

УДК 331.108:330.322.5

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Гармідер Л.Д.

У статті досліджено класифікацію інвестицій у персонал підприємства за різними ознаками. Запропоновані види інвестицій у розвиток кадрового потенціалу підприємства. Здійснений порівняльний аналіз наукових поглядів на класифікацію інвестицій за джерелами фінансування. Запропонований авторський підхід до формування джерел фінансування у розвиток кадрового потенціалу підприємства. Обґрунтована необхідність використання заощаджень персоналу у якості інвестицій.

Ключові слова: інвестиції, розвиток, кадровий потенціал, класифікація, заощадження персоналу.

ВСТУП

У сучасних умовах вітчизняного управління розвиток кадрового потенціалу стає пріоритетним напрямом на підприємствах. Розвиток - це спрямована закономірна зміна об'єктів, в результаті якої виникає їх новий якісний стан. Розвиток людини - це процес її якісної зміни під впливом зовнішніх і внутрішніх, соціальних і природних чинників [1], [2]. Розвитком кадрів є їх підготовка для вирішення організацією своїх завдань в майбутньому, з урахуванням стратегії розвитку підприємства. Основна мета розвитку кадрів - забезпечення організації добре інформованими і мотивованими працівниками відповідно до стратегії і цілей організації, здатних забезпечити, у свою чергу, рішення завдань підприємства. Під самою ж системою розвитку кадрів слід розуміти комплекс інформаційних, освітніх і елементів, що мають відношення до конкретних робочих місць, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників цього підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства [3].

Одним із заходів щодо розвитку кадрів є інвестування у розвиток кадрового потенціалу. Під інвестиціями у розвиток кадрового потенціалу слід розуміти витрати підприємства, що пов'язані з

підвищенням загальноосвітнього і професійного рівня працівників, з програмами додаткового пенсійного забезпечення і медичного обслуговування (у тому числі страхування), з іншими виплатами стимулюючого і компенсаційного характеру, які не передбачені чинним законодавством [4].

Накопичення кадрового потенціалу схоже з процесом акумуляції фізичного і фінансового капіталів і вимагає відвернення коштів від поточного споживання. Зарубіжні компанії починають надавати велике значення накопиченню кадрового капіталу, як найціннішому з усіх видів капіталу. Під кадровим потенціалом, на наш погляд, на рівні підприємства слід розуміти сукупність навичок, умінь, здібностей, кваліфікацій і інтелектуального потенціалу кадрів, що забезпечує отримання соціально-економічного продукту. На наш погляд, складовою капіталізації підприємства є кадровий потенціал, і інвестиції в цей потенціал починаються з моменту найму персоналу і закінчуються його звільненням.

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу пов'язаних з процесами формування і розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не лише вітчизняних, але і західних, вчених, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми.

Гармідер Лариса Дмитрівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства Дніпропетровського університету економіки та права ім. Альфреда Нобеля, тел..0688554364, garm@ukr.net

У сучасних умовах підприємству важливо знати можливі напрями інвестування в персонал і активно їх використовувати. У цій роботі розкриваються теоретичні аспекти фінансування інвестицій в розвиток кадрового потенціалу підприємства.

2. Результати дослідження. Структура інвестицій у розвиток кадрового потенціалу.

На думку О.А.Гришної і А.М.Колота існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я і витрати на мобільність [5], [6]. Д.О.Ярова і М.В. Артамонова у складі інвестицій в людський капітал виділяють три основних складових: інвестиції в освіту, інвестиції в охорону здоров'я і забезпечення мотивації персоналу [7]. Г.Т.Пальчевич замість витрат на мобільність або мотивацію пропонує використовувати «витрати на поліпшення житлових умов і місця існування» [8]. До складу інвестицій І.М. Новак відносить витрати на «підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних, і інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу і ін.» [9]. Найбільш змістовне інвестування в персонал характеризує О.С.Соколова, яка відмічає також такі види інвестицій, як «підготовка на виробництві», «наукові розробки і розвиток інтелекту», «міграція», «мотивація», а також «екологія і здоровий образ життя» [10].

