

С. Е. Сардак,
к. е. н., доцент, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ПЕРСПЕКТИВНІ ФОРМИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто питання розкриття людського потенціалу. Запропоновано перспективні форми інвестування у людський потенціал для забезпечення сталого економічного розвитку українських підприємств.

The question of opening of human potential is considered. The perspective forms of investing are offered in human potential for providing of steady economic development of the Ukrainian enterprises.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, розвиток, людський розвиток, інвестування, сталий розвиток, підприємство.

ВСТУП

Прискорення динаміки розвитку суспільства, яке почало спостерігатися в індустріальному, постіндустріальному та інформаційному періодах, обумовило формування наукової проблеми визначення дієвих заходів прогресивного розвитку суб'єктів господарювання. А сучасні численні публікації у економічній науковій літературі свідчать про визначальну роль нарощення людського потенціалу у сталому розвитку підприємств, що робить дану проблематику актуальною у потребах сьогодення [4—5; 8—11].

Протягом останніх десятиріч у сфері економічних досліджень і системі освіти увійшли в ужиток такі терміни, як "людський потенціал", "людський капітал", "людський розвиток" та "сталий розвиток", які використовуються на різних рівнях управління (від підприємства до світової економіки в цілому) при побудові систем управління, а також при здійсненні виробничої, комерційної, інвестиційної, науково-технічної, інноваційної та соціальної діяльності [2—10]. Ці питання висвітлені у працях: О. Грішної, Т. Кір'яна, П. Леоненко, Е. Лібанової, Л. Мельника, С. Мочерного, І. Радіонової, С. Сіденко. Але при розгляді цих термінів залишаються невизначеними їх методологічний потенціал та взаємозв'язки між ними, що і обумовлює необхідність досліджень.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ (ФОРМУЛЮЮТЬСЯ МЕТА І МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Метою даної статті є розкриття процесу формування людського потенціалу у працівників вітчизняних підприємств та визначення перспективних форм його розвитку шляхом зовнішнього інвестування та самоінвестування. Методологічну основу роботи становлять методи системного аналізу, синтезу, узагальнень, порівнянь та моделювання.

РЕЗУЛЬТАТИ

За тлумачним словником термін "потенціал" означає: "сукупність усіх наявних засобів, можливостей...", "запас чого-небудь; резерв", "приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов" [1, с. 1087]. При застосуванні терміну "потенціал" до людини, в економіці до наукового обігу увійшло словосполучення "людський потенціал", ознаками якого є "міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації...", а також стан здоров'я, якість харчування, професійний досвід, культура і т.д. [2, с. 216—217]. Відповідно до цього, на нашу думку, апіорі можна стверджувати про те, що кожна людина при народженні отримує генетично обумовлені фізіологічні, розумові та духовні можливості, які при її життєдіяльності можуть бути повністю або частково розкритими за рахунок впливу оточення та реалізації власного волевиявлення. Тобто "людський потенціал" є терміном який, з одного боку, характеризує реальну, а з іншого, потенційну (можливу, перспективну або ще нерозкрити) міру розвитку людини лише у певний момент часу. Але як же розрізнити реальну та потенційну складову? Ми вважаємо, що реальну складову людського потенціалу характеризує термін "людський капітал", який визначає сукупність здобутих надбань людини. За визначенням О. А. Грішної, "людський капітал — це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу." [3, с. 16—17]. Унаслідок того, що люди не завжди знають власні можливості, зрідка повністю їх використовують та обмежують інвестування у свій розвиток, людський капітал, як



Рис. 1. Формування людського потенціалу працівника

правило, не досягає максимально можливої межі і є меншим, ніж людський потенціал, що для унаочнення нами представлено на рис. 1.

На нашу думку, процес зміни людського капіталу і відповідно розкриття людського потенціалу визначає термін "людський розвиток". Якщо під розвитком розуміти "процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чогонебудь, перехід від одного якісного стану до іншого ... " [1, с. 1235], "... вищий тип руху, зміни матерії і свідомості, перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового" [6], то людський розвиток постає "процесом розширення свободи вибору людини." [2, с. 217]. Але треба враховувати, що людський розвиток не просто зміна людини, а є її незворотним перетворенням, цей процес може бути прогресивним і регресивним. Відповідно людський капітал людини, на відміну від людського потенціалу, не є статичним, а постійно змінюється — збільшується, коли людина набуває нових знань та досвіду, і скорочується, коли людина не опановує нового або прискорено деградує. Для виробничого процесу важливе значення мають чинники, які обумовлюють спрямованість людського розвитку. На наш погляд, людський розвиток відбувається завдяки зовнішньому й внутрішньому впливу (управлінню), завдяки наявності у людей властивості саморозвитку і самозмицнення, а закріплення результатів розвитку людини здійснюється завдяки її самоорганізації; відповідно людський розвиток відбувається, з одного боку, вимушено, а з іншого, внаслідок притаманних людині властивостей [9, с. 10].

