

УДК 331.101.262:330.332

Нечаєва І.А.¹, Єрьоменко К.А.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр.ФЕУз-519 НУ «Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інвестиції в людський капітал можуть здійснюватися як самою особою, так і інвестором, який є зацікавленою стороною в тому, щоб посприяти професійному розвитку людини. Проте треба розуміти, що

зміст інвестицій – не просто вкладення коштів, а ще й реальна, усвідомлена та цілеспрямована діяльність інвестора [1, с. 550].

Інвестиції в людський капітал – стратегічно орієнтовані витрати коштів інвесторів, а також часу та зусиль людини на формування та розвиток її продуктивних характеристик (здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, соціальної відповідальності) з метою підвищення ефективності їх використання і, як результат, отримання економічних і соціальних переваг як їх власником і його нащадками, так і іншими інвесторами [2, с. 27].

Інвестування в людський капітал може здійснюватися на таких рівнях:

- особистісному – для формування людського капіталу окремої особи;
- сімейному – для формування людського капіталу сім'ї;
- мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств (корпоративний рівень); ▮
- метарівні – для формування людського капіталу галузей;
- мезорівні – для формування людського капіталу регіонів;
- макрорівні – для формування національного людського капіталу;
- мегарівні – для реалізації ідей людського розвитку в усьому світі [2, с. 29].

Практики виділяють декілька способів інвестування в наявний людський капітал і підвищення рівня його утримання в компанії [3]:

а) інвестування в розвиток співробітників. Традиційно інвестиції в людський капітал включають навчання:

- 1) навчання на робочому місці;
- 2) навчання технічним навичкам;
- 3) навчання м'яких навичок [4; 5];
- 4) корпоративне навчання [6];

б) фонд стипендій. Фінансування стипендій коледжів або продовження освіти є довгостроковою інвестицією в людський капітал;

в) освітні бонуси. Бонуси полегшують працівникам підвищення кваліфікації на своїх посадах, особливо якщо вони не можуть собі це дозволити.

Можливості навчання також допоможуть підприємству уберегти людський капітал від «стрибка з корабля». За даними LinkedIn, понад 90% співробітників залишилися б у компанії довше, якби вона інвестувала в їх навчання [7].

г) програми допомоги сім'ям. Здоровий баланс між роботою та особистим життям зменшує стрес і підвищує продуктивність праці.

Інвестиції у людський капітал мають переваги та потенційні загрози, наведені у табл. 1 [8].

Таблиця 1 – Переваги та недоліки інвестицій у людський капітал

Переваги	Ризики
Поліпшення якості наданих послуг	Невизначений результат
Високий ступінь відданості та лояльності працівників	Недоборочесність з боку працівника
Формування висококваліфікованих фахівців в організації	Загроза звільнення працівника після проходження навчання та перехід до конкурента
Можливість швидкого кар'єрного росту для працівника	Втрата часу та грошових ресурсів компанії у разі відсутності очікуваного результату
Формування стійкого соціально-психологічного клімату	Недостатнє розуміння керівниками того, що працівники – це не витрати організації, а стратегічний ресурс
Позиціонування організації як соціально відповідальної та покращення іміджу	Можливий застій та зменшення прибутку організації через нездатність конкурувати з іншими компаніями
Покращення фінансово-економічних показників організації	Загроза для компанії втрати клієнтів через відсутність розвитку персоналу

Керівник підприємства повинен завжди визначати пріоритети компанії на довгострокову перспективу, і не тільки матеріальні чи фінансові, але і стосовно людських ресурсів, які можуть принести набагато кращі результати, якщо регулярно поновлювати їх знання та навички у професійній сфері.

Крім того, вкладання коштів у людський капітал вигідне для суспільства та держави, оскільки працівник накопичує свої знання та передає їх іншим людям, роблячи суспільно корисну справу. Тож формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися і за рахунок держави, і за участі підприємств, установ, організацій, які «споживають» даний капітал у процесі своєї діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / В.Ю. Лисак, В.М. Семендяк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2018.

– Випуск. 21. – С. 548–552. – Режим доступу : <http://globalnational.in.ua/archive/21-2018/104.pdf>

2. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія [Електронний ресурс] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. – К. : КНЕУ, 2015. – 222 с. – Режим доступу : <https://core.ac.uk/download/pdf/79159891.pdf>

3. Examples of human capital: driving growth and innovation. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.betterup.com/blog/human-capital-examples>.

4. Data-driven insights into the changing world of work. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>.

5. Soft skills for leadership and employees to hone. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.betterup.com/blog/soft-skills>.

6. What is corporate learning (it's not what you think it is), and why is it important? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.betterup.com/blog/corporate-learning>.

7. Building the agile future. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>.

8. Лопатинський Ю.М. Людський капітал як невід'ємний чинник соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / Ю.М. Лопатинський, З.І. Кобеля, І.Г. Шелюжак // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2020. – Випуск 829. – Режим доступу : https://www.researchgate.net/publication/350999588_Human_capital_as_an_integral_factor_of_social_and_economic_development/.

9. Нечаєва І.. Аналіз можливості та обґрунтування необхідності створення проєктів розвитку людського потенціалу регіону [Електронний ресурс] / І. Нечаєва, О. Борисенко, Н. Онуфрієнко // Економіка та суспільство, (27) – Режим доступу <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-51>.