

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Приймак Василь, Vasyl Prymak

References

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.:Наука, 1999.
2. Інститут Світового банку \Web:<http://www.ednu.kiev.ua>
3. Поплавська Ж., Поплавський В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу \Вісник НАН України. N12 2002
4. Евгением Юртайкиным, "Почему опадают яблоки" \ Web:<http://www.altrc.ru>
5. Gary S. Becker. Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green and J.Kagel (eds.) Advances in Behavioral Sciences. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., 1987, v.1, p.3-17. L The University of Chicago Press, 1976. Перевод к.э.н. Р. И. Капелюшникова <http://gallery.economicus.ru>

УДК 658.015

Приймак В.М., к.е.н.

доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Резюме. У статті автор окреслює коло проблем інвестування в людський капітал через капіталовкладення у знання, професійну підготовку, підвищення кваліфікації працівників, а також робить акцент на аспектах формування інноваційно-інвестиційної ділової свідомості.

Ключові слова. Людський капітал, інвестиції, управління персоналом, професійна підготовка, освіта, міграція

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF ORGANISATIONAL DEVELOPMENT

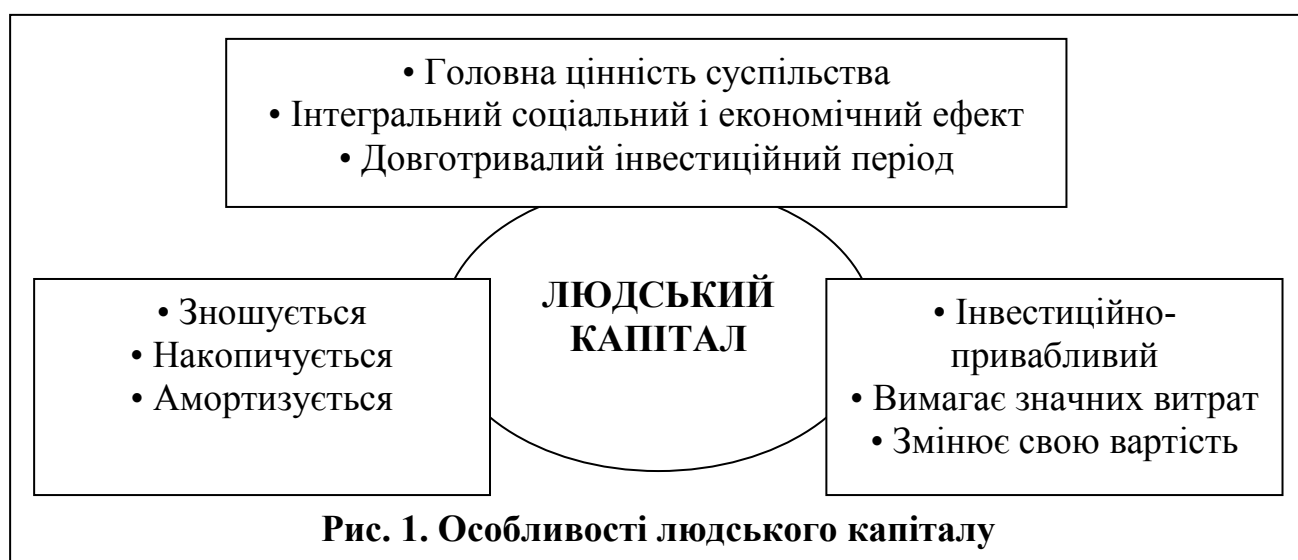
Summary. In this article, the author identifies a series of issues associated with investing in inhuman capital through investment in knowledge, professional education and employees refresher training, and focuses on the formation of innovative investment business consciousness.

Key words. Human capital, investment, personnel management, vocational training, education, migration.

