

### ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА СТАДІЇ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПРАЦІВНИКА

*Узагальнено існуючі наукові підходи до визначення можливих напрямків інвестицій в людський капітал, на підставі чого сформульовано найбільш доцільний склад напрямків інвестування у розвиток людського капіталу. Обґрунтовано основні стадії життєвого циклу працівника на підприємстві та розглянуто вплив інвестицій у розвиток людського капіталу на протікання кожної стадії.*

*Existing scientific approaches to definition of possible directions of investments into the human capital are summarised. The most reasonable structure of directions of investment into the human capital development is formulated. The basic life cycle stages of the worker at the enterprise are proved and influence of investments into the human capital development in proceeding of each stage is considered.*

*Ключові слова: людський капітал, інвестиції у розвиток людського капіталу, стадії життєвого циклу робітника, підприємство, віддача*

*Keywords: human capital, investments in development of human capital, stages of life cycle of worker, enterprise, return*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Ефективність діяльності будь-яких суб'єктів господарювання залежить від впливу багатьох чинників, серед яких одним з найважливіших в останні роки є людський чинник, дієвість якого, в свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат підприємства залежить від обраної стратегії економічного розвитку. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені, як один із елементів собівартості. В цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію в наслідок погіршення її якості. Якщо економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, впровадження яких створює умови до підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності виробництва. До складу таких важелів, наряду з оновленням та модернізацією основних засобів, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце займає розвиток персоналу. Проте досягти продуктивного розвитку персоналу можливо лише шляхом постійного інвестування коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток працівників.

**Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у персонал. Так В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П. Корчагін, та В.І. Марцинкевич досліджували проблеми відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації людського капіталу, у тому числі і за рахунок інвестування [1, 2, 3]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [4]. Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають мотиваційні аспекти інвестування в розвиток людського капіталу як один з чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили [5, 6].

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу, пов'язаних з процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок

впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза їх увагою, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми. Саме тому метою даної роботи є визначення сутності та основних складових процесу інвестування у людський капітал з метою встановлення його окупності на різних етапах.

На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [7, с.556; 8, с.31]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що є відповідним досягнутому людиною рівню досвіду. Таку класифікацію витрат розділяє А.М. Колот, який до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [9, с.8].

На корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал І.М. Новак відносить витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [10, с.84-85]. Підхід Т.М. Кір'яна та Ю.М. Кулікова до визначення напрямків інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [11, с.182].

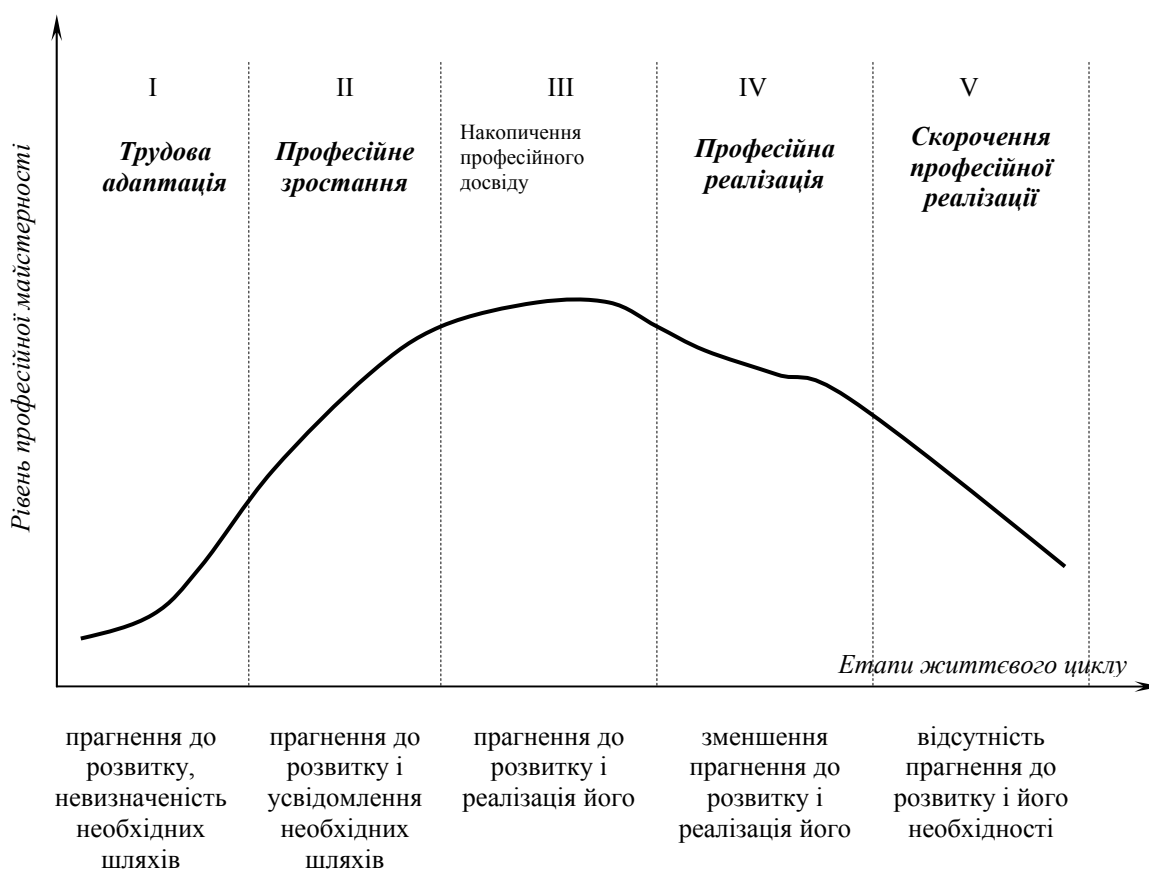
Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий образ життя” [12, с.271]. З врахуванням основної мети інвестування деякі вказані складові не можуть вважатися інвестиціями і не супроводжуються одержанням запланованого корисного результату.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад та напрямки інвестування у персонал доцільним є визначення основних напрямків, а саме: освіта; професійний розвиток та перепідготовка; інноваційна та творча діяльність; охорона здоров'я; мобільність та полівалентність; мотивація розвитку. Вказані напрямки відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства. Так, в результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці. Розглядаючи такі напрямки інвестування, як охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямків має вірогідний характер. Тому ці напрямки мають непрямий вплив на економічний результат і інвестування по вказаних напрямках здійснюється вкрай рідко.

