капіталу. У Росії на кожен рубль вкладений у розвиток виробництва, припадає 15 коп., вкладених у розвиток персоналу підприємства. Це у 5,6 раза менше, ніж у США[5].

Відсутність у підприємств інтересу до вкладення коштів у персонал в умовах планового ведення господарства зумовлювалася тим, що більша частина витрат на освіту та підготовку кваліфікованої робочої сили брала на себе держава. До того ж, за результатами досліджень німецьких вчених, рівень віддачі від інвестицій у людський капітал за часів командно-адміністративної економіки у кілька разів нижчий, ніж за умов ринкової економіки [9]. В умовах планової економіки не було необхідності у веденні обліку та аналізу витрат, пов'язаних з інвестуванням у персонал підприємства. У сучасних умовах самофінансування перед системою управління персоналом на підприємстві ставиться завдання конкретизації витрат на робочу силу, обліку та аналізу всіх витрат і вкладень, пов'язаних з її функціонуванням.

Проблеми інвестування у розвиток персоналу дістали своє відображення в концепції *людського капіталу*. Дослідженню проблем людського капіталу присвятили свої праці такі відомі вчені минулого та сучасності, як Г.Беккер, С. Брю та К.Макконнелл, Р.

Лайкерт, Т.Шульц. Теоретичною базою для аналізу формування та розвитку людського капіталу є також праці російських економістів А.Добриніна, С.Дятлова, З.Капелюшнікова, М.Критського, С.Клімова, Є. Цирєнова та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розв'язання проблеми управління людським капіталом зробили Н. Голікова, О. Грішнова, В.Савченко та ін.

*Людський капітал* — це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис та мотивації індивідів, що використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [1, с. 16].

Якщо розглядати людський капітал на рівні окремого підприємства, тобто на мікроекономічному рівні, він являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу [3, с. 54].

На макроекономічному рівні людський капітал включає накопиченні вкладення країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я, моральності тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни [1, с. 16]. Також до характеристик людського капіталу країни можна віднести патріотизм, бажання працювати та брати участь у розвитку її економіки.

*Інвестиціями в людський капітал* називається будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, і тим самим продуктивність праці людей [4, с. 171], а також дії, що опосередковано збільшують продуктивність праці завдяки створенню сприятливіших умов для роботи. Отже, інвестиції у людський капітал мають дві основні складові: інвестиції в розвиток конкретного співробітника та в розвиток робочого середовища загалом у рамках організації.

До інвестицій у людський капітал можна віднести витрати на підтримку здоров'я, отримання загальної та спеціальної освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням дітей, пошуки економічно значущої інформації про ціни та рівень заробітку [1, с. 31]. До інвестицій у людський капітал належать також втрачені заробітки громадян під час професійного навчання у навчальних закладах, втрати роботодавця в обсягах випуску продукції під час перебування працівників на навчанні, недоодержаний валовий внутрішній продукт та національний дохід унаслідок відволікання частини працездатного насе-

лення на навчання та ін. Інвестиції організації в розвиток персоналу, окрім витрат на професійне навчання, охоплюють витрати на виробничу адаптацію персоналу, його атестацію, професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри робітників і фахівців, формування резерву керівників та ін. [6, с. 83].

Інвестиції за своєю економічною природою передбачають вкладення коштів у поточному періоді для отримання прибутку в майбутньому, а отже, пов'язані з певною невизначеністю та ризиками. Особливістю людського капіталу є те, що його носієм виступає конкретний співробітник, який на відміну від матеріальних активів не є власністю підприємства, що здійснює інвестиції. Це вносить додаткову складність в оцінку ризиків інвестицій у людський капітал підприємства. Водночас важливість розробки методів оцінки збільшується, оскільки людський капітал набуває статусу головного носія багатства підприємства, а інвестування в нього — ефективний інструмент раціонального використання та збільшення цього багатства. Крім того, інвестиції в людський капітал підприємства можуть бути як джерелом підвищення його конкурентоспроможності за умов раціональної та комплексної системи управління підприємством, так і серйозною загрозою зниження прибутків та понесення фінансових втрат, у випадку недостатньо зваженої інвестиційної політики та незбалансованої системи управління персоналом.