Постановка проблеми. Головне багатство будь-якого суспільства становлять люди, а кінцевим критерієм економічного та соціального розвитку виступає рівень розвитку особистості і задоволення його потреб. Процеси динамічного розвитку і швидкого відновлення технологічного базису сучасного суспільства викликають глибокі перетворення всіх його сфер, призводять до зміни місця і ролі людини в суспільно-відтворювальному процесі та новому способі життя. Людський капітал в умовах розвитку інформаційного суспільства, в якому

головним виробничим ресурсом стають обдарованість, знання і здібності, стає найціннішим ресурсом кожної організації і, як наслідок найбільш привабливим для інвестування. Водночас людина, яка є основним елементом будь-якої соціально-економічної системи, за своєю суттю є особистістю з високим темпом зміни свідомості і найменш передбачувана у вчинках, реакціях, рішеннях тощо, що зумовлює надвисоку ризикованість інвестицій в людський капітал, а отже, потребує наявності комплексної методології управління, яка дозволяла б адекватно реагувати на динаміку людського капіталу.

Аналіз досліджень проблеми. Можна стверджувати, що людський капітал¹ первісно виступає як загально-конкретна форма життєдіяльності, що асимілює форми, адекватні епосі і реалізується як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану. Відповідно до функціонально-цільового підходу до аналізу економічних явищ людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які раціонально використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють росту продуктивності праці й ефективності виробництва, що сприяє росту доходів конкретної людини [1]. В



¹ Дослідження проблем людського капіталу пов'язане з іменами: Петті В., Сміт А., Рікардо Д., Маркс К., Міля Дж. Сея Ж.-Б., МакКуллоха Дж., Сеніора Н., Маклеода Г., Волша Дж. Шульца Т., Беккера Г., Боуена Г.Р., Туроу Л., Бен-Поретта Й., Блауга М., Кендріка Дж., Струмиліна С.Г., Гойла В.С., Дайновського А.Б., Капелюшнікова Р.І., Крітського М.М., Марцинкевича В.І., Соболевої І.В., Дятлова С.О., Грішнєвої О.А., Денесюка В.А., Каленюка І., Крайнева П.П., Цибулева П.П., Чухна А.А.

рамках даної роботи важливим є визначення загальнотеоретичних рис людського капіталу (Рис.1), а саме: – у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і головним фактором економічного росту; – формування людського капіталу вимагає від самої людини й усього суспільства значних витрат; – людський капітал у вигляді знань, вмінь, навичок і здібностей є певним запасом, тобто може накопичуватися; – людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися; – людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності; – людський капітал невіддільний від свого носія; – інвестиції в людський капітал забезпечують його власникові одержання в майбутньому більш високого доходу; – вкладення в людський капітал дають досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект; – інвестиційний період у людського капіталу значно довготриваліший, ніж у фізичного; – незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними тощо, використання людського капіталу й одержання прямих доходів контролюється самою людиною.

Людський капітал розглядається як засіб виробництва, що вимагає капіталовкладень з метою підвищення продуктивності. Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що підвищує кваліфікацію, вміння, здібності і тим самим продуктивність праці персоналу. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, так як будь-які витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть компенсовані доходами у майбутньому [1]. Для визначення граничних розмірів таких інвестицій доцільно мати уяву про ринкову вартість наявного людського капіталу, що потребує відповідного спеціального інструментарію оцінки людських ресурсів в межах даної організації. Однак в теорії існують загальні методи оцінки вартості людського капіталу організації, серед яких можна виділити наступні: 1) оцінка прямих витрат на персонал; 2) ринкова оцінка вартості людського капіталу, підсумовує загальні витрати і потенційний збиток, який може нанести організації працівник: – повних

