

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ЗАКЛЕКТА-БЕРЕСТОВЕНКО ОЛЕНА СВЯТОСЛАВІВНА

УДК 330.322.5:331.361

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

**08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

АВТОРЕФЕРАТ

**дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

КИЇВ – 2008

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі теоретичної та прикладної економіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
ГРІШНОВА Олена Антонівна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, професор кафедри
теоретичної та прикладної економіки.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
НАЗАРОВА Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний
університет, завідувач кафедри управління
персоналом;

кандидат економічних наук, доцент
МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович,
Житомирський державний технологічний
університет, завідувач кафедри управління
персоналом та економіки праці.

Захист дисертації відбудеться «21» січня 2009 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.12 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 03022, м. Київ, вул. Васильківська, 90-а, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01033, м. Київ, вул. Володимирська, 58, к. 12.

Автореферат розісланий « » грудня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
доцент

О.І. Жилінська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В умовах глобалізації економіки місце країни у світовому господарстві визначається її інтелектуальним потенціалом та рівнем його використання. Нині одним із найбільш значущих глобальних процесів є інтелектуалізація виробництва, що передбачає високу кваліфікацію працівників та постійне її підвищення. Тому пріоритетом економічної стратегії нашої країни сьогодні має стати накопичення кваліфікаційного потенціалу, що відбувається, перш за все, шляхом безперервного розвитку персоналу підприємств та організацій. Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності, подолання кризових явищ та досягнення високих темпів економічного зростання. Підприємства, що постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високим рівнем прибутковості, фінансової стійкості та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги.

На сучасному етапі вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій. Якщо ж інвестиції не забезпечують приросту прибутку та не призводять до видимих позитивних економічних і соціальних змін на підприємстві, їх подальше здійснення можна вважати недоцільним. З огляду на це проблеми підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства набувають особливої актуальності.

Дослідженням, присвяченим розвитку людського чинника виробництва, в усі часи приділялося чимало уваги. Широке коло питань, пов'язаних з переосмисленням ролі людини в економічних процесах, знайшло відображення у працях відомих зарубіжних вчених-економістів таких як: Т.Бойдела, Е.Денісона, Дж.Кендрика, А.Маршалла, Ф.Махлупа, С.Мілля, П.Сенджа, А.Сміта, Л.Туроу та інших. У світовій економічній науці ХХ ст. підхід до людського капіталу як до результату інвестицій та провідного чинника економічного зростання викладений у працях Т.Шульца та Г.Беккера. Всесвітнім визнанням важливості цих досліджень стало присудження їм Нобелівської премії у галузі економіки.

Серед наукових розробок вітчизняних та російських вчених, які стали підґрунтям формування ідеології необхідності значних інвестицій в економіку людини, дослідження актуальних аспектів інвестування розвитку персоналу та визначення ефективності таких інвестицій, слід відзначити праці Н.С. Гавкалової, О.А. Грішнкової, А.В. Денисової, Г.В. Дмитрієва, І.В. Журавльова, А.Я. Кібанова, А.М. Колота, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, Д.П. Мельничука, Г.В. Назарової, І.Л. Петрової, В.А. Савченка, М.В. Семикіної, Ю.Г. Одегова та ін.

Разом з тим слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого розв'язання та комплексного дослідження. Потребують подальшої розробки: підхід до розвитку персоналу підприємства як до інвестиційного проекту, теоретичні та прикладні аспекти визначення ефективності інвестицій у

розвиток персоналу на мікроекономічному рівні, обґрунтування практичних заходів, спрямованих на її підвищення та ін.

Теоретична та практична значущість вирішення зазначених питань, недостатня їх наукова та прикладна розробка обумовили актуальність обраної теми, логіко-структурну побудову дисертації, її мету, завдання та напрями дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планом наукових досліджень кафедри теоретичної та прикладної економіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Вирішені у ній питання є складовою частиною виконання комплексної теми «Розвиток внутрішнього ринку України в умовах глобалізації: закономірності та протиріччя» (шифр 01 БФ 040-01), розділ «Динаміка структури промислового виробництва в умовах глобалізації». Внесок автора полягає у розробці теоретичних та методичних засад оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства, чинників та шляхів її підвищення на етапі трансформації економіки України на ринкових засадах.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретичних положень та методичних підходів до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу та наукове обґрунтування основних напрямів її підвищення в контексті забезпечення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Для реалізації мети дослідження поставлено і вирішено наступні завдання:

