

Хмелевський С. М.,
к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ЧНТУ
Міністерство освіти та науки України

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ЗАПОРУКА МАЙБУТНЬОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Сьогодні, коли чуєш слово «інвестиції», традиційно уявляєш собі довгострокові вкладення в машини, обладнання, виробничі приміщення, інші засоби праці. Але, як відмічає Хитра О. В., в теперішній час чітко намітилася основна світова тенденція формування сучасного суспільства – перехід від індустріальної економіки до економіки знань, яка базується на інтелектуальних ресурсах, наукомістких та інформаційних технологіях [5, с. 155]. Головним чинником економічного розвитку в більшості країн виступає не матеріальна, а інтелектуальна складова – знання людини, які в кінцевому підсумку спричиняють зростання продуктивності праці і виступають визначальним фактором економічного зростання в сучасних умовах [4, с. 51]. Проте, інформаційне середовище в сфері економіки, менеджменту, права дуже швидко змінюється й не слід дивуватись, що знань, вмінь та навичок окремих фахівців та їх локальних груп, яких було достатньо ще 2–3 роки тому назад, сьогодні не вистачає. Знання поступово застарівають, а вміння та навички втрачають свою актуальність. Оновлення їх потребує інвестицій – інвестицій в персонал.

За наслідками аналізу структури довгострокових інвестицій в економічно розвинених країнах можна зробити висновок про переорієнтацію інвестиційної політики з переважно вкладень у нове обладнання чи технології на інвестиції в персонал. Так, Японія витрачає до 16 %, а США – до 20 % свого ВВП на формування та розвиток такого специфічного активу як знання, вміння та навички працівника [3, с. 749].

В нашій країні, нажаль, таку інвестиційну активність гальмує ряд факторів:

1) банальна недовіра до працівників з боку керівництва. «Я його навчу, а він піде до іншої фірми/компанії на вищу посаду», – думає керівник. Якщо ж керівник чітко зможе пояснити в чому цінність даного працівника для даної фірми, цей негативний момент, на нашу думку, втратить свою актуальність. І тут – реальна проблема, оскільки, в нашій країні, нажаль, нерідко керівники сприймають своїх підлеглих як статті витрат, як інструменти для досягнення власних цілей, а про цінність працівника думають дуже рідко. Підтвердженням тому є масові звільнення, що диктується нинішніми реформами;

2) сприйняття працівником свого робочого місця як місця отримання заробітної плати, не більше того. «Хочуть навчити – хай навчають, а я як

працював так і буду працювати» – нерідко думає працівник. Таке ставлення до роботи частково є наслідком попереднього чинника й базується на специфіці моделі ринку праці, застосовуваної в нашій країні;

3) орієнтація лише на керівний склад. Часто інвестиції в персонал, якщо вони мають місце, стосуються лише керівників. Вони – найбільш цінний ресурс фірми/компанії. Всі інші працівники – по залишковому принципу. Подібна практика призводить до того, що знання, вміння, навички пересічного працівника в нашій країні оновлюються в середньому кожні 11-12 років. В економічно розвинених країнах цей процес відбувається вдвічі, а інколи втричі, швидше;

4) галузева спрямованість інвестицій в персонал. За статистикою [1, с. 48], більшу частину коштів у навчання персоналу вкладають компанії, які займаються фінансами, страхуванням, нерухомістю, високими технологіями і транспортними послугами, і, як правило, меншу у сфері виробництва, охорони здоров'я, агрокультури, будівництва й освоєння родовищ;

5) відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як «витрати на робочу силу», «інвестиції у персонал», та їх інтерпретаціями [1, с. 47]. Керівники чималої кількості фірм/компаній використовують ці поняття як синоніми, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає об'єктивній оцінці результативності окремих економічних процесів, пов'язаних з інвестиціями в персонал;

6) відсутність правильної оцінки інвестицій в персонал. «В яких одиницях виміряти психологічну атмосферу на фірмі чи то ступінь захопленості співробітників своєю справою? Чи можлива тут сувора кількісна оцінка або мені слід покладатися на власні відчуття?», – міркує керівник.

На нашу думку, нівелювати дію багатьох перелічених чинників можна, якщо безпосередньо перед витрачанням коштів на інвестиції в персонал застосувати такий алгоритм:

1) провести ідентифікацію кожної посадової позиції. Для цього детально описати знання, навички та особисті якості, необхідні для зайняття посади. Опис слід складати таким чином, щоб кожен елемент «портрету» працівника був визначений конкретно і однозначно;

2) ґрунтуючись на описі посад, провести оцінку співробітників за методом 360 градусів. Кожен працівник повинен заповнити анкету, оцінити відповідність своїх знань, вмінь та особистих якостей «портрету» посади, яку він займає. Щоб позбутися суб'єктивізму, працівника повинен оцінити його керівник, колеги, підлеглі (якщо такі є);

3) всі заповнені анкети розглядаються спільно працівником і його керівником. Обговорення повинно проходити у доброзичливій формі й мати на меті:

а) вироблення узгодженої оцінки за кожної з позицій;

б) визначення «розриву» між тим, як «повинно бути» (відповідно до «портрету» посади) й тим, «що є» за фактом оцінки працівника;

в) вироблення плану індивідуального розвитку співробітника, спрямованого на усунення виявлених «розривів».

Алгоритм, як видно, не складний, але передбачає чималих витрат часу й праці, деяких ресурсів. Проте, на нашу думку, кожен працівник відчує наскільки він потрібний для досягнення спільної мети фірми/компанії, чого в перспективі він зможе досягти. Керівник теж зрозуміє цінність працівника.

Крім того, такий передінвестиційний етап дозволить чітко визначити:

- які саме якості людей необхідні фірмі/компанії й як їх можливо розвинути?

- чому конкретно слід навчити співробітників фірми/компанії?

Важливо відмітити, що за цих дій встановиться чіткий зв'язок між вдосконаленням знань, вмінь, навичок працівника та його результатами, які виражаються у зміні оцінки рівня кваліфікації працівників. Інвестиції в персонал набудуть чіткої цілеспрямованості.

Без сумніву, успіх бізнесу сьогодні напряму залежить від ефективності роботи співробітників фірми/компанії, їх креативності, тому питання інвестицій в персонал, його знання, вміння та навички не повинні лишатись у якихось віртуальних планах керівництва, а попри можливий негативний досвід у цій сфері, знаходити свою реалізацію на практиці.

Список використаної літератури:

1. Денисенко Є. І. Інвестиції в персонал як основа розвитку організації // Управління розвитком. – 2014. – № 2 (165). – С. 47-49.

2. Кочнев А. Ф. Окупаются ли инвестиции в персонал. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kochnev-a-f.livejournal.com/33777.html>

3. Кусукина А. В. Инвестиции в персонал как фактор экономического роста предприятия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 10-4. – С. 749-749.

4. Федулова Л. І. Економіка знань: підручник. – К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2009. – 600 с.

5. Хитра О. В. Синергетичний аспект дослідження сутності інтелектуального капіталу // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – Х.: Вид-во НТУ «ХПІ». – 2012. – № 13. – С.155-165.