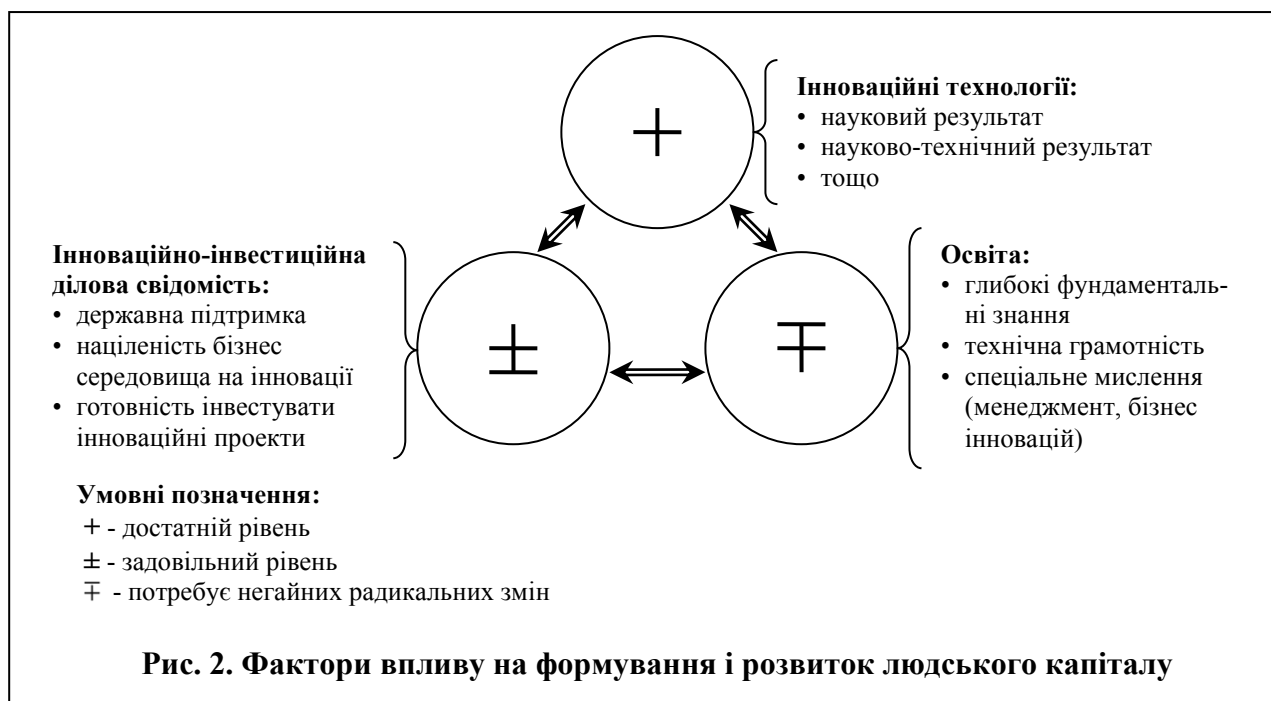
витрат на персонал, понесених провідним конкурентом (з урахуванням потужностей виробництва); – індивідуальних премій кожному працівникові компанії (отриманих на основі кваліфікованих експертних оцінок), які могла б заплатити конкуруюча компанія за його перехід до них; – додаткових витрат компанії, необхідних на пошук еквівалентної заміни працівника у випадку його переходу в іншу компанію (витрати на самостійний пошук, рекрутингові агентства тощо); – економічного збитку, що понесе компанія на період пошуку заміни, зниження обсягу продукції або послуг, витрати на навчання нового працівника, погіршення якості продукції при заміні працівника новим; – втрати унікальних інтелектуальних продуктів, навичок, потенціалу, пов'язаних з переходом працівника в компанію конкурента; – можливі втрати частини ринку, росту продажів конкурента й посилення його впливу на ринку; – зміни системних ефектів синергії і емерджентності (посилення взаємного впливу й появи якісно нових властивостей) членів групи, у якій перебував працівник; 3) оцінка перспективної вартості людського капіталу враховує й динаміку вартості людського капіталу на наступні роки; 4) випробування в середовищі бізнесу: – оцінка за результатами, отриманими працівником, виходячи із прибутку, що він приніс фірмі, або по збільшенню її активів, у тому числі інтелектуальних; – прогноз результатів роботи менеджера в середовищі бізнесу, максимально наближеної до його реального середовища. У такий спосіб названі вище моделі оцінки людського капіталу спрямовані на: – оцінку індивідуальної вартості працівника (реальну і потенційну); – оцінку з використанням показників рівня освіти, капіталізації майбутніх доходів, кар'єрного росту, доходу від працівника, що перебуває на певній позиції (реальна вартість), терміну служби, потенційної вартості працівника тощо.