Таким чином, на наш погляд, можна виділити наступні напрями інвестицій в персонал: освіта; професійний розвиток і перепідготовка; інноваційна і творча діяльність; охорона здоров'я; мобільність і полівалентність; мотивація розвитку.

При визначенні видів інвестицій в розвиток кадрового потенціалу підприємства нами за основу була взята класифікація Савченко В. А., який у своїй роботі пропонує ряд класифікаційних ознак виділення витрат на розвиток персоналу, в т.ч.: за фазами відтворення робочої сили, за рівнем інвестора, за цільовим призначенням витрат, за джерелами фінансування і т.д. [11].

Отже, виділяють наступні види інвестицій на розвиток кадрового потенціалу (див. рис. 1): загальноосвітня підготовка; професійне навчання (первинна підготовка кадрів, перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації кадрів); виробнича адаптація прийнятих працівників; атестація кадрів; професійно-кваліфікаційне просування і планування кар'єри робітників і фахівців; формування резервів керівних кадрів. За джерелами фінансування виділяються наступні види інвестицій у розвиток кадрового потенціалу [14]: за відношенням власності; за видами власності; за рівнями власників; за ступеню виникнення ризику; за способом залучення.



Рис. 1 Класифікація інвестицій в розвиток кадрового потенціалу: за цільовим призначенням і джерелам фінансування

Джерела фінансування інвестицій в розвиток кадрового потенціалу підприємства.

Проблема інвестицій є багатогранною й актуальною в Україні. Питанням інвестування присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, як І.А.Бланк, В.В.Ковальов, В.В.Шеремет, О.В.Гаврилюк, А.І.Даниленко, Ю.В.Макогон, А.А.Пересада та інших. У сучасній економічній літературі класифікації джерел фінансування реальних інвестицій зустрічаються вкрай рідко і, як правило, здійснюються на підставі декількох ознак.

Один з підходів до класифікації пропонується В.В.Ковальовим. Автор виділяє наступні джерела фінансування інвестицій: позикові, акціонерний капітал, відкладений прибуток. Класифікуючи ознаки в даному випадку ми визначаємо як «по відношенню власності на джерела фінансування». В основі розглянутої класифікації лежить лише одна ознака, що є недостатнім для її практичного вживання при плануванні фінансування інвестиційних проектів [12]. Подібна В.В. Ковальову класифікація джерел фінансування інвестицій зустрічається у І.А. Бланка [13]. Он визначає: власні джерела; позикові джерела; залученні джерела. Розглянуті класифікації В.В. Ковальова і І.А. Бланка засновані на одній і тій же класифікуючій ознаці.

Найповнішу, на наш погляд, класифікацію інвестиційних ресурсів пропонує В.В. Шеремет [14]. Класифікація здійснюється за декількома ознаками, а саме: за відношеннями власності; за видами власності; за рівнями власників.

За відношеннями власності інвестиційні ресурси підрозділяються на: власні; залученні; позикові. За видами власності інвестиційні ресурси підрозділяються на такі групи: державні інвестиційні ресурси (бюджетні кошти і кошти позабюджетних фондів, державні запозичення, пакети акцій і інші основні і оборотні фонди та майно державної власності і ін.);

- інвестиційні, у тому числі фінансові ресурси господарюючих суб'єктів комерційного і некомерційного характеру, суспільних об'єднань, фізичних осіб, у тому числі іноземних інвесторів. Ці інвестиційні ресурси включають власні і залученні кошти підприємств, а також колективних інвесторів, у тому числі інвестиційних фондів і компаній та інші;

- позикові джерела. До них відносять: кредити банків і інших кредитних структур; емісію облігацій; податковий інвестиційний кредит; інвестиційний лізинг; інвестиційний селенг;

- залученні джерела. До них відносять: емісію звичайних акцій; емісію інвестиційних сертифікатів; внески інвесторів до статутного фонду; безоплатно надані кошти.