Розглянемо особливості інвестування в людський капітал підприємства, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

1. Віддача від інвестицій у конкретного співробітника залежить від періоду, який він після цього працюватиме в організації, а також його індивідуальних якостей, таких, як відповідальність, зацікавленість, воля тощо. Період використання результатів інвестицій у персонал не можна визначити з таким рівнем достовірності, як для матеріальних активів, оскільки кожна людина має право зміни місця роботи. Крім того, на цей строк впливає вік співробітника.

2. Інвестиційний період окупності може бути як дуже коротким — при вкладанні коштів у професійне навчання конкретного співробітника, — так і значно довшим, ніж у фізичного — при розгляді інвестицій у персонал компанії загалом. Так, Р. Лайкерт зазначає, що середній період окупності інвестицій у персонал дорівнює 20—25 рокам, причому через 10—15 років служби витрати та дохід від персоналу вирівнюються, а потім річний дохід починає перевищувати річні витрати, тобто з цього моменту інвестиції в персонал починають приносити прибуток [8].

3. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигід-

нішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому [1, с. 33].

4. Є особливості також у фізичному та моральному зносі людського капіталу. Він визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичне зношення) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зносу) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що в процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (за правильного його використання) значно повільніше від матеріального капіталу [1, с. 33].

Інвестиції в людський капітал підприємства різноманітні за своїми джерелами, напрямками вкладання, цілями тощо. Виокремлюють такі основні види інвестицій у людський капітал:

1. Витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи.

2. Витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов.

3. Витрати на мобільність, завдяки яким забезпечується міграція працівників до місць з відносно більш високою продуктивністю праці.

4. Витрати на створення середовища для продуктивнішої роботи працівників.

До цього переліку варто додати такі види витрат, як витрати на виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації; а також витрати на посилення мотивації працівників до підвищення якості їхньої праці; витрати на пошук важливої інформації [1, с. 36].

Відповідно до досліджень відомого економіста Г. Беккера [7], інвестиції у людину можна поділити на два види — *спеціальні* та *загальні*. Спеціальна підготовка дає працівникам знання та навички, які являють інтерес лише для тієї фірми, де вони були отримані (наприклад, ознайомлення новачків із структурою та внутрішнім розпорядком підприємства). Щодо загальної підготовки, то працівник набуває знань та навичок, які можуть бути застосовані у великій кількості інших підприємств (навчання роботі з

комп'ютером, техніці ефективних продажів, принципам телемаркетингу та ін.). У своїй праці «Людський капітал» Г. Беккер показує, що загальна підготовка таким чином оплачується самими працівниками, коли, прагнучи до підвищення кваліфікації, вони погоджуються на нижчу в період навчання заробітну плату, тому їм же дістається дохід від неї. Адже, якщо б її фінансування йшло за рахунок фірм, то вони часто втрачали б свої вкладення, втілені в особистостях їх працівників. І навпаки, спеціальна підготовка оплачується фірмами, і їм же належить дохід від неї, позаяк у разі звільнення з ініціативи фірм втрат зазнавали б працівники.

Найбільша частка спеціальних інвестицій у персонал доступна монополістам, але, як свідчить практика, навіть вони не можуть відгородитися від конкуренції з іншими фірмами на ринку праці. Для підприємств же, що діють на висококонкурентному ринку, практично всі інвестиції мають загальний характер.

Г. Беккер також достатньо глибоко дослідив таке поняття, як «втрачені заробітки». На його думку, це дуже важливий елемент витрат переважної більшості інвестицій у людський капітал, отже, вони повинні враховуватися так само, як і прямі витрати [7].

Існує поділ інвестицій у людський капітал на уречевлені та неуречевлені. До перших належать усі витрати, необхідні для фізичного формування та розвитку людини (зокрема витрати на народження та виховання дітей); до других — накопичені витрати на загальну освіту та спеціальну підготовку, частина накопичених витрат на охорону здоров'я та переміщення робочої сили.