Інвестуючи в людський капітал, компанії прагнуть не тільки до окупності вкладених коштів, але й до одержання прибутку. З огляду на те, що віддача від інвестицій у людський капітал залежить від тривалості працездатного періоду людини, прийнято вважати, що інвестування на ранній стадії швидше почне приносити прибуток компанії. Тому, для того щоб адекватно і ефективно вкладати

кошти в людський капітал організаціям необхідно чітко усвідомлювати структуру таких інвестицій на мікро- та макрорівні.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал включає накопичені інвестиції в такі сфери діяльності, як освіта (загальна і спеціальна, формальна і неформальна тощо), професійна підготовка (підвищення кваліфікації, перепідготовка, навчання на робочому місці, самопідготовка тощо), міграція (рух робочої сили з менш продуктивних регіонів на більш продуктивні території).

Інвестування в людський капітал передбачає наявність достатнього рівня ділової свідомості, що в свою чергу зумовлене відповідними факторами середовища (Рис.2), а саме: – інноваційно-інвестиційної ділової свідомості;– наукових/науково-технічних результатів; – високоосвічених фахівців.



Аналіз виокремлених факторів впливу на інноваційно-інвестиційну свідомість показав, що в Україні позитивна тенденція щодо створення наукових/науково-технічних результатів і за умови збереження темпів розвитку та підвищення рівня їх якості є всі підстави стверджувати про стабільність базису

розвитку людського капіталу². Такого ж рівня в бізнесколах присутня інноваційно-інвестиційна свідомість, яка підкріплена готовністю інвестувати в надризикові інноваційні проекти, в тому числі людський капітал. Очевидно, що така готовність формується/підкріплюється на основі стійкого законодавства та державної підтримки. Водночас факторами інноваційності сучасного бізнесу також є перенасичення ринків однотипними товарами/послугами та глобалізація бізнесу, яка витісняє з ринків малі та середні підприємства і стимулює їх до пошуку нових ринків.

Однак, для великих компаній (корпорацій, холдингів, ТНК тощо) зміна ділової свідомості з акцентом на розвиток людського капіталу не може відбутися тільки за допомогою наявності законодавчої бази. В цьому випадку необхідно (як важіль державного регулювання) розробити комплекс програм щодо реінжинірингу їх корпоративного управління та корпоративної культури фокусуючись на інноваційно-інвестиційній діяльності.

Щодо фактору забезпеченості бізнесу фахівцями з достатнім рівнем інноваційно-інвестиційної свідомості, то, на нашу думку, необхідно вжити відповідні радикальні зміни. За даними світового банку 16% економічного росту в країнах з перехідною економікою обумовлені фізичним капіталом, 20% - природним, а 64% - людським капіталом. Для розвинених країн на початку 90-х рр. частка витрат на освіту від ВВП становила у Франції 7,1%, Японії – 6,3%, США – 6,1%, ФРН – 4,5%. Для нашої країни характерні зовсім інші тенденції. Починаючи з 60-х рр. спостерігається тенденція скорочення витрат на освіту. На початку 90-х рр. видатки на освіту становили 2,7% від ВВП, що в 3-4 рази менше, ніж у розвинених країнах [2]. На сьогодні реальні витрати на освіту в Україні становлять менше 1%. (В Україні на науку і освіту виділяється з державного бюджету близько 7 млрд. грн. ще 5 млрд. приватні інвестиції (батьки, меценати, спонсори тощо).

² Україна володіє багатючими інноваційними ресурсами та інтелектуальним потенціалом. Чинними в Україні є понад п'ятдесят тисяч різноманітних патентів. У 2000 році видали п'ять тисяч патентів, а в 2004 – десять із половиною тисяч

Вкладаючи в людський капітал кошти, суспільство прагне мати високоякісні результати: до закінчення школи — збережене здоров'я дітей, а після вищого навчального закладу — престижну роботу для них та й належну віддачу від її виконання кожним випускником [3]).

Водночас, поділяючи вітчизняну вищу освіту на класичну і галузеву, було б доцільно відвести на долю класичної освіти саме формування фахівців з інноваційно-інвестиційною свідомістю. Для цього класичним закладам освіти необхідно зберегти свою позицію щодо лідерства в освітянській сфері, а саме: – поглибити фундаментальну підготовку (на даний момент є достатньо високі показники, хоча спостерігається тенденція до зниження); набути нову якість освіти: – підготовка технічно грамотних фахівців; – імплементувати спеціальне мислення (націленість на бізнес-інновації незалежно від сфери діяльності). Перешкодами в цьому процесі може стати: – формальний підхід до впровадження вимог Болонської декларації; – бізнес на освітянських послугах; – низькі зовнішні/внутрішні стандарти до освітянської сфери.