За рівнем власників інвестиційні ресурси підрозділяються таким чином:

На рівні держави: власні кошти бюджетів і позабюджетних фондів; залученні кошти державної кредитної і страхової систем; позикові кошти, зовнішній і внутрішній борг держави.

На рівні підприємства: власні кошти (прибуток, амортизаційні відрахування, різні внутрішньогосподарські резерви); залученні кошти і кошти, що отримані від продажу акцій та інші; позикові кошти, у вигляді бюджетних, банківських і комерційних кредитів.

За способом залучення всі джерела фінансування інвестицій можна розділити на зовнішні і внутрішні. До внутрішніх відносяться все ті джерела, які можна мобілізувати усередині суб'єкта господарювання (прибуток, амортизаційні відрахування і ін.), до зовнішніх – джерела залучаються ззовні (кошти отримані у вигляді кредиту, від емісії цінних паперів і ін.).

Дана класифікація джерел фінансування реальних інвестицій враховує найбільш важливі, на наш погляд, ознаки класифікації і може застосовуватися при економічному обґрунтуванні і плануванні реальних інвестицій у розвиток кадрового потенціалу в рамках підприємств будь-яких організаційно – правових форм. З приведеної класифікації джерел інвестиційних ресурсів видно, що в своїй інвестиційній практиці підприємство може використовувати декілька різних джерел фінансування.

Виходячи з вищевикладеного, можна стверджувати, що з боку підприємств ведеться усе більш активний пошук джерел фінансування для задоволення інвестиційних потреб в розвиток кадрового потенціалу. На наш погляд, недостатньо задіяним залишається реальний фінансовий потенціал, зосереджений у працівників. Окрім прибутку підприємства, найважливішим джерелом фінансування інвестицій в розвиток кадрового потенціалу можуть бути заощадження персоналу (залученні кошти на рівні підприємства). Саме кадри підприємства мають пряму зацікавленість щодо розвитку свого потенціалу.

Причиною і наслідком недостатньо ефективної роботи вітчизняних підприємств є низький рівень заробітної плати, що є основним мотивом трудової діяльності в умовах погіршення параметрів соціальної інфраструктури. Це обумовлює низьку якість кадрового потенціалу і ще більш погіршує положення господарюючих суб'єктів.

У сучасному трактуванні розвиток розглядається, перш за все, з позиції соціального результату - поліпшення якості життя. Економічний розвиток - один із засобів реалізації соціальних інтересів. Це послідовна (за стадіями) діяльність в цілях реалізації приватних і групових інтересів шляхом ефективного управління наявними ресурсами. При цьому ефективність управління фізичним капіталом і фінансовими ресурсами багато в чому визначається ефективністю управління кадровими ресурсами.

Соціально-економічний розвиток виробництва можливий лише при забезпеченні балансу інтересів власників підприємства, найманих робітників і держави.

У зв'язку з цим особливий інтерес викликає ідея формування внутрішньоорганізаційного пайового

інвестиційного фонду (ПФ) [15]. Автори ідеї пропонують, розглядати внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційний механізм формування і використання заощаджень персоналу як механізм формування доходу персоналу в системі оплати праці і внутрішньоорганізаційного інвестування заощаджень.

Запропоновані авторами методичні розробки з вдосконалення податкової інфраструктури підприємств і внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційного механізму формування і використання заощаджень персоналу зокрема, полягають в наступному:

1. Відміна пільг з оподаткування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати.

2. Забезпечення рівноважного співвідношення ставок єдиного соціального податку і податку на прибуток.

3. Відміна регресивної шкали по єдиному соціальному податку.

4. Введення податкового вирахування з податку на прибуток, що виключає збільшення загального податкового навантаження підприємств при підвищенні економічної ефективності господарської діяльності.

Розрахунки показують, що з виконанням даних умов податкова система сприятиме легалізації і підвищенню заробітної плати, реалізації внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційного механізму формування і використання заощаджень персоналу.