- розкрити економічний зміст, мету та форми процесу розвитку персоналу;
- обґрунтувати необхідність, з'ясувати сутність та вдосконалити класифікацію інвестицій у розвиток персоналу підприємства;
- проаналізувати існуючі та розробити власні підходи і показники оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства;
- дослідити сучасний стан та тенденції інвестування у розвиток персоналу на промислових підприємствах України;
- розрахувати та проаналізувати показники ефективності інвестицій у розвиток персоналу промислових підприємств України;
- окреслити шляхи вдосконалення управління процесами розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах;
- розробити узагальнену систему показників людських ресурсів підприємства та систему показників розвитку персоналу;
- з'ясувати напрями підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси інвестування у розвиток персоналу промислових підприємств.

Предметом дослідження є методи оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу вітчизняних промислових підприємств.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну базу дослідження складають фундаментальні положення сучасної економічної теорії, економіки

підприємства, економіки праці та управління персоналом, роботи зарубіжних і вітчизняних вчених у сфері дослідження ефективності інвестицій у розвиток людських ресурсів підприємства.

У дисертації використано низку загальних та спеціальних методів дослідження. Зокрема, при розгляді різноманітних концепцій і точок зору стосовно сутності розвитку персоналу та інвестицій у нього використано системний історико-логічний метод; у процесі дослідження форм та методів розвитку персоналу, основних видів інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, чинників розвитку персоналу – класифікаційно-аналітичний метод; для оцінки стану та динаміки інвестицій у розвиток персоналу на вітчизняних підприємствах, обґрунтування репрезентативності вибірки та виявлення сили і напрямку кореляційного зв'язку між валовим прибутком підприємств та величиною витрат на розвиток персоналу – методи статистичного аналізу; економіко-математичні методи були використані для виявлення взаємозв'язків між часткою навченого персоналу у загальній кількості штатних працівників та обсягом валового прибутку у розрахунку на одного працівника, а також при побудові оптимізаційної моделі розподілу витрат на навчання персоналу, пов'язаного із придбанням нового обладнання.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні матеріали та документи Державного комітету статистики України, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних авторів, матеріали анкетування працівників та внутрішньої звітності промислових підприємств Тернопільської області, наукові інформаційні видання та Інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретичних підходів та вдосконаленні методики оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Основні результати дослідження, що характеризують наукову новизну і особистий внесок автора, полягають у розробці наступних положень, що виносяться на захист:

вперше:

- запропоновано систему показників розвитку персоналу на мікроекономічному рівні, яка включає як затратні (абсолютні і відносні), так і результативні (кількісні і якісні) показники, що забезпечує інформаційну базу для оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства;

одержали подальший розвиток:

- визначення економічного поняття «розвиток персоналу» як цілісного активного процесу вдосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри;

- класифікація інвестицій у розвиток персоналу підприємства на основі врахування їх соціально-економічної сутності, джерел та термінів інвестування, характеру здійснюваних витрат, що дає змогу створити систему обліку таких інвестицій та управління ними;

удосконалено:

- узагальнену систему показників людських ресурсів підприємства шляхом її збалансування за рахунок включення поряд із показниками стану та розвитку персоналу характеристик процесів його формування, використання та збереження, що дозволяє відслідковувати вплив одного параметра даної системи на усі інші з метою налагодження управління процесами розвитку персоналу на вітчизняних промислових підприємствах;

- методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства в частині доповнення існуючих показників, що охоплюють лише фінансові аспекти інвестування, методиками, які враховують фактор невизначеності індивідуальної поведінки працівників; це дозволить скорегувати зміст та напрямок процесів навчання персоналу з метою забезпечення максимальної результативності їх здійснення;

- систематику форм професійного навчання персоналу, яка, на відміну від існуючих, передбачає виділення низки класифікаційних критеріїв (за видами професійного навчання, за місцем проведення, за тривалістю навчального періоду, згідно з часом здійснення, за характером отримуваних знань та навичок, відповідно до суб'єкта навчання), що сприятиме комплексному оцінюванню навчальних процесів та дозволить підвищити ефективність навчання працівників;

- підхід до розвитку персоналу як до інвестиційного проекту, що базується на чіткій структурованості даного процесу, передбачає виділення низки послідовних етапів, дотримання яких дозволить налагодити управління навчальною діяльністю підприємства та суттєво підвищити її ефективність.

