

прийнятті урядової програми “Бачення агрологістики” і створенні “Платформи агрологістика”, метою яких є державна підтримка ефективних агрологістичних проєктів, серед яких “Молочний парк”, “Агріпорт А7”, “Флода Голланд”, “Мережа свіжої логістики”, “Олійний пором”, “Система руху агропродукції, орієнтована на якість” тощо. Без сумніву, ознайомлення з передовим досвідом Нідерландів в агрологістиці буде корисним і цікавим для українських логістів і фахівців-аграріїв.

1. Смирнов І.М., Косарева Т.В. Логістична інфраструктура АПК: теорія та практика // *Агроінком*. – 2003. – № 5–6. – С. 24–27. 2. Смирнов І.М. Інтегрована логістика АПК та її транспортна складова // *Географія та сучасність: Зб. наук. ін. НПУ імені М.П. Драгоманова*. – 2007. – Вип. 17. – С. 20–31. 3. Смирнов І.М. Логістика зберігання як складова інтегрованої логістики АПК // *Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій: Матеріали 7-х річн. зб. Всеукр. конгр. вчен. економістів-аграрників*. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – С. 124–126. 4. Смирнов І.М. Логістика тварного господарства агропромислового комплексу // *Матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. “Наука: теорія та практика. – 2006”*. – Т. 6: Економ. науки. – Дніпропетровськ: Наука й освіта, 2006. – С. 3–7. 5. Смирнов І.М. Логістика фінансово-банківських послуг в АПК // *Фінансові проблеми формування і розвитку аграрного ринку: Матеріали 9-х річн. зб. Всеукр. конгр. вчен. економістів-аграрників*. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – С. 227–231. 6. www.agrvologistiek.nl. 7. www.dockaas.nl. 8. www.agriporta7.nl. 9. www.floraholland.nl. 10. www.ndl.nl. 11. www.unilever.com. 12. www.wur.nl

УДК 331.1

М.В. Сорока, С.В. Леонова

Національний університет “Львівська політехніка”

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

© Сорока М.В., Леонова С.В., 2008

Висвітлено проблему формування людського капіталу на промисловому підприємстві активізацією інвестиційних зусиль. Розглянуто і проаналізовано категорійний апарат, що використовується під час вивчення теоретичних та практичних аспектів управління людськими засобами на мікрорівні. Обґрунтовано доцільність інвестицій у людський капітал промислового підприємства у довготерміновій перспективі.

In the article the problem of forming of human capital on an industrial enterprise by activation of investment efforts is described. A categorical apparatus of management of human resources is considered and analyzed on a micro level. The expedience of investments in the human capital of industrial enterprise in a long-term prospect is grounded.

Постановка проблеми. Перспективи світової економіки у ХХІ ст. визначаються характером переходу країн до нового етапу розвитку продуктивних сил: від індустріальної стадії, де спостерігалось домінування великого механізованого виробництва, до постіндустріальної, де переважатимуть сфера послуг, наука, освіта тощо [7].

Отже, на перший план виходить спосіб виробництва та передачі знань і, власне, сама людина – її інтелектуальний потенціал. Вже зараз у багатьох розвинених країнах людський капітал визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу [4]. В умовах подолання наслідків кризи у світі ще більше актуалізується питання людського фактора як суб’єкта прийняття важливих управлінських рішень на макро- і мікрорівні. Між тим загострюється проблема збільшення ефек-

тивності управління людськими засобами у різних галузях промисловості, що вимагає певної ресурсної бази (фінансового забезпечення). В такий спосіб пояснюється доцільність інвестицій у найцінніший ресурс підприємства – його працівників. Не обладнання, не земля і матеріали, не інформація є основними чинниками виробництва. Люди як інтелектуальний ресурс нації становлять сьогодні основу економіки знань.

Зрозуміло, підприємство зацікавлене у зростанні свого корпоративного “людського капіталу” [8]. Величина вкладень (інвестицій) у людський капітал, тобто в забезпечення здоров’я, освіту і культуру, прямо впливає на зростання продуктивності праці і одержувані доходи працівника та прибуток підприємства. Своєю чергою, це призводить до зростання суспільного багатства, тобто економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності країни [1].

Проблема полягає у чіткому визначенні ролі людського капіталу, у зростанні продуктивності праці і прибутковості промислового підприємства шляхом інвестування в людський капітал. Тому у цій роботі узгодимо зміст понять, якими оперуватимемо, розглянемо особливості формування людського капіталу та витрати, пов’язані з цим (зокрема вкладення інвестиційних коштів). Визначимо передумови інвестування у людський капітал, а також чинники, що впливають на цей процес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Традиційно чинниками виробництва, тобто ресурсами, необхідними для виробництва товарів або послуг, вважаються робоча сила (ментальні та фізичні здібності людей), земля (природні багатства), капітал (початкові та вироблені засоби виробництва, а також фінансовий капітал). Четвертим чинником є підприємницька діяльність, яка об’єднує попередні три чинники [22].