Отже, лівову частину моделей інвестування в людський капітал ураховують рівень освіти, але не його якість. З одного боку, рівень освіти впливає на кваліфікацію, з іншого боку, не завжди високий рівень освіти гарантує високу кваліфікацію. Із третьої сторони, висока кваліфікація, не підкріплена здатностями й мотивацією, не забезпечує ефективної діяльності. Термін служби слабо пов'язаний з якістю й рівнем освіти й особистісним потенціалом працівника.

Знання і досвід, якими володіє працівник, і які набуті ним завдяки навчанню і професійній підготовці, включаючи вміння і навички, одержувані з досвідом роботи, становлять певний запас продуктивного капіталу. Грошова цінність цього запасу капіталу визначається ставками заробітної плати, за якими людський капітал можуть "орендувати" роботодавці на ринку праці (пошук роботи і міграція збільшують цінність людського капіталу конкретних людей завдяки збільшенню ціни (ставок заробітної плати, одержуваної за одиницю часу, за використання знань і навичок працівника).

Саме нагромадження людського капіталу сприяє підвищенню віддачі лише до певної межі, об'єктивно обумовленої періодом активного працездатного віку людини. Інвестуючи у своїх співробітників, фірми прагнуть активізувати їхню трудову віддачу, підвищити продуктивність праці, скоротити втрати робочого часу і, тим самим зміцнити свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організування професійної підготовки і перепідготовки, оплату видатків працівників на лікування і профілактичні заходи, на будівництво фізкультурних і оздоровчих центрів, дитячих дошкільних установ тощо. Крім того, на наш погляд, в більшості випадків не враховуються індивідуальні особливості особистості працівника, такі як задоволеність різними аспектами трудової діяльності і мотивація. За загальним характером відносин між людьми мотиви поведінки людини можна виокремити на егоїстичні і альтруїстичні. Перші сфокусовані на добробут індивідуума, другі – родини, колективу і суспільства в цілому. Водночас, у кожного співробітника є особисті мотиви, що визначають його бажання працювати в організації. Тому оптимальне задоволення індивідуальних бажань працівника з боку підприємства є стимулом для залучення співробітника у процес успішної діяльності підприємства. По суті, у цьому і полягає проблема мотивації співробітників. Мистецтво керівництва складається в досягненні того, щоб співробітники сприймали цілі підприємства як свої власні. Завдання керівника – створити для цього відповідний механізм. Дієвим механізмом формування мотивів є процес створення трудових цінностей та принципів організаційної культури організації.

Таким чином, процес інвестування в людський капітал має враховувати весь комплекс факторів як на макро- так і на мікрорівні, а його структура – унікальні особливості притаманні окремій організації відповідно до її кадрової політики (Рис. 3). Водночас, кожна організація, прагнучи отримати максимальний зиск від своїх інвестицій, має враховувати і ризики капіталовкладень в людський капітал, які будуть зумовлені індивідуальними умовами господарювання окремої організації і визначатися специфікою організаційної моделі її функціонування. Однак, можна

виокремити загальні фактори, які поглиблюють ризик інвестицій в людський капітал, а саме: – ризик буде вищим, якщо організація проводить нерегулярні і точкові заходи щодо управління персоналом; – в компанії не проводиться (або недостатній) контроль якості функцій управління персоналом; система управління персоналом не відповідає організаційній моделі, а отже стратегії підприємства тощо [4,5].