Розглядаючи процеси інвестування суб'єктами господарювання у людський капітал, доцільним є також визначення професійного та життєвого етапу, на якому в момент інвестування знаходиться працівник. Така необхідність викликана важливістю врахування двох чинників: об'єктивного – визначення потреб підприємства щодо розвитку конкретного працівника і рівня ефективності здійснених інвестицій, та суб'єктивного – виявлення наявності прагнення працівника щодо особистого професійного розвитку. Так, Л.М. Кольцова, В.В. Кольцова та А.Б. Марко, досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, вказують на наявність чотирьох взаємопов'язаних зон його професійного становлення: зона професійного росту, зона професійної реалізації, зона професійного вигорання та зона професійної стагнації [13]. В основу розробки даної класифікації авторами було покладено принцип поступової узагальненої зміни професійного рівня працівника протягом всього трудового життя поза залежністю від

приналежності до будь-якого підприємства. Проте така класифікація не дозволяє визначити яким чином трансформується відношення працівника до певного підприємства в залежності від зміни його якісних професійно-кваліфікаційних характеристик та встановити наявність залежності між обсягом інвестицій та компетентністю працівника.

В умовах діяльності будь-якого суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал з врахуванням обґрунтованого рівня потреби щодо розвитку персоналу та бажання працівників щодо власного професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь життєвий цикл працівника розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації, рис. 1.



**Рис.1. Стадії життєвого циклу працівника на підприємстві з врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку**

Кожен працівник з моменту прийняття на підприємство послідовно проходить всі стадії життєвого циклу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежить як від особистих якостей та професійних устремлінь самого працівника, так і від дії інших чинників.

На стадії життєвого циклу, пов'язаної із трудовою адаптацією працівника на певному підприємстві, безпосередньо відбувається його адаптація до нових умов виробництва та колективу. В цей період середньостатистичний працівник прагне до скорішого професійного розвитку та має високий рівень мотивації до кар'єрного зростання, проте ще не знає якими шляхами можливо це реалізувати в умовах конкретного підприємства.

Швидкість проходження стадії трудової адаптації працівником, який потрапив на підприємство із вторинного ринку праці, залежить від того професійно-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду, який кожен конкретний працівник накопичив до початку

роботи на даному підприємстві. Адаптація такого працівника повинна супроводжуватися інструктажем з охорони праці та виробничим навчанням, якщо це вимагає робоче місце. Рівень мобільності такого працівника є значно нижчим, ніж у молодого фахівця, що в певній мірі збільшує вірогідність скорішого отримання окупності від інвестицій людський капітал.