Варто зазначити, що у дослідженнях класиків по-різному ставилися акценти на ролі окремих чинників виробництва. Зокрема, у працях фізіократів та Франсуа Кене [23] як засновника цієї школи земля (натуральний чинник) була єдиним продуктивним чинником виробництва. Отже, землевласники були єдиним продуктивним класом суспільства. Натомість Адам Сміт вважав працю та її поділ основним продуктивним чинником виробництва, оскільки забезпечення товарами та послугами з часом покращилось, проте якість землі та клімат особливо не змінилися. Такий підхід пояснює також економічне зростання. Теорію щодо оцінки вартості продукту на основі праці розвинули пізніше Давид Рікардо та Карл Маркс. Капіталісти вважають капітал найважливішим чинником виробництва [24].

Якщо говорити про людський капітал як складову загальних капітальних запасів промислового підприємства, набутих нагромадженням умінь та знань працівників завдяки освіті та навчанню, необхідно окреслити основні положення теорії про людський капітал. Відповідно до цієї теорії індивідуальні характеристики людини визнають особливою формою капіталу. Авторами теорії людського капіталу, створеної у 50-х рр. XX ст., є Нобелівські лауреати Т. Шульц і Г. Беккер [11], які розуміли під поняттям “людський капітал” наявний у суспільстві запас знань, здібностей і мотивацій, що впливають на зростання виробництва і доходів. У межах цього теоретичного підходу визнається, що найбільшою цінністю організації є особа, яка стоїть у центрі внутрішньої політики організації.

Багато вітчизняних науковців основним чинником формування та розвитку людського капіталу вважають освіту, яка розвиває підприємницькі таланти, зменшує опір людей до нововведень, спрощує сприйняття змін, сприяє швидкому та безболісному переходу на нові технології [2, 3, 5, 7].

Очевидно, що формування та забезпечення зростання людського капіталу потребує додаткових інвестицій для отримання додаткових прибутків у далекій перспективі. Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. Інвестиції в людину Т. Шульц [25] і Г. Беккер [11] розглядали як витрати не лише на загальну та професійну освіту, перепідготовку, але й на охорону здоров’я, виховання дітей та інші фактори, покликані сприяти зростанню продуктивної сили особи. За розрахунками Е. Денісона [13], інвестиції в людський капітал дають віддачу у 5–6 разів більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво.

Проте перед тим, як приступити до викладення основного матеріалу, уточнимо категорійний апарат, що застосовується у сфері управління людськими ресурсами. Отже, *людські ресурси* формуються з колективу (команди) осіб, які творять організацію, починаючи з рядових працівників і закінчуючи виконавчими директорами та іншими топ-менеджерами, які керують організацією.

Сьогодні людські ресурси є основним об'єктом уваги в теорії управління суспільним потенціалом. Акценти переносяться з питання витратності праці, використання нових машин і технологій на ефективне використання найціннішого капіталу організації. Синонімами людських ресурсів є: працівники, робоча сила, трудові ресурси, кадри, персонал.

Отже, будемо оперувати такими поняттями:

трудова ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати у народному господарстві. Трудові ресурси охоплюють як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Поняття “трудова ресурси” ширше ніж поняття “економічно активне населення”, оскільки включає ще й працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються з відривом від виробництва.

економічно активне населення – це та реальна частина трудових ресурсів, яка добровільно працює або хоче працювати;

робоча сила – кількість людей, готових працювати за наймом. У результаті виробничого процесу перетворюється на товар;

кадри підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які зайняті на підприємстві і входять до його складу;

персонал – це основний штатний склад працівників підприємства.

Управління людськими ресурсами (англ. Human Resource Management) – це складна діяльність стратегічного характеру, спрямована на управління найціннішим капіталом підприємства, тобто людьми, які особисто та спільними зусиллями спричиняються до реалізації усіх задекларованих цілей підприємства, посилюючи тим самим його конкурентне становище. Узагальнено, – це діяльність підприємства, спрямована на залучення, розвиток і утримання ефективної робочої сили.