Практичне значення проведеного дослідження полягає в тому, що основні теоретичні положення та висновки дисертації доведено до рівня прикладних розробок, які дозволяють активізувати процеси інвестування в розвиток персоналу на вітчизняних промислових підприємствах та підвищити ефективність таких інвестицій.

Запропоновані рекомендації розглянуті та прийняті до впровадження на одному з досліджуваних промислових підприємств: ВАТ «Текстерно» (довідка № 318 від 17.02.08 р.). Пропозиції дисертанта щодо стимулювання роботодавців до активізації розвитку персоналу на підприємствах, вдосконалення структури зайнятості, створення робочих місць висококваліфікованої праці, заохочення найманих працівників до постійного підвищення кваліфікації, а також визначення ролі профспілок у цих процесах використані Федерацією профспілок України при підготовці пропозицій до законопроекту «Про соціальний діалог в Україні» (довідка № 52/01-022/1970 від 29.11.2007 р.). Основні положення дисертаційної роботи також впроваджено у навчальний процес Тернопільського національного економічного університету (довідка № 126-28/1903 від 24.12.2007 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, у якій викладено авторський підхід щодо методології дослідження інвестицій у розвиток персоналу підприємства та

шляхів підвищення їх ефективності. Висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, отримані автором самостійно і опубліковані у наукових виданнях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, використовуються лише ті положення, що є результатом самостійних досліджень здобувача.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації, висновки та пропозиції доповідалися та обговорювалися на міжнародних науково-теоретичних та науково-практичних конференціях, зокрема: II Міжнародній науковій конференції „Розвиток підприємницької діяльності в Україні: історія і сьогодення” (м. Тернопіль, 2004); III і V Міжнародних науково-теоретичних конференціях студентів, аспірантів та молодих вчених „Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть” (м. Тернопіль, 2005; 2007); Всеукраїнській науково-практичній конференції „Ефективність інвестиційного процесу в Україні: стан, проблеми і перспективи” (м. Тернопіль, 2005); Міжнародній науково-практичній конференції „Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство” (м. Донецьк, 2006); III Міжнародній науково-практичній конференції „Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики” (м. Київ, 2007); Міжнародній науково-практичній конференції «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Полтава, 2007); Міжнародній науково-практичній конференції «Людський розвиток в Україні: регіональні аспекти, сучасні проблеми, пріоритетні напрямки» (м. Івано-Франківськ, 2008).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 12 наукових праць, що відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 3,6 д.а., з яких 3,0 д.а. належать особисто автору, в тому числі 10 статей у фахових наукових виданнях (з них 4 у співавторстві) та 2 публікації у матеріалах конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст дисертації викладено на 178 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертація містить 16 рисунків на 11 сторінках, 27 таблиць на 17 сторінках, список використаних джерел, що включає 230 найменувань на 22 сторінках, 8 додатків на 14 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації; розкрито зв'язок дисертації з науковими програмами, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, теоретичну та методологічну основу роботи, інформаційну базу; сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «*Теоретичні засади дослідження ефективності інвестицій у розвиток персоналу*» досліджено генезу понять «розвиток персоналу» та «інвестиції у розвиток персоналу». З'ясовано основні форми та методи розвитку персоналу підприємства, проведено їх наукову систематику за

різними критеріями. Здійснено класифікацію інвестицій у розвиток персоналу та обґрунтовано методи вимірювання їх ефективності.

У дисертації здійснено узагальнення існуючих підходів до тлумачення економічних категорій „розвиток персоналу” та „інвестиції у розвиток персоналу”; виявлено суттєві розбіжності їх трактування різними авторами. Запропоновано власні визначення даних понять із врахуванням їх системності та багатоаспектності. Розвиток персоналу визначено як цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар’єри. Зважаючи на це, інвестиції підприємства у розвиток персоналу розглянуто як усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що спрямовані на розвиток працівників, з метою майбутнього збільшення продуктивності праці персоналу і, як наслідок, – приросту прибутку підприємства та досягнення соціального ефекту.

В роботі здійснено систематику форм професійного розвитку персоналу на основі виділення наступних класифікаційних ознак: змісту навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); місця проведення навчальних заходів (навчання на робочому місці та поза робочим місцем); тривалості навчального періоду (короткострокове та довгострокове навчання); часу здійснення навчання (у робочий або у вільний час працівника); характеру отримуваних знань та навичок (загальна та спеціальна підготовка); суб’єктів навчання (навчання керівників, спеціалістів та робітників). Запропонована класифікація дає можливість чітко організувати заходи навчання персоналу на підприємствах на основі дотриманням принципів доцільності та наукової обґрунтованості.