Розрізняють такі джерела інвестицій у людський капітал:

1. Держава.
2. Окремі підприємства та організації.
3. Домогосподарства (окремі індивіди або сім'я).
4. Міжнародні фонди та організації.

Якщо в умовах командно-адміністративної системи управління економікою головна роль у фінансуванні заходів з розвитку персоналу належала державі, то ринкові відносини зумовлюють істотне підвищення ролі підприємств.

За цільовим призначенням витрати на розвиток персоналу поділяються на витрати на загальну освіту, підготовку кадрів, перепідготовку, підвищення кваліфікації, на послуги соціально-побутового призначення, на соціальне страхування та на поліпшення умов праці і медичного обслуговування.

За характером витрат інвестиції у розвиток персоналу поділяються на безпосередні та опосередковані, або на прямі та непрямі. До прямих витрат відносять інвестиції організації в професій-

не навчання працівників, а до непрямих, наприклад, створення високопродуктивних робочих місць.

Класифікація інвестицій у людський капітал підприємства за ознакою обов'язковості дає змогу виокремити обов'язкові та необов'язкові витрати. Обов'язковість у даному разі зумовлена чинним законодавством, а всі інші вкладення регулюються стратегією управління персоналом організації.

Щодо класифікації інвестицій за ознакою доцільності збільшення або скорочення витрат, то тут виокремлюють резервотвірні витрати, наприклад, витрати на професійне навчання, та нерезервотвірні, до яких можна віднести витрати на проведення атестації персоналу. Поділ інвестицій у людський капітал за цією ознакою базується на тому, що резервотвірні інвестиції дають змогу збільшити прибуток підприємства у майбутньому за рахунок накопичення знань, а нерезервотвірні споживаються поточно та не накопичуються [6, с. 88].

Інвестиції у розвиток персоналу відіграють одну з найважливіших ролей у формуванні ефективної системи управління персоналом підприємства та мають велике значення для розробки інвестиційної стратегії компанії. Водночас вони характеризуються більшим рівнем невизначеності та ризиків, оскільки їх об'єктом є людина.

Завдання розробки методів та підходів до оцінки ефективності інвестицій у людський капітал підприємства набуває великого значення в сучасних умовах, з огляду на суттєві відмінності та особливі ризики, притаманні інвестиціям у людський капітал порівняно з іншими видами інвестицій, та недостатній ступінь дослідженості цього питання.

### *Література*

1. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
2. *Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О.* Менеджмент персоналу: Навч. посіб // За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.
3. *Добринин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — Спб.: Наука, 1999. — 309 с.
4. *Макконнелл К. Р., Брю С. Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика. — М.: Республика, 1992. — Т. 2. — 400 с.
5. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ. / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с.

6. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

7. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. 2d ed. New York: Columbia University Press for the NBER, 1975 [1964].

8. Likert Rensis, Human Organization: Its management and value. — New York. — 1967.

9. Munich D., Svejnar J., Terrell K. Returns to human capital under the communist wage grid and during the transition to a market economy. — Bonn, Germany. — 2000.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2007

УДК 331.2: 631

Л.О.Ющишина, аспірантка,  
Луцький державний технічний університет

## ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

*АНОТАЦІЯ. У статті отримали подальший розвиток теоретичні і методичні підходи до розроблення рекомендацій з питань формування витрат на оплату праці сільськогосподарських працівників зайнятих на збиранні врожаю зернових.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Витрати, оплата праці, тарифна ставка, міжрозрядний коефіцієнт, комплексна розцінка, норма виробітку.

Сільському господарству притаманний ряд особливостей, пов'язаних з характером його виробництва, яке ґрунтується на здатності рослинних і тваринних організмів до природного відтворення. В сільськогосподарському виробництві економічний процес відтворення тісно переплітається з природним. Однак, ефективність господарювання в цій галузі залежить не лише від природних умов, але й в значній мірі від працівників, їх кваліфікації та зацікавленості у кінцевих результатах роботи.

Сезонність виробництва сільськогосподарських підприємств вимагає впровадження ефективної організації праці. Особливо важливе значення для господарства має проведення збирання