Базовим показником даної системи оцінки є вартість чистих активів внутрішньоорганізаційного пайового інвестиційного фонду, яка показує розмір фонду. Вартість чистих активів внутрішньоорганізаційного пайового інвестиційного фонду на певний момент часу формується із складових частин: первинна сума вкладів персоналу; економія з податку на прибуток внаслідок застосування податкового вирахування; плата за використання коштів фонду як кредитних ресурсів.

Прибутковість інвестицій внутрішньоорганізаційного пайового інвестиційного фонду буде, як мінімум, перевищувати прибутковість банківських депозитів, оскільки кошти фонду використовуються як кредитний ресурс, плата за який еквівалентна вартості банківського кредиту.

Можливість внутрішньоорганізаційного інвестування коштів персоналу в прибуткові активи створюватиме ефект мультиплікатора традиційних форм стимулювання праці. Концентрація заощаджень персоналу на підприємстві обумовлює виникнення відчуття власності. Можливість впливу персоналу на рівень прибутковості внутрішньоорганізаційного інвестицій сприяє розвитку ощадливості. Все це направлено на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, заробітної плати і економічної ефективності підприємств.

Згідно із Законом України «Про господарські товариства», «фонд розвитку персоналу: утворюється за рахунок чистого прибутку підприємства, що залишається після формування фондів; кошти фонду спрямовуються на фінансування заходів,

що передбачені програмою розвитку персоналу...». Крім того, слід зазначити, що провідні організації витрачають на професійний розвиток своїх співробітників значні кошти — від 2 до 10% фонду заробітної плати. Ці витрати є капіталовкладеннями організації в розвиток своїх співробітників, від яких вона чекає віддачу у вигляді підвищення продуктивності. Проте такий підхід при визначенні розміру інвестицій у персонал для вітчизняних підприємств має значний недолік, що, в першу чергу, пов'язано з низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості продукції (Захарова О.В. Розвиток класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>). Так, якщо в США частка заробітної плати в собівартості продукції досягає 50%, в економічно розвинутих країнах Європи дорівнює 20–30%, то в Україні – лише 1–10%. Разом з тим ефективно працюючі корпорації витрачають на персонал до 60% від свого валового доходу. У цих умовах розмір коштів, які спрямовуються на розвиток персоналу буде незначним, що не дозволить у повному обсязі використовувати кадровий потенціал підприємства. Проте цей показник має право на існування та використання як джерела фінансування інвестицій у розвиток кадрового потенціалу підприємства.

Враховуючі пропозиції щодо створення ПФ, на наш погляд, можна запропонувати аналогічний підхід щодо формування фонду розвитку персоналу (ФРП) на вітчизняних підприємствах (див. рис. 2).

Проте слід зазначити, що основним бар'єром до залучення грошових коштів працівників у вклади ФРП є низький рівень доходів працівників і велика їх диференціація. Заощадження персоналу можуть зростати в разі перевищення доходів над витратами. У вітчизняній літературі часів радянського періоду збереження трактувалися як «частина особистого доходу, яка залишається невикористаною при витратах на поточні споживчі потреби і накопичується». При дефіциті бюджету збереження персоналу зменшуються. Рівень заощаджень для кожного окремого співробітника може визначатися специфічними причинами (висока працездатність, отримання додаткової винагороди і т. д.). Отже, заощадження і інвестиції тісно взаємозв'язані і взаємообумовлені. Заощадження виступають як майбутні інвестиції в розвиток кадрового потенціалу. Чим сприятливіші економічні і соціальні умови на підприємстві, тим вище ступень безпеки вкладень, тим більшу долю заощаджень працівники трансформують в інвестиції. Важливий чинник, що визначає рівень заощаджень, - їх безпека. Якщо працівники не упевнені в майбутніх доходах, то вони будуть вважати за краще використовувати їх не на інвестиції, а на поточне споживання.