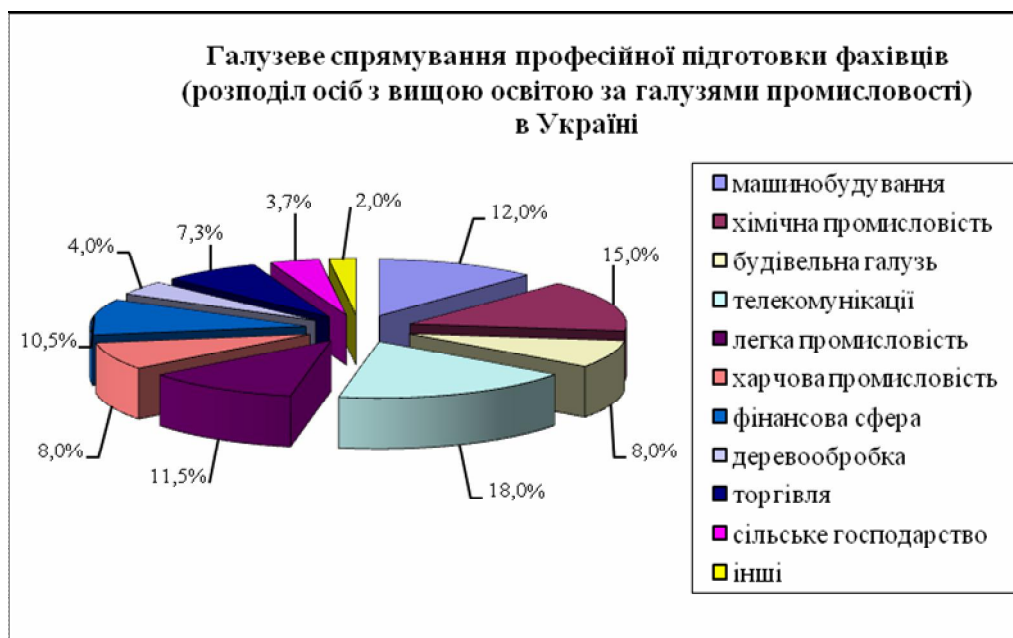
Характерними ознаками людських ресурсів є: знання (теорія), уміння і навички (практика), досвід, цінності, амбіції. В літературі також широко використовується поняття “*управління кадрами*”, під яким розуміють набір дій (рішень), пов’язаних з людьми, спрямованих на досягнення цілей організації і задоволення потреб (розвитку) працівників. Предметом досліджень функції персоналу підприємства є люди як суб’єкти, що прагнуть досягти індивідуальних та організаційних змін, а отже, працівники з так званої кількості і якості, їх мотивація та зацікавленість у діяльності підприємства, їх результати.

Слід зазначити, що розвиток теорії людського капіталу є логічним і має значні перспективи у різних сферах застосування, що зумовлено зростанням ролі людського фактора у суспільно-політичних та економічних процесах в Україні і світі.

Поняття “людський капітал” розрізняють за трьома рівнями [20]:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може брати участь у виробництві економічних благ і надавати цінні послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і його називають особистим або індивідуальним людським капіталом;
- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності усіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, причому прибуток формується від ефективного використання усіх видів капіталу;

- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є істотною частиною національного багатства країни. Називають його національним людським капіталом. Цей рівень включає загальну суму людського капіталу усіх підприємств та усіх громадян держави (без повторного рахунку), оскільки і національне багатство включає багатство всіх фізичних і юридичних осіб.



За даними Держкомстату, станом на 01.12.2008 р. [www.ukrstat.gov.ua]

Рис. 1. Галузеве спрямування професійної підготовки фахівців
(розподіл осіб з вищою освітою за галузями промисловості) в Україні

Узагальнюючи вищезазначене, можна дійти висновку, що часто формулювання та зміст ключових понять теорії людського капіталу не збігаються, а функціональний зміст людської складової на мікроекономічному рівні дотепер не є достатньо детермінованим. Тому, враховуючи те, що люди – єдиний засіб на підприємстві, який має здатність виробляти вартість, оскільки всі інші засоби – грошові кошти, матеріали і сировина, будівлі і споруди, обладнання та енергоресурси – мають лише інертні потенціали, які за своєю природою нічого не додають і не можуть додати, доки людина, не використає цей потенціал, змусивши його працювати [2], авторами пропонується для спрощення викладення основного матеріалу ввести новий термін, а саме: “людські засоби”, які характеризують внесок людини у примноження ринкової вартості підприємства. Отже, *людські засоби* – це людські ресурси підприємства, що використовуються ним для досягнення стратегічних цілей, зокрема, для збільшення його ринкової вартості.

Водночас дотепер відсутній єдиний підхід до визначення напрямів інвестування в людські засоби (тобто капіталуотворювальні компоненти формування людського капіталу) та виявлення ефективності цього процесу, оскільки ще не зовсім окреслене поняття “інвестування в людський капітал”.

Загалом під інвестиціями (investment) розуміють усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об’єкти підприємницької та інших видів діяльності з метою отримання прибутку (доходу) або досягнення соціального ефекту [21]. За об’єктами інвестиційної діяльності інвестиції поділяються на два основні класи: реальні та фінансові. Останнім часом виділяють також інвестиції інтелектуальні. Реальні інвестиції забезпечують приріст дійсного (фізичного) капіталу. Реальне інвестування означає організацію виробничого процесу, тобто створення (придбання, будівництво тощо) виробничих потужностей та найм робочої сили. Фінан-

сове інвестування, на відміну від реального, не передбачає обов'язкового створення нових виробничих потужностей та контролю за їх експлуатацією. Як правило, фінансовий інвестор у сучасних умовах не бере участі в управлінні дійсними, реальними активами, покладаючись у цьому на фахівців-менеджерів. Інвестиції інтелектуальні визначаються як вкладення в об'єкти інтелектуальної власності. На думку інших учених, інтелектуальні інвестиції – це вкладення у створення інтелектуального продукту (планування торгової марки, розкрутка бренду, придбання гудвілу, ліцензій і патентів, отримання чи розроблення ноу-хау, формування і реалізацію інноваційних рішень на організаційному рівні тощо). Зважаючи на те, що суб'єктом, – першочерговим носієм інтелектуального продукту є людина, яка приймає рішення, виділяючи кошти на придбання нового виду знань, їх оновлення, поповнення, інвестує у збільшення своєї здатності примножувати дохід, логічним є надалі застосовувати термін “інвестування в людський капітал”.