На підприємстві людський розвиток працівників як процес зростання їх людського капіталу та досягнення генетично обумовленого людського потенціалу здійснюється завдяки зовнішньому інвестуванню та самоінвестуванню (див. рис. 1). "Інвестиції у людський капітал — це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних." [7, с. 101]. Відповідно зовнішнім інвестуванням у людський потенціал працівника можуть бути заходи, які здійснюються на мегарівні управління (програми міжнародних організацій, гранти, конкурси), на макрорівні (макроекономічне середовище країни у цілому, науково-технічна та інноваційна політика, державна система виховання та освіти, державні програми, система соціального захисту населення, кредити на навчання) та на мікрорівні (заходи розвитку персоналу, навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, надання кредитів на навчання персоналу). Самоінвестування у людський потенціал працівника здійснюється шляхом виділення ним власних коштів і може набувати форм: навчання у навчальних за-

ладах, стажування, проходження тренінгів, опанування фахової літератури, спілкування з колегами, участі у виставках, ярмарках, нарадах, конференціях і т.д.

Необхідність здійснення інвестування у людський потенціал працівників у вигляді обов'язкового постійного процесу на підприємствах пояснюється стрімким розвитком НТП, збільшенням чисельності людей, які здійснюють економічні відносини, міграцією трудових ресурсів, прискоренням руху транспортних засобів, удосконаленням засобів комунікацій, модою, посиленням конкуренції і т.д. Внаслідок цих чинників з'являються нові товари, технології, підприємства, ринки, галузі

і будь-яке підприємство для функціонування вимушене виділяти кошти на власний розвиток — інвестувати, і значна частина цих коштів спрямовується у персонал, який є головним ресурсом і рушійною силою розвитку підприємств. Якщо на початку ХХ ст. знання випускників знецінювались через тридцять років, наприкінці століття — через десять, то сучасні спеціалісти повинні перенавчатися вже через кожні три-п'ять років [7, с. 101]. Наприклад, у Японії видача премій за неефективні раціоналізаторські пропозиції має повсюдний характер. Не без впливу цього раціоналізаторська робота там досягла гігантських масштабів. У багатьох фірмах на одного зайнятого доводиться 60—80 раціоналізаторських пропозицій у рік! Рядові робітники і службовці, що займаються раціоналізацією, роблять величезний внесок до науково-технічного прогресу японської промисловості. Більше половини раціоналізаторських пропозицій в Японії не має економічного ефекту і кладеться на полицю, проте гроші за них все одно виплачуються. Причину пояснює директор крупного заводу по виробництву кольорових телевізорів фірми "Шарп". Нагороджувати треба всіх раціоналізаторів, — сказав він, — інакше їх ентузіазм може згаснути. У нас було багато випадків, коли робітник після ряду невдач народжував дуже цінні ідеї, які принесли величезну користь фірмі. І взагалі отримати цінний метал без відходів і шлаків неможливо [10, с. 269—270].

Водночас треба враховувати, що навіть у економічно розвинутих країнах питання необхідності інвестування людського потенціалу є дуже дискусійним. У сучасних умовах (особливо під час кризових явищ) підприємства усе менше бажають брати на себе додатковий тягар витрат щодо інвестування у підготовку та розвиток персоналу, намагаються більшу частину витрат перекласти на працівників. Для цього деякі підприємства на роботу приймають лише підготовлений конкурентоспроможний персонал і кожні декілька років оновлюють кадровий склад. Можна навіть говорити про формування у суспільстві нової кадрової стратегії "продуктивної тимчасової співпраці". На практиці нами неодноразово спостерігалися ситуації, коли на вітчизняних підприємствах кваліфікованих працівників запрошували працювати на інші підприємства, де від них отримували "свіжу" ринкову або виробничу інформацію, максимально використовували їх людський капітал, завдяки їх праці отримували конкурентні переваги, при цьому ні копійки не витрачаючи на маркетинг, пошук інформації, рекламу та заходи розвитку персоналу, а з часом навмисно позбавлялися цих працівників і запрошували нових, яких чекала аналогічна участь. Або, навпаки, на підприємствах свідомо гальмують розкриття людського потенціалу для заощадження оплати праці. І цьому є багато свідчень і за кордо-

ном. Так, у Німеччині на одній із кондитерських фабрик у 2006 році зламався конвеєр. Чотири кадрових ремонтника протягом декількох годин не могли знайти причину неполадки і за консультацією почали дзвонити на фірму виробника. Побачивши цю ситуацію, один із тимчасових вантажників, український мігрант, який мав вищу технічну освіту, підійшов до них, підказав причину і допоміг їм відремонтувати зламаний пристрій. Наступного ранку його було звільнено з цього підприємства без пояснення причин. Застосування цієї кадрової стратегії дозволяє мінімізувати витрати на оплату праці, маркетинг, збут, виробничу підготовку і одночасно максимізувати прибуток у короткостроковому періоді. Але цей підхід може бути економічно виправданим лише на малих підприємствах, власники яких не планують досягти розширення бізнесу, бажають залишатися у межах певного виду господарської діяльності або планують позбутися бізнесу. Забезпечення сталого економічного розвитку підприємства, розширення виробництва та соціалізація праці вимагають обов'язкового інвестування у людський потенціал!