У сучасних умовах пріоритетним завданням залучення ресурсів є стимулювання заощаджень працівників за рахунок цільового їх використання (в даному випадку на розвиток їх потенціалу). Вирішення цих проблем може бути передбачене при

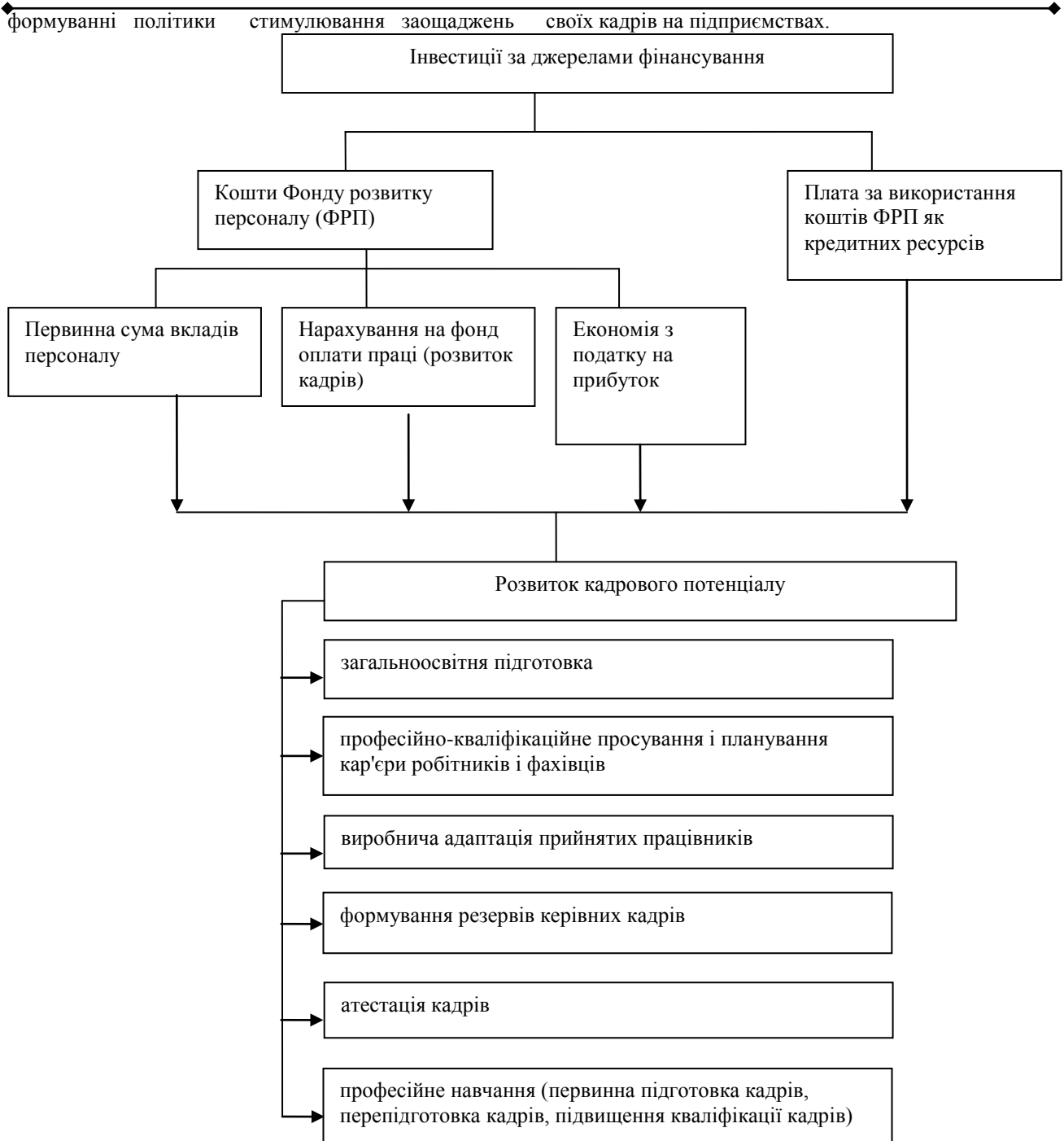


Рис. 2 Джерела формування внутрішньоорганізаційних інвестицій в розвиток кадрового потенціалу