Процес інвестування у людський капітал спрямований на перетворення природного потенціалу в трудовий і, за наявності в особи мотивації, часу і праці – створення людського капіталу (рис. 2).

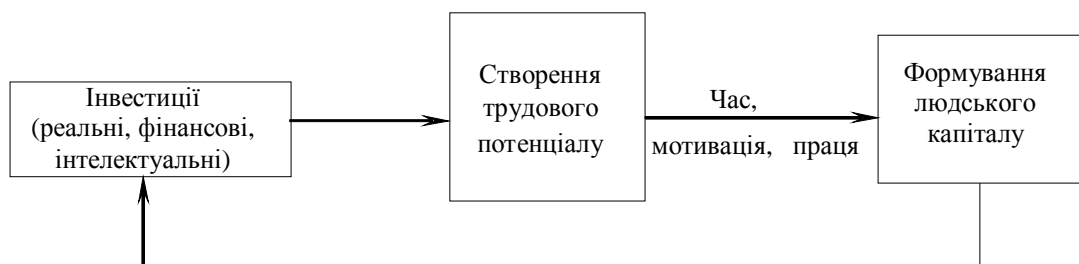


Рис. 2. Схема безперервного формування людського капіталу на промисловому підприємстві (розроблено на основі [5])

Формування людського капіталу, на наш погляд, є безперервним процесом, який перебігає з різною інтенсивністю в різні періоди життєвого циклу як окремої особи, так і підприємства загалом. Існує циклічний ланцюг: людський потенціал – трудовий потенціал – людський капітал – робоча сила – чинник виробництва.

К. Макконнелл і С. Брю дають таке визначення: “Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна вважати інвестиціями, оскільки питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів у майбутньому” [6]. Аналогічного підходу до визначення поняття “інвестиції” дотримувались Г. Беккер [11] і Т. Шульц [25]. Найчастіше інвестиції в людський капітал поділяють на три основні групи (витрати на освіту; витрати на охорону здоров'я; витрати на мобільність (трудова міграція)). Проте, на нашу думку, доцільно виділяти також витрати на мотивацію працівників.

Намагання виміряти вартість людини відомі ще з часів У. Петті. А. Сміт і Д. Рікардо вважали, що продається не робоча сила, а праця. К. Маркс доводив, що робітник продає не працю, а товар який йому належить – “робочу силу”, яка має споживчу вартість [24]. На початку ХХ ст. з'явилися праці, в яких автори – І. Фішер, С. Форсіт, Ф. Крам, Ю. Фіш, Л. Дублін, А. Лотк – намагались розрахувати вартість окремої людини, всього населення країни і визначити втрати суспільства від хвороб і передчасної смерті. Ці спроби узагальнені і розглянуті Б.Ф. Кікером в праці “Історичне коріння і концепції людського капіталу” [12].

Величину і зміну людського капіталу виміряти складно (враховуючи сьогоденний рівень знань), але розрахувати наближений розмір інвестицій та порахувати їх ефективність можливо.

Так, в умовах обмеженості ресурсів (людських, фінансових, матеріальних), посиленої конкуренції, непередбачуваних ризиків керівник промислового підприємства змушений визначати, які кошти, в яку сферу, на який термін інвестувати і яка буде від них віддача.

Формулювання цілей статті. На основі публікацій та результатів досліджень українських та зарубіжних теоретиків та практиків у галузі управління трудовими ресурсами на мікрорівні, уточнення суті понять “людські засоби”, “людський капітал” та “інвестування в людський капітал” визначити і проаналізувати фактори, що впливають на формування людського капіталу на мікрорівні. Висвітлити особливості кадрової функції на промисловому підприємстві, обґрунтувати специфіку та ефективність процесу інвестування у людський капітал промислового підприємства.

Викладення основного матеріалу. Аналіз соціально-виробничих відносин внутрішнього і зовнішнього середовищ промислового підприємства є підставою для прийняття відповідних управлінських рішень. Зміни у ринковому середовищі породжують потребу у зміні теоретичних і практичних підходів до управління основними засобами капіталізації підприємства (рис. 3).

