

МОДЕЛЮВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Запропоновано підхід до моделювання доцільності інвестування в людський капітал підприємства з врахуванням додаткових інвестицій підприємства та самоінвестування працівника. Формування інвестиційної програми в галузі людського капіталу підприємства представляється у вигляді задачі оптимального розподілу обмежених ресурсів підприємства між об'єктами інвестування (працівниками підприємства) для забезпечення зростання сукупного людського капіталу і, як наслідок, зростання доходу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, інвестування в людський капітал, модель інвестування.

Abstract

The approach to modeling the appropriateness of investing into human capital of an enterprise with the consideration of additional investments of the enterprise and self-investing of the employee is offered. Formation of the investment program in the field of human capital of the enterprise is presented as the task of optimal distribution of the limited resources of the enterprise between the objects of investment (employees of the enterprise) to ensure the growth of aggregate human capital and, consequently, the growth of income of the enterprise.

Key words: human capital, investing in human capital, investment model.

Вступ

В останні десятиріччя частка і роль людського капіталу постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях. «Людський капітал – найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство ... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності» [1].

Економічна наука протягом декількох десятків років приділяла увагу виявленню ролі людського капіталу в забезпеченні ефективного функціонування економічної системи, її інтенсивного розвитку і підвищенні якісного рівня виробничих процесів. Частково проблеми людського капіталу розглядали А.Сміт, В.Петті, Д.Рікардо, Дж.С.Міллер, Е.Енгель, Т.Вітстейн, Дж.Маккулох, І.Фішер та інші. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу оформилась лише на межі 50-60 років ХХ сторіччя. Заслуга її висування належить американському економісту, лауреату Нобелівської премії 1979 року Т. Шульцу, а базова модель була розроблена лауреатом Нобелівської премії 1992 року Г. Беккером. Загалом теорія людського капіталу сформувалась завдяки роботам Дж.Мінцера, Б.Вейсброта, М.Блауга, С.Боулса, Й.Бен-Порета, Дж.Псахаропулоса, Ф.Уелча, Б.Чізвіка і ін. Питання функціонування та використання людського капіталу на підприємствах та в організаціях також розглядають Р.Капелюшніков, О.Коріцькій, С.Дятлов, А.Добринін, М.Крїтській, Т.Разумова, В.Щетинін, І.Скоблякова, Н.Шаш, О.Грїшнова, В.Денесюк, І.Каленюк, П.Крайнев, П.Цибулев, А.Чухно і ін.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається та збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект [2, 3].

Результати дослідження

Інвестиції в людський капітал організації розвивають одночасно індивідуальний людський капітал і людський капітал підприємства. Причому саме підприємство повинно визначати, які компоненти капіталу є корисними саме для діяльності працівника в даному підприємстві, враховуючи, що капіталовкладення в персонал підприємства, формують лише його здатність до праці, не створюючи нову вартість і навіть не зберігаючи наявну.

Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше

задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Підприємства повинні самостійно здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безперервно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії (коли працівник тримається за робоче місце, бо його підготовка відповідає тільки конкретному робочому місцю, а підприємство утримує працівника, бо на ринку праці відсутній такий специфічний ресурс). В процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навиків, знань, підвищення кваліфікації, просування по службі. Відтворюються фактори, які дозволяють не тільки збільшити людський капітал, але і закріпити працівника в колективі конкретного підприємства.

В.Лукашевич вказує, що процес інвестування в людський капітал підприємства можна поділити на такі етапи:

- витрати на профорієнтацію;
- витрати на пошук і найм персоналу;
- витрати на персонал в період адаптації;
- витрати на персонал в період накопичення потенціалу;
- витрати на персонал в період досягнення професіоналізму;
- витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації;
- витрати на персонал в період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації;
- витрати на персонал в період зниження і «морального старіння» професіоналізму [4].

Загалом найбільш вагомую статтею витрат на персонал є інвестиції в підвищення кваліфікації працівників, в їх розвиток і просування за службовими сходами. Зростання інформації, змінні технології виробництва, жорсткі умови ринку, конкуренція, - все це чинники, які спонукають підприємства, охочі утриматися на «хвилі успіху», постійно удосконалювати знання і навички своїх працівників.

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. Тому виникає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Загалом формування людського капіталу підприємства – основного активу сучасної бізнес-одиниці – пов'язано з розв'язанням двох концептуальних задач.