На наш погляд, при визначенні та розробці перспективних форм інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах необхідно застосовувати комплексний підхід, який враховуватиме історичний досвід нашого минулого та найрезультативніші сучасні приклади в зарубіжних країнах. Так, на особистісному рівні формування людського капіталу кожній працездатній людині та родині, яка має працездатних осіб, необхідно усвідомити обов'язковий самоінвестування, яке обумовлене історичним розвитком суспільства. Самоінвестування на особистісному рівні передбачає необхідність планування та здійснення постійних інвестицій у підтримку здоров'я (витрати на ведення здорового способу життя, вживання екологічно чистих продуктів, заняття фізкультурою або спортом, здійснення заходів рекреації), отримання знань (витрати на базову та фахову освіту, професійні знання, соціальний розвиток), підвищення кваліфікації (витрати на кар'єрне зростання, опанування нових професій, вивчення іноземних мов), здійснення творчості (витрати на духовні потреби, релігійну діяльність, мистецтво, хоббі, благодійництво) — протягом усього життя. На жаль, більшість людей нехтує самоінвестуванням, здійснює його тимчасово, на початку формування кар'єри або внаслідок виникнення крайньої необхідності. Це пояснюється тим, що інвестиції у людський капітал окупаються через великий проміжок часу і люди часто вже не бачать взаємозв'язку між витратами та зусиллями, які здійснювали вони та їх батьки у дитинстві, та результатами, досягнутими ними у зрілому віці. Але необхідно враховувати що у XXI ст. у суспільному житті набувають сили нові тенденції: структурні зміни на ринку праці (зменшення потреби на традиційні професії та виникнення нових), поширення інтелектуальної міграції (ротаційний характер міграцій науковців, поширення освітньої міграції), збільшення кількості інформації, активізація міжнародних відносин та інтеграційних процесів, які вимагають стратегічності у самоінвестуванні працівників.

Перспективною формою зовнішнього інвестування у людський потенціал на рівні вітчизняних підприємств може бути побудова системи безперервного розвитку персоналу, яка повинна охоплювати наступні підсистеми: пошуку, набору, відбору, адаптації, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, мотивування, формування кадрового резерву, контролювання. Показовим є приклад японських підприємств, де на деяких фірмах працівник протягом тижня повинен витратити чотири години

робочого і чотири години особистого часу на підвищення своєї кваліфікації. А забезпечити активне зовнішнє інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах можна за активної державної підтримки на рівні заходів державного управління. Цими заходами можуть бути надання пільгового режиму оподаткування, кредитування та страхування для тих підприємств, які здійснюють: впровадження інновацій, модернізацію та реконструкцію виробництва, науково-технічну й інноваційну діяльність, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, наставництво, раціоналізаторську діяльність, патентування, заходи щодо стажування учнів і студентів, підвищення кваліфікації сторонніх працівників.

ВИСНОВКИ

У проведеному дослідженні розкрито процес формування людського потенціалу людини-працівника та визначено перспективні форми інвестування людського потенціалу на вітчизняних підприємствах, що складає наукову новизну публікації. Теоретичною значущістю є розгляд взаємозв'язку між такими термінами, як "людський потенціал", "людський капітал", "людський розвиток", "самоінвестування", "зовнішнє інвестування". Практичними надбаннями статті є дослідження сучасного стану інвестування людського потенціалу на різних рівнях управління. Результати, отримані в процесі проведеного дослідження, надають можливість подальшого удосконалення загальних науково-методичних основ розвитку людського потенціалу та розробки прикладних аспектів інвестування.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К.; Ірпін: ВТФ "Перун", 2007. — 1736 с.
2. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр "Академія", 2001. — 848 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
4. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. / О. А. Грішнова. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
5. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. — 2008. — № 9. — С. 64—73.
6. Новая философская энциклопедия: в 4 т. [состав. В. С. Степин и др.]. — М.: Мысль, 2001. — Т. III. — 692 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.
8. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України. — 2009. — № 1. — С. 19—30.
9. Сардак С. Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: монографія / С. Е. Сардак, О. О. Третьяк. — Дніпропетровськ: вид-во "СВІДЛЕР А.Л.", 2008. — 154 с.
10. Тимошенко И. И. Мотивация личности и человеческих ресурсов: монография / И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. — К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. — 576 с.
11. Чубукова О. Ю. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / О. Ю. Чубукова, З. Я. Шацька // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 4. — С. 171—178.

Стаття надійшла до редакції 29.09.2009 р.