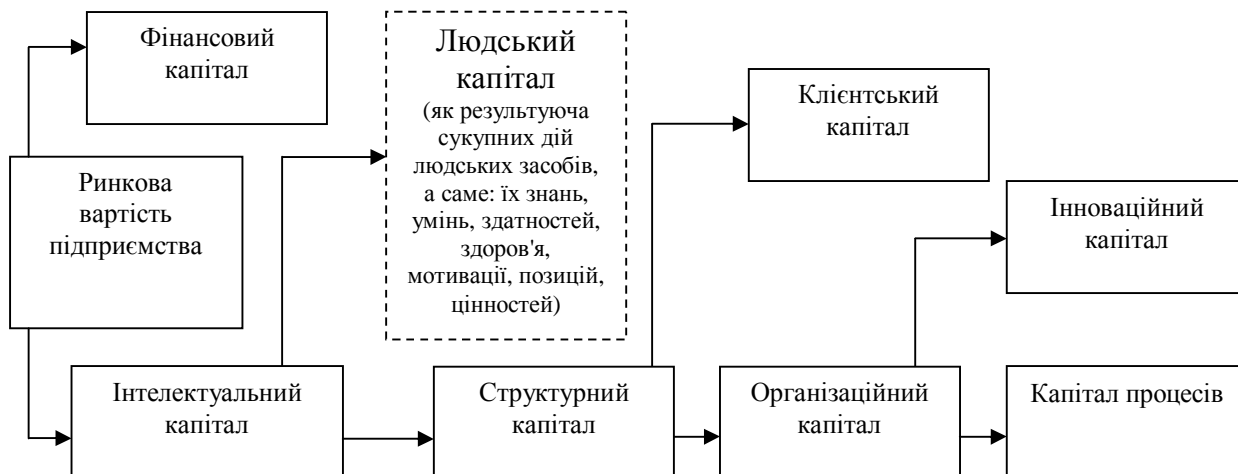


Рис. 3. Роль людського капіталу у створенні ринкової вартості промислового підприємства (розроблено на основі [14])

Враховуючи, що людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [20], необхідно звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- 1) людський капітал промислового підприємства – це не просто сукупність згаданих характеристик, а саме сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
- 2) людський капітал – це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовувати для отримання корисного результату, а саме – зростання продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;
- 3) використання людського капіталу промислового підприємства закономірно призводить до зростання доходів самого підприємства;
- 4) зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого примноження доходів.

Можемо ствердити, що в практиці менеджменту дедалі глибше вкорінюється усвідомлення принципової необхідності використання теорії людського капіталу для розроблення та прийняття управлінських рішень й оцінки ефективності управлінської діяльності. Для цього потрібно визначати фактори, що впливають на вартість людського капіталу організації.

На основі узагальнених оцінок різних експертів, фактори, що впливають на формування людського капіталу на мікрорівні, можна згрупувати в такий спосіб:

- технічні (виробнича потужність, рівень автоматизації виробництва, інноваційність, наявність сучасного обладнання тощо);

- організаційно-управлінські (вид діяльності, розмір підприємства, організаційна структура, стиль керівництва, досвід корпоративного управління на підприємстві, наявність чіткої стратегії розвитку підприємства, наявність кодексу праці на підприємстві, узгодженість цілей між функціональними напрямками діяльності, інтеграція функцій маркетингу і логістики на підприємстві тощо);
- фінансові (розмір фінансових активів підприємства, ліквідність активів, фінансова стабільність, інвестиційна привабливість, участь іноземного капіталу, інвестиції у вигляді затрат коштів, часу та ментальних зусиль працівників і керівництва тощо);
- кількісно-якісні (чисельність працюючих (людських засобів), структура персоналу (вік, освіта, фах, кваліфікація), система мотивації на підприємстві, інші фактори).

Виявивши і проаналізувавши вплив кожного з чинників, легше планувати і реалізовувати стратегію управління людськими засобами на підприємстві. Оскільки кожна стратегія вимагає ресурсного забезпечення, окреслимо основні напрямки інвестування у людський капітал промислового підприємства. Пропонується така схема, що визначає спрямування інвестицій на мікрорівні (рис. 4).