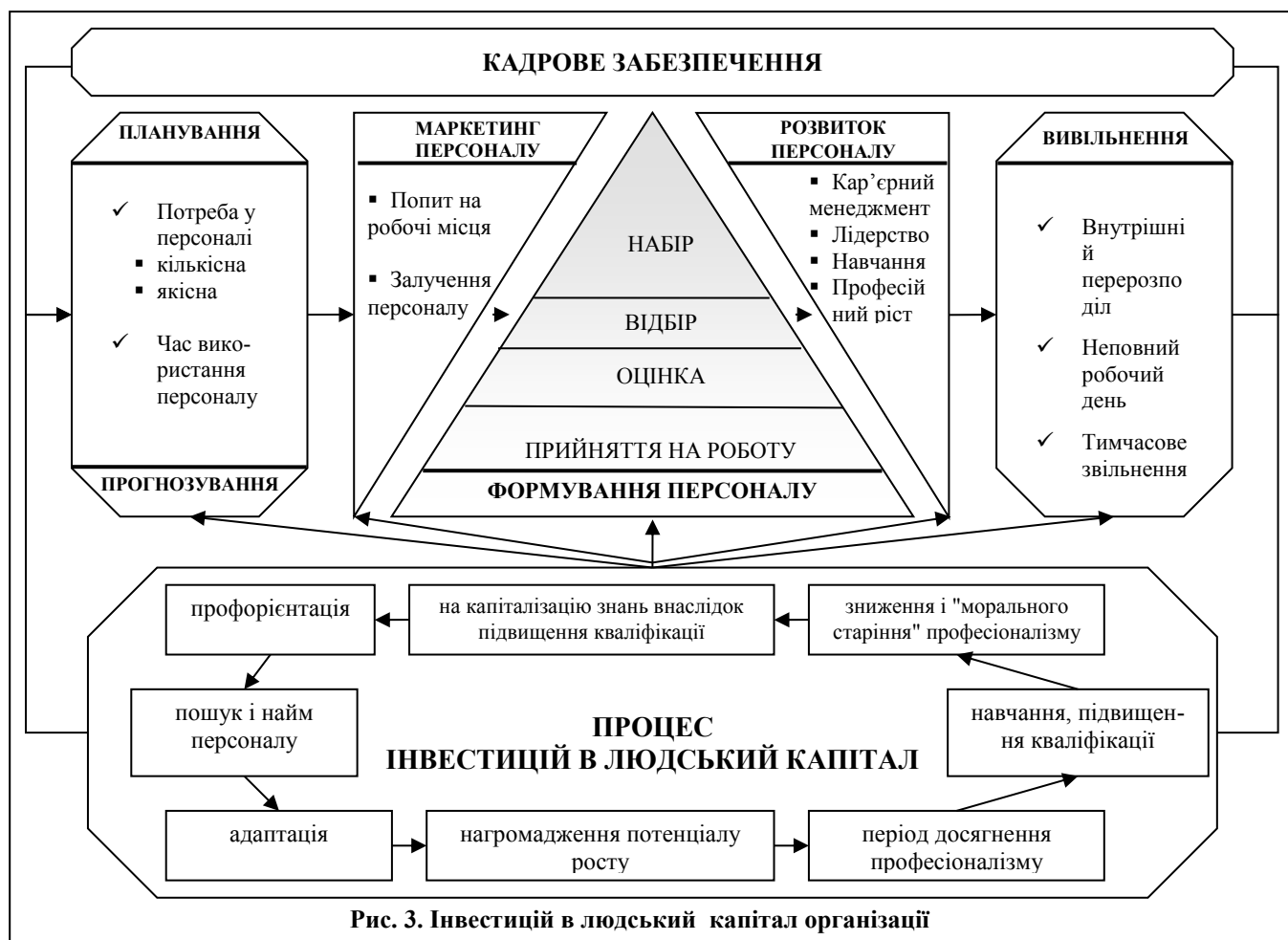


Рис. 3. Інвестицій в людський капітал організації

Висновки і перспективи досліджень. Підсумовуючи можна узагальнити, що людський капітал – є основою ефективності функціонування як окремої організації так і держави/суспільства в цілому. Центральною проблемою формування економіки стійкого розвитку залишається ефективність інвестицій в людський капітал, які в сучасних умовах є головною детермінантою економічного росту рівня і якості життя людей, а також інноваційні технології і механізми здійснення таких інвестицій. Серед складових людського капіталу чільне місце на

сьогодні займають освіта, професійна підготовка. Інвестиції в освіченість персоналу, в створення навчальних центрів стають одним з головних об'єктів підвищеної уваги як організацій України так і багатьох країн світу, хоча, на жаль, багато хто ще економить на освіті, підвищенні професійної підготовки, інноваціях в сфері управління персоналом.