По-перше, процес утворення людського капіталу особи має як безпосереднє зовнішнє стимулювання накопичення основних активів людського капіталу співробітника шляхом додаткових інвестицій (затрат) зі сторони підприємства (наприклад, на додаткову освіту), так і самоінвестування капіталу працівником. Причому останнє тим активніше здійснюється, чим більшою кількістю вільних ресурсів і більшою схильністю до самоінвестування володіє особа. Якщо схильність до самоінвестування можна визначити за допомогою певної системи атестації персоналу [5], то визначення «вільних» ресурсів пов'язано з необхідністю оптимізації доходів працівника підприємства.

По-друге, формування людського капіталу підприємства шляхом інвестування активів капіталу кожного працівника являє собою процес, який підпорядковується принципам зворотного зв'язку і динамічності.

Приріст людського капіталу кожної особи внаслідок додаткового інвестування зі сторони підприємства приводить до зростання людського капіталу всього підприємства, отже до отримання підприємством додаткового доходу від своєї діяльності. Однак процеси, які відбуваються в підсистемах системи управління персоналом (в якості підсистем можуть виступати як структурні підрозділи підприємства, так і окремі функціональні служби і елементи), є дискретними і залежать лише від поточного стану підсистеми, але не залежать від минулого її стану.

Отже, формування інвестиційної програми в галузі людського капіталу підприємства може бути представлено у вигляді задачі оптимального розподілу обмежених ресурсів підприємства між об'єктами інвестування (працівниками підприємства) для забезпечення зростання сукупного людського капіталу і, як наслідок, зростання доходу підприємства. Для вирішення поставленої задачі необхідно забезпечити формалізований підхід до визначення людського капіталу працівника підприємства і його вартості для підприємства, тобто індивідуального доходу працівника.

Принцип максимізації індивідуального доходу працівника підприємства, закладений в основу теорії раціональної поведінки і людського капіталу, аналогічний принципу максимізації прибутку підприємства, який часто трактується як об'єктивна вимога для «виживання» підприємства. З погляду економіста, цей принцип аналогічний принципу мінімізації витрат, оскільки являє собою максимізацію результату, представленого в грошовій формі.

Будь-яка оптимізаційна задача містить допустимі варіанти рішень, з яких вибирається кращий, що задовольняє критерію оптимальності. Інші варіанти завжди задовольняють лише визначеним обмеженням.

Потенційний дохід, який може мати особа (працівник підприємства), залежить від того, який попит є на ринку на робочу силу визначеної якості. Якщо людський капітал особи в певний момент часу вже початково накопичений, то попит на нього (а точніше на робочу силу) визначить деяку ринкову ціну (яка відповідає заробітній платі і відповідному граничному продукту).

Задача оптимізації індивідуального доходу працівника підприємства (особи) буде складатися в знаходженні максимального особистого доходу при характерному рівні самоінвестування, який в свою чергу визначається шляхом спостереження за людським капіталом працівника підприємства використовуючи адекватну систему атестації персоналу.

Гранична ринкова вартість одиниці сукупності визначеного рівня знань, умінь, навиків фактично дорівнює вартості одиниці відповідної робочої сили особи (частини її людського капіталу), яка потрібна підприємству для виконання даного виду роботи.

Однак існує певна проблема на шляху реалізації даної моделі. Звичайно, ринок праці, пред'являючи попит на деяку частину людського капіталу у вигляді набору спеціальних знань і навичок визначеного рівня, тобто визначеної продуктивності, оцінює дану продуктивність грошовим еквівалентом – запропонованою величиною заробітної плати (граничного продукту праці в грошовому вираженні). Однак, точка рівноваги для кожного рівня різна, що спостерігається за різницею в оплаті праці спеціалістів однакової кваліфікації на українських і західних підприємствах, які функціонують в Україні. Також серйозну складність в реалізації даної моделі може становити те, що накопичений людський капітал на певний момент часу (наприклад на момент прийняття на роботу) неможливо визначити в вартісному виразі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Грейсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. – 325 с.
2. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография [Текст] / [Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.] ; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
3. Кавецький В.В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства [Текст] / В.В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. - №1. – С.49-54.
4. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. Учебное пособие / В.В. Лукашевич – М.: КНОРУС, 2007. – 232 с.
5. Кавецький В.В. Модель оцінювання людського капіталу підприємства. / В.В. Кавецький. // Матеріали XLV науково-практичної конференції. – Вінниця: ВНТУ, 2016, режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2016/paper/view/447>

Вячеслав Валерійович Кавецький – ст. викладач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Vyacheslav Kavetskiy V. – senior lecturer of the Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.