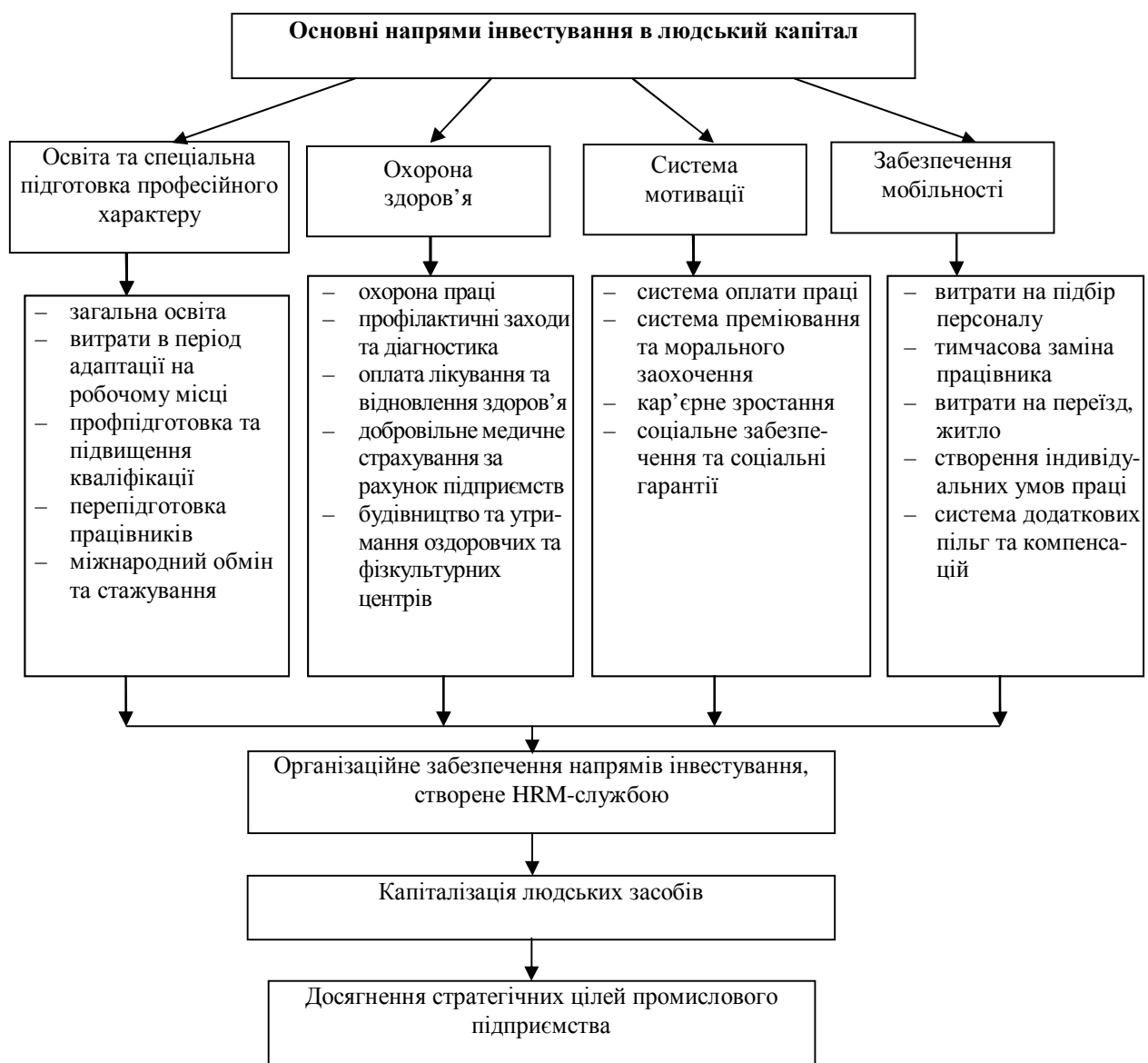


Рис. 4. Основні напрями інвестування у людський капітал промислового підприємства (власна розробка)

Основні напрямки інвестування у людський капітал на мікрорівні постійно розширюються. Це відбувається завдяки підвищенню уваги до проблем відтворення та розвитку людського капіталу, який виступає основним чинником досягнення стратегічних цілей промислового підприємства.

Зауважимо, що на етапі зрілості підприємства може актуалізуватись потреба у створенні HRM (англ. *Human Resource Management* – управління людськими ресурсами) і/або HRD- (англ. *Human Resource Development* – розвиток людських ресурсів) служби. Часто вибір здійснюється між самостійним плануванням і виконанням кадрової функції та користуванням послугами спеціалізованих компаній (операторів ринку праці) на засадах аутсорсингу.

Якщо підприємство вирішує створити HRM-службу, то потрібно визначитись з потребою в інвестиційних коштах, їх джерелами (власні чи позикові кошти, кошти інвестора, кошти міжнародного проекту) і звичайно ж з економічною доцільністю такого рішення.

Функції HRM-служби (і відповідно напрями інвестування) на промисловому підприємстві в контексті управління людськими засобами охоплюють:

- Ø планування людських засобів – планування майбутніх кадрових потреб підприємства під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників для досягнення стратегічних цілей;
- Ø набір (рекрутація) працівників – приготування групи кандидатів до праці згідно з планом людських засобів;
- Ø добір (селекція) працівників – двонаправлений процес, що поєднує прийняття організацією рішення про працевлаштування кандидата і прийняття кандидатом рішення про прийняття пропозиції;
- Ø адаптація – програма щодо безконфліктного залучення нових кандидатів до виробничого процесу (прийом на роботу та введення в курс справи);
- Ø навчання працівників (розвиток) – процес, пов’язаний з утриманням чи інвестуванням у людські засоби;
- Ø оцінка результатів праці – процес, пов’язаний з моніторингом діяльності підлеглих та доведенням до їх відома відповідної інформації;
- Ø винагорода (мотивація) працівників – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання працівників до дій, а саме – до ефективнішої роботи.