Найважливішим чинником, який визначає рівень інвестицій є співвідношення між споживанням і заощадженням. Сама ж пропорція між споживанням і заощадженням визначається, як вже наголошувалося вище, досягнутим рівнем продуктивності праці і рівнем доходів персоналу. Іншим важливим чинником, що визначає рівень інвестицій в суспільстві, є безпека вкладень. Власники заощаджень вкладатимуть свої кошти навіть в умовах мінімального прибутку, якщо будуть впевнені в тому, що свої кошти вони не втратять. Наступним чинником, який робить вплив на перетворення заощаджень в інвестиції, є рівень прибутку на інвестиції. Цей чинник завжди діє в сукупності з чинником безпеки. Інвестиції повинні мати якийсь

мінімальний розмір прибутковості, нижче за який власники заощаджень не будуть мати бажання здійснювати інвестиції.

Ще один чинник, що впливає на рівень і інтенсивність інвестицій, - це ступень організованості внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційного механізму. І якщо внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційний механізм добре організований, то навіть ті грошові кошти, які виявляються вільними на незначний термін (наприклад, гроші, призначені на поточне споживання персоналу від однієї виплати зарплати до іншої), також залучаються до інвестиційного процесу.

Всі ці чинники характеризують здатність внутрішньоорганізаційного механізму перетворювати заощадження на інвестиції.

3. Висновки. Таким чином, з реалізацією внутрішньоорганізаційного фінансово-інвестиційного механізму формування і використання заощаджень персоналу можуть бути створені умови для розвитку кадрового потенціалу підприємства. Але при цьому необхідність створення надійної системи залучення

коштів персоналу як інвестиційних ресурсів, яка гарантувала б їх повернення і стимулювала економічне зростання, є одним з ключових завдань сучасного етапу розвитку підприємств. Перехід до кадровоорієнтованої моделі підприємств має на увазі перебудову всієї внутрішньої діяльності, і перш за все формування відповідної стратегії організації і використання спеціалізованих технологій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антропов, В. А. Территориальные транспортные комплексы / В. А. Антропов, А. С. Мишарин. - Екатеринбург : УрГУПС, 2005. - 241 с.
2. Паршина В.С. Управление внутриорганизационной карьерой руководителей и специалистов железнодорожной отрасли / В. С. Паршина, В. А. Антропов. - Екатеринбург : УГТУ, 2002. -148 с.
3. Черевко В.В.Использование современных технологий в управлении развитием персонала Государственное управление [электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2006/8/cherevko.pdf>
4. Андреев А. А. Методика комплексной оценки объемов социального инвестирования / А.А. Андреев // Вестник Челябинского государственного университета. - 2009. - №9(147). Экономика. Вып. 20. - С. 73-78.
5. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грیشнова. - К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. - 254с.
6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2007. - №4. - С. 4-9.
7. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. - Т. 2. Ч. II. - К.: КНЕУ, 2007. - С.914-923.
8. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т.Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. - Донецьк, 2008. - С.279-282.
9. 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.
10. 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.
11. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В.А. Савченко— К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
12. Ковалев В.В.Інвестиції. Учебник / В.В. Иванов, В.А. Лялин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ООО «Издательство Проспект», 2006. - 440 с.
13. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк, Гончаренко Л.П. и др. - М.: КНОРУС, 2005. - 294 с.
14. Управление инвестициями: В 2-х т. Т. 1, 2 / В. В. Шеремет, В.М. Павлюченко, В.Д. Шапиро и др.— М.: Высшая школа, 1998. - 414 с.
15. Баев И.А., Гончар ЕЛ. Внутрифирменный механизм формирования и использования сбережений персонала в системе управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия [электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>