

## ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

к.е.н **Маценко О.М.**, студентка **Пронікова Ж.С.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Рушійною силою розвитку продуктивних сил будь-якого суспільства є людський капітал. Його значення як фактора соціально-економічного зростання на національному, регіональному і місцевому рівнях сьогодні є вирішальним. Як свідчить практика в умовах конкурентного середовища стратегії успішних підприємств орієнтовані на нарощування обсягів інвестицій у людський капітал, стимулювання розвитку творчих здібностей персоналу, забезпечення гідних умов і оплати праці. Саме дослідження резервів підвищення ефективності діяльності підприємств у цьому напрямі є актуальною та своєчасною задачею.

Численними дослідженнями вчених було доведено, що незалежно від суб'єкта інвестування дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект:

- для працівника-підвищення рівня доходів, якості життя, задоволення від роботи, зростання самоповаги;
- для власника підприємства – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства, скорочення втрат робочого часу;
- для держави – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності.

Оцінка Світовим банком 192 країн світу свідчить про те, що головним показником економічного багатства держави вважається людський капітал. Його місце серед інших видів капіталу: 20% природній капітал, 16% – фізичний і 64% людський капітал.

Що стосується України, то витрати державного бюджету на людський капітал у 6–9 разів менші від витрат країн Західної Європи. Згідно з даними статистичного щорічника України, найвищою серед напрямків фінансування людського розвитку є частка державних витрат на освіту. Проте питома вага витрат держави на освітню галузь у 2013 році мала тенденцію до зниження на 0,5% порівняно з 2012 р. та на 1,1% порівняно з 2011 р. Питома вага витрат держави на охорону здоров'я та духовного і фізичного розвитку у 2013 році також зменшилася на 0,1% та 0,405% відповідно у порівнянні з 2011 р.

Як свідчить позитивний досвід провідних країн світу, однією з найважливіших складових інвестування в людський капітал є професійний розвиток. В Україні, згідно з діючим «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» періодичність професійного навчання робітників на курсах підвищення кваліфікації і довгострокового підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців устанавлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше 1 разу на 5 років.

Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня. Так, у 2013 році, середня періодичність підвищення кваліфікації в Україні становила 9,14 року (промисловість – 6,1 року, будівництво – 18,3 року, транспорт і зв'язок – 18,1 року), що можна вважати незадовільним рівнем.

У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації на більшості підприємств спостерігається процес обмеження (секвестрування бюджету). На українських підприємствах секвестрування бюджету витрат здійснюється, у першу чергу, за рахунок людського капіталу. За даними досліджень, проведених у 2010 р. міжнародною аудиторською компанією «Ернст енд Янг», 63% українських підприємств зменшили витрати на навчання працівників. Проте саме в період економічної нестабільності інвестиції у професійний розвиток працівників мають здійснюватися у достатньому обсязі, створюючи підґрунтя для ефективної діяльності підприємства у найближчій перспективі та у післякризовий період.

Низький рівень інвестування вітчизняними підприємствами у ЛК зумовлений, перш за все, такими головними причинами:

- нестачею вільних коштів у підприємств;
- нерозумінням керівництвом необхідності даної складової загального інвестування внаслідок непоінформованості про те, в який термін і в якому вигляді буде отримана окупність від вкладених коштів;
- неефективною системою мотивації щодо вкладення коштів в людський капітал з боку держави для підприємств.

На нашу думку, особливу увагу слід звернути саме на останній пункт.

З точки зору психології за джерелом впливу на формування та активізацію мотивів розрізняють внутрішню та зовнішню мотивацію. Зовнішня мотивація не стимулює працівників належним чином, а лише перетворює будь-яку діяльність на необхідність, в той час як внутрішня мотивація (*ВМ*) обумовлюється потребами, потягами, інтересами, бажаннями самої людини без будь-якого зовнішнього тиску. Вважається, що *ВМ* є джерелом розвитку людини, основою її самомотивації.

Удосконалення методичних підходів до підвищення рівня мотивації людського капіталу є нелегким, але важливим завданням, оскільки саме від вмотивованості працівників залежить якість виконуваної роботи.

**Маценко, О.М. Інвестування в людський капітал як напрям підвищення результатів діяльності підприємства [Текст] / О.М. Маценко, Ж.С. Пронікова // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.1. - С. 267-269.**