Протягом стадії професійного зростання працівник вже чітко усвідомлює не тільки своє ставлення до професійного розвитку, але і впевнено знає яким чином його можливо реалізувати в разі наявності особистого бажання. В цей період професійний рівень працівника стрімко зростає і інвестування дозволяє не тільки прискорити його зростання, а також посилити мотивацію працівника до якісного виконання своїх професійних обов'язків. Інвестування у людський капітал на даному етапі створює умови для реальної окупності обсягів вкладених коштів як на даної, так і на подальших стадіях життєвого циклу.

Стадія накопичення професійного досвіду працівника є найбільш важливою як для нього особисто, так і для підприємства. Прагнення працівника до власного професійного зростання досягає свого максимального рівня при практично повному використанні всіх можливих шляхів його досягнення. Здійснені на даному та попередньому етапах інвестиції у розвиток працівника починають приносити конкретні результати, що позитивно впливає на результати діяльності підприємства.

Стадія професійної реалізації супроводжується поступовим скороченням прагнення та мотивації працівника до власного професійного розвитку в наслідок досягнення ним найбільшого для умов даного підприємства кваліфікаційного рівня у відповідності до професійного потенціалу працівника. Проте вміло підібрані форми розвитку та здійснені інвестиції у людський капітал можуть значно пожвавити інтерес працівника до власного професійного зростання, тим самим продовжити термін окупності.

На етапі скорочення професійної реалізації у працівника повністю вичерпані потенційні можливості до професійного зростання в межах даного виробничого підрозділу або підприємства та, як правило, спостерігається відсутність прагнення до подальшого розвитку. Якщо дана стадія життєвого циклу працівника співпала з терміном закінчення його трудового життя, то найбільшу цінність для нього набуває не власний розвиток, а соціальний захист. Такий працівник до моменту виходу на пенсію буде приносити підприємству економічну віддачу як результат накопиченого на попередніх стадіях життєвого циклу практичного досвіду. В усіх інших випадках, коли працівник досяг верхньої границі свого професійно-кваліфікаційного зростання на даному підприємстві, але не досяг верхнього порогу власного потенціалу, існує досить висока ймовірність того, що працівник покине дане підприємство. Такий працівник, при наявності бажання, може почати новий віток індивідуального життєвого циклу на новому підприємстві. В цих умовах, як і на першій стадії інвестування у такого працівника є досить ризикованим з точки зору повернення підприємством інвестованих коштів.

Поступове проходження працівником перших чотирьох стадій життєвого циклу супроводжується повільним або навіть стрибкоподібним зростанням рівня заробітної плати, що перш за все пов'язано із наявністю якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника та високою економічною віддачею від його праці. Така динаміка заробітної плати може супроводжуватися не тільки професійним, а також і кар'єрним зростанням працівника в межах даного підприємства. Стадія скорочення професійної реалізації працівника на окремому підприємстві може характеризуватися уповільненням або відсутністю темпів зростання рівня заробітної плати в наслідок зниження продуктивної віддачі від трудової діяльності працівника.

Подальшим напрямком досліджень з визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал повинна стати розробка рекомендацій з обґрунтування доцільного обсягу інвестування на кожній стадії життєвого циклу працівника з метою запобігання ризиків неповернення інвестованих підприємством

коштів у розвиток персоналу.

### *Література*

1. Гойло В.С. *Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы* / В.С. Гойло. – М.: Наука, 1975. – 231 с.
2. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников // *Отечественные записки*. – 2007. – Том 37. – №3. – С.33-39.
3. Марцинкевич В.И. *США: человеческий фактор и эффективность экономики* / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 1991. – 240с.
4. Добрынин А.И. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования* / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309с.
5. Богиня Д.П. *Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили* / Д.П. Богиня // *Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць*. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
6. Семикіна М.В. *Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства* / М.В. Семикіна // *Актуальні проблеми економіки*. – 2004. – № 5 (35). – С.178-185.
7. Макконелл К.Р., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ.]*. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
8. Грішнова О.А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О.А. Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
9. Колот А. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – №4. – С. 4-9.
10. Новак І.М. *Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні* / І.М. Новак // *Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком*. - 2006. - №4. - С.83-86.
11. Кір'ян Т.М. *Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу* / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць*. – Випуск 32. – 2008. – С.181-187.
12. Соколова О.С. *Джерела інвестицій у людський капітал* / О.С. Соколова // *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1.* – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.
13. *Жизненный Цикл: Организации, Подразделения, Работника* [Электронный ресурс] / Л.Н. Кольцова, В.В. Кольцова, А.Б. Марко. – Режим доступа к тексту: [http://www.tacon.ru/stat/kolbcova\\_cikl.doc](http://www.tacon.ru/stat/kolbcova_cikl.doc)