Отже, HRM-служба на промисловому підприємстві виконує важливу роль, зокрема приймає рішення кого скоротити, кого залишити, кого знайти для реалізації запланованих організаційних змін. Як виявляється на практиці, періодична перепідготовка працівників є більш доцільною з економічної точки зору, ніж скорочення посади чи заміна працівника.

Детальніше інвестиції у людські засоби та їх розподіл за критерієм спадання вагомості та ресурсомісткості (на основі моніторингу діяльності таких підприємств, як ВАТ “Дрогобицький завод автомобільних кранів”, ЗАТ “Автонавантажувач”, ВАТ “Конвеєр”, ВАТ “Стрий-Авто”, ВАТ “Металіст”, завод “LEONI Wiring Systems UA GmbH” у Стрию, ВАТ “Дрогобицький долотний завод”) подано нижче:

- інвестиції у вигляді затрат розумових (ментальних) зусиль – постійно;
- інвестиції у вигляді затрат часу – постійно;
- інвестиції у вигляді затрат коштів:
- інвестиції в рекрутацію та селекцію (витрати на підбір кандидатів);
- інвестиції у хедхантинг (з англ. *Headhunting* – “полювання на голови” – поширена на Заході практика пошуку найбільш досвідчених фахівців у своїй справі та топ-менеджерів);
- інвестиції у підтримання належного рівня здоров’я (абонемент в спортзал чи басейн, медичне страхування, виділення пільгових путівок влітку, коштів на оздоровлення) працівників);
- інвестиції на оснащення і переоснащення робочого місця згідно з сучасними вимогами;
- інвестиції в міграцію (мобільність) та пошук інформації;
- інвестиції у стажування (наприклад, обмін досвідом з підприємством-партнером);

- інвестиції у перекваліфікацію працівників (наприклад, зміна кваліфікації у зв'язку з освоєнням нового обладнання чи технології);
- інвестиції у професійну підготовку за місцем роботи;
- інвестиції у навчання (наприклад, корпоративні курси іноземної мови для працівників);
- інвестиції у проведення тренінгів (наприклад, школа лідерства, успішності).

Окрім зазначених інвестиційних витрат, необхідною складовою є наявність доброї волі (прагнення до змін) у самого “об’єкта інвестування” (працівника, людського засобу).

Наявність комплексного підходу до управління людськими засобами на промисловому підприємстві і декларування цього в корпоративній стратегії розвитку слугує тими конкурентними перевагами, що стають вирішальними під час вибору місця праці провідними спеціалістами.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться у грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не усі інвестиції і не усі доходи можна виразити у грошовій формі. Існує й якісний вплив інвестицій у людський капітал, який підлягає постійному моніторингу. Тобто людина, яка володіє більшим людським потенціалом, одержує моральне задоволення під час чи після виконання своїх службових обов’язків, досягає економії часу, має вищий соціальний статус та багато інших вигод. Слід також пам’ятати, що від зростання капіталізації людських засобів, яке зумовлює нарощування людського капіталу, отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює.

Тому для узагальнення кількісно-якісного впливу людського капіталу на забезпечення прибутковості промислового підприємства у довготривалій перспективі пропонується така схема (рис. 5):

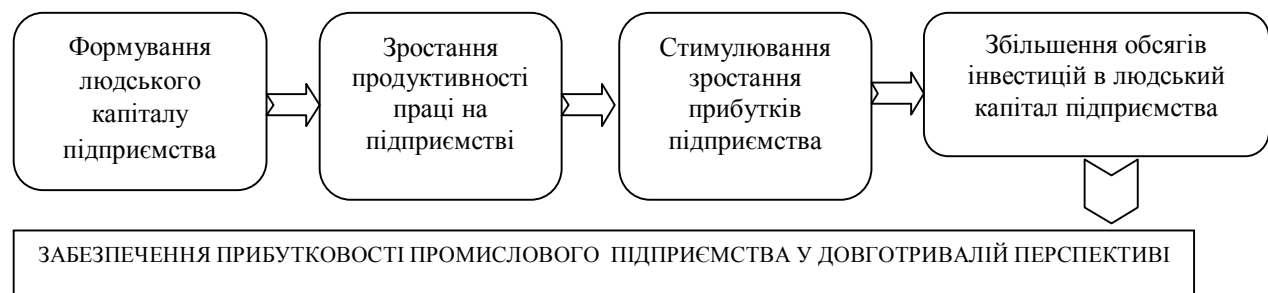


Рис. 5. Логічний ланцюг впливу людського капіталу на забезпечення прибутковості промислового підприємства у довготривалій перспективі (власна розробка)

Зазначимо, що пропонований авторами підхід є новою альтернативою в управлінні стратегічним розвитком, що передбачає постійний процес інвестування в людський капітал на промислових підприємствах України, які відчувають гостру потребу у кваліфікованих та мотивованих працівниках, зокрема на найвищому рівні керівництва, для подолання кризових явищ та стабілізації (а в майбутньому – забезпечення зростаючої прибутковості) економічного стану організації.

