

Новицький М. В.

к. е. н., кафедра управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДИНУ ТА ЙОГО ЕФЕКТИВНІСТЬ

Людський капітал вважається основним економічним ресурсом. В сучасних умовах існування економіки важлива роль відведена інвестиціям в людський капітал як одному з факторів розвитку організації. Потреба на своєчасність таких інвестицій виникає у зв'язку з високим розвитком та модернізацією світової економіки.

Будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці, є інвестиції в людину (людський капітал). Витрати, які допомагають підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано значнішим потоком доходів у майбутньому.

Так, підприємство, інвестуючи кошти у професійний розвиток або соціальне забезпечення працівників, може отримати економічний ефект лише за умов, що працівники будуть усвідомлювати важливість вдосконалення своєї трудової поведінки та підвищення кількісних і якісних результатів праці. У свою чергу, бажання працівника більшою мірою буде залежати від тих матеріальних та моральних благ, які він зможе отримати в результаті інвестування у людський капітал поза залежністю від джерела його здійснення. Одночасно підприємство може ці блага запропонувати працівнику лише у випадку підвищення колективного рівня продуктивності праці та якості виготовленої продукції або виконуваних робіт. Таким чином, економічний ефект, який очікує отримати працівник, буде безпосередньо залежати від того економічного ефекту, який розраховує отримати підприємство від інвестованих ресурсів у людський капітал, та навпаки.

Необхідна умова для розвитку будь-якої організації це інвестування в людський капітал. Здатність людини (співробітника) виправдати вкладені в неї кошти та приносити дохід організації дозволяють людському капіталу (як певному обсягу знань, умінь та навичок, які характерні певному працівникові і які він використовує внаслідок своєї діяльності) стати на один рівень з іншими формами капіталу

Під соціальною ефективністю розвитку людського капіталу слід розуміти підвищення кваліфікації та набуття нових знань і вмінь окремим працівником. Персонал, який постійно розвивається, забезпечує собі зростання інтелектуального рівня та рівня життя. Це, в свою чергу, призводить до якісного покращення людського капіталу країни в цілому. Проте об'єктивна оцінка соціальної ефективності сьогодні наражається на істотні труднощі, пов'язані з відсутністю науково обґрунтованої і загально визнаної методики визначення її рівня.[1]

Економічна ефективність заходів з розвитку персоналу виявляється у зростанні прибутків компанії. Зважаючи на те, що ефективність виражається співвідношенням результатів до витрат, основними напрямками її підвищення можна вважати мінімізацію витрат та максимізацію ефекту.

Мотиваційні чинники, що впливають на ефективність інвестицій у людський капітал, включають заходи заохочення персоналу до участі у навчанні, стимулювання до подальшого використання набутих у процесів навчання знань, умінь та навичок, а також дії, – спрямовані на подолання плинності кадрів. З метою підвищення ефективності інвестицій у людський капітал необхідно постійно заохочувати працівників економічними та неекономічними методами мотивації. Навчаючись та використовуючи набуті знання і вміння, працівники розраховують на подальше матеріальне стимулювання та заохочення. Якщо цього не відбувається, то значна частка навчених працівників може звільнитися, а підприємство – втратити інвестовані кошти у заходи з розвитку людського капіталу. [2]

Значна частка великих компаній усвідомили важливість людських ресурсів для власного процвітання. Дедалі більше зростає їх роль в процесі формування людського капіталу шляхом інвестування в підбір та підготовку працівників. На сьогодні підприємства виступають в ролі найефективніших генераторів людського капіталу, здійснюючи професійну підготовку персоналу у відповідності з поточними та перспективними потребами виробництва. Вибір персоналу як основного об'єкта інвестування пояснюється тим, що економічний ефект від вкладень у людські ресурси значно вищий, ніж у засоби праці.

Найважливішим фактором визнається людський час, який дозволяє придбати та накопичити нові запаси активів людського капіталу. Дохідність інвестицій у людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його служби. Лише завдяки інвестиціям формується людський капітал, інвестиції в людський капітал виправдані, якщо вони мають досить високий рівень окупності та рентабельності. [3]

Управління людьми стає чинником, визначальним успіх чи невдачу підприємства. Співробітники організації перетворюються на конкурентне багатство, капітал підприємства, який необхідно розмішувати, розвивати та мотивувати для досягнення необхідних цілей підприємства, а теорія людського капіталу виступає теоретичним обґрунтуванням нових форм роботи з кадрами підприємства.

Список літератури

1. Кирьянов А. В. Види інвестицій в людський капітал і їх ефективність / А. В. Кирьянов // Збірник наукових праць / А. В. Кирьянов.. – 2015.
2. Смілка І. В. Інвестиції у людський капітал: форми та оцінка ефективності / І. В. Смілка. – 2018. – С. – 4-33.
3. Покинйчереда В. В. / Інвестиції в людський капітал: проблеми облікового відображення / В. В. Покинйчереда. – 2018. – №2. – С. 47–53.