Без сумніву, сьогодні відкриваються нові можливості для використання основних положень теорії людського капіталу. Зокрема, ще одним питанням, що заслуговує на увагу економістів та менеджерів, є інвестиції в людські засоби як стратегічний чинник формування та зростання людського капіталу на промисловому підприємстві.

Водночас зазначимо – пріоритетність напрямків інвестування може змінюватись залежно від тактичних завдань підприємства, і незважаючи на більший інвестиційний цикл – вищий ризик такого роду інвестицій (адже не відомо, як будуть засвоєні інвестиції, “об’єкт інвестування” може перейти до іншого роботодавця тощо), їх ефективність є на порядок вищою порівняно з інвестиціями у фізичний капітал.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У роботі обґрунтовано, що людські засоби – це стратегічний ресурс будь-якого підприємства, а людський капітал підприємства можна визначити як акумульований запас здатностей, знань, навиків, умінь, позицій та цінностей, а також мотивацій людей,

що використовується для суспільно-економічного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на збільшення доходів підприємства.

Проаналізовано також тенденції розвитку теорії людського капіталу, досліджено різні позиції вітчизняних та зарубіжних учених з приводу суті ключових понять, а також чинників, що впливають на формування людського капіталу, запропоновано власне тлумачення терміна “людські засоби”. Враховуючи те, що не існує самозростання людського капіталу, обґрунтовано доцільність інвестування у людський капітал як основний засіб його збільшення. Узагальнено, що людський капітал промислового підприємства є не просто сукупністю зазначених характеристик, а формується і розвивається в результаті процесу інвестування у людський потенціал підприємства. Тобто людська компонента в організації є об’єктом інвестицій, а отже, джерелом прибутків у майбутньому.

Подальші дослідження доцільно продовжити у напрямку вивчення специфіки маркетингу людських засобів, їх участі у людському капіталі та стратегічної ролі в реінжинірингу на підприємствах машинобудівної галузі України.

1. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // *МЕ и МО*. – 2003. – № 8. – С. 55–61.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
3. Поплавська Ж., Поплавський В. Інтелектуальний капітал економіки знань // *Вісник Національної академії наук України*. – 2007. – № 2. – С. 57.
4. И. Майбуров. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // *МЕ и МО*. – 2004. – № 4. – С. 3–13.
5. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування // *Економічні науки. Управління трудовими ресурсами* – http://www.rusnauka.com/3_KAND_2007/Economics/18884.doc.htm.
6. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. с 14-го англ. изд.* – М.: ИНФРА-М, 2003. – XXXVI. – 972 с.
7. Мехедова Т.М. Людський капітал: концепція, напрямки розвитку // *Всеукраїнська експертна мережа* – http://experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=11380.
8. Лысков А.Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2005. – № 4.
9. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб.: СПб ГИЭА, 2000.
10. An “Austrian” Approach to the Theory of Investment in Human Beings, by James L. Cochrane and B.F. Kiker © 1970 Southern Economic Association.
11. Becker S.G. *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
12. Kiker B.F. *Human capital: In Retrospekt, 1968*.
13. Denison E.F. *The source of economic growth in the Unated States and the alternatives before us*. – N.Y.: Committee for Economic Development, 1962. – 297 p.
14. Edvinsson L., Malone M.S., *Intellectual Capital: Realizing Your Company’s True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. N.Y.: Happer Business, 1997. – 240 p.
15. Kopeć J. *Metody oceny wyników zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji opartej na wiedzy, pod red. A. Szalkowskiego*. – Kraków: wyd. UEK, 2008. – S. 86–99.
16. Kopeć J., Kozina A. *Transformacja funkcji personalnej poerso nalnej w strukturze procesowej*, w: *Potencjał restrukturyzacji w warunkach globalizacji i nowej gospodarki*, red. R. Borowiecki, A. Jaki. – Kraków: Fundacja UE w Krakowie, 2007. – S. 261–274.
17. Jonathan Sutherland, Diane Canwell. *Key Concepts in Human Resource Management*. – Palgrave Macmillan. Published: August 2004. – 320 p.
18. Kopeć J., Piwowarczyk J., *Wybrane instrumenty rozwoju personelu*. – Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2008.
19. Armstrong M. *Zarządzanie zasobami ludskimi – strategia i działanie*. – Krakow: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 2000.
20. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. *Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник*. – К.: КНЕУ, 2005.
21. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. *Фінансовий словник*. – 4-те вид., випр. та доп. – К.: Знання, 2002. – 566 с.
22. Фактори виробництва // *Інтернет-ресурс Вільна енциклопедія “Вікіпедія”* http://uk.wikipedia.org/wiki/Фактори_виробництва.
23. Кенэ Ф. *Избранные экономические произведения*. – М.: Соцэжгиз, 1960.
24. Блауг М. *Экономическая мысль в ретроспективе*. – М.: Дело Лтд, 1994.
25. Schultz T.W. *The Economic Value of Education*. – New York: Colambia University Press. – 1963.