Принципово важливим для глибшого розуміння сутності розвитку персоналу є виділення його чинників, які визначають характер і можливі наслідки змін, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства і впливають на процеси навчання, адаптації, атестації та планування трудової кар’єри працівників. У дисертації запропоновано наступну класифікацію чинників розвитку персоналу підприємства: 1) за рівнем впливу – зовнішні та внутрішні; 2) за характером впливу – прямі і непрямі (опосередковані); 3) за змістом – науково-технічні, політико-правові, демографічні, соціальні, культурні, економічні, організаційні, екологічні. Така наукова класифікація забезпечує можливість детальної характеристики окремих груп чинників, виділення найсуттєвіших із них з метою ефективної реалізації процесів розвитку персоналу.

У роботі доведено наявність взаємозв’язку між стратегією розвитку персоналу та загальною стратегією підприємства, ступінь та сила якого визначають рівень економічної ефективності, гнучкості та конкурентоспроможності господарюючого суб’єкта. Виокремлено можливі ступені інтеграції заходів розвитку персоналу у загальну стратегію розвитку підприємства. Органічне переплетіння даних процесів на основі комбінації

передових управлінських інструментів відбиває кардинально нова модель побудови та розвитку підприємства – «організація, що навчається». Дисертантом сформовано основні принципи діяльності такої організації, які відображають стратегічну орієнтацію підприємства на розвиток, необхідність адаптації до мінливих умов зовнішнього середовища, інноваційність підходів до реалізації навчальних процесів.

В основі обґрунтування необхідності інвестицій у розвиток персоналу лежить теорія людського капіталу, яка доводить високу економічну ефективність вкладень в людину. З огляду на це, витрати на навчання працівників розглядаються як довгострокові інвестиції, необхідні для майбутнього розвитку підприємства. В роботі сформовано необхідний категоріальний апарат та методичний інструментарій дослідження інвестицій у розвиток персоналу підприємства і на цій основі виокремлено та систематизовано їх основні види: за соціально-економічною сутністю – витрати на навчання, охорону здоров'я, мобільність, посилення мотивації до праці; за джерелами фінансування – власні та залучені; за терміном інвестування – короткострокові та довгострокові; за характером витрат – безпосередні та опосередковані.

Стимулюючою умовою інвестування розвитку персоналу для будь-якого господарюючого суб'єкта є забезпечення ефективності таких інвестицій, тобто достатньо високого рівня їх окупності. У роботі виділено соціально-економічну та комерційну ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Соціально-економічна ефективність характеризується відношенням соціального ефекту до витрат, спрямованих на професійне навчання працівників. У свою чергу, під соціальним результатом розуміється підвищення кваліфікації та набуття нових знань і умінь окремих працівником що, в кінцевому результаті, призводить до якісного покращення людського капіталу країни загалом. Комерційна ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства виявляється у покращенні його фінансових результатів, тобто отриманого економічного ефекту по відношенню до здійснених витрат. Відзначено, що саме зростання соціальної ефективності є кінцевою метою сукупної виробничо-господарської і комерційної діяльності підприємства. З огляду на це, економічна ефективність відносно соціальної розглядається як проміжна, позаяк рівень економічної результативності функціонування підприємств слугує матеріальною і фінансовою базою розв'язання будь-яких соціальних проблем.

Під час дослідження встановлено, що вагомим резервом підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу є максимізація ефекту від їх реалізації. У зв'язку з цим виникла потреба розмежування результатів навчальних заходів на кількісні, які безпосередньо призводять до зростання прибутку фірми, та якісні, що створюють підґрунтя для майбутнього підвищення іміджу підприємства, його фінансової стійкості та конкурентоспроможності. Суттєве значення для забезпечення вірності рішень щодо інвестування розвитку персоналу підприємства має врахування якісних результатів навчання.

У роботі визначено та систематизовано чинники підвищення результативності заходів з розвитку персоналу (за джерелами підвищення – організаційні, мотиваційні, економічні; за рівнем впливу – зовнішні та внутрішні; за відчутністю впливу – реальні та опосередковані). Здійснений аналіз виділених чинників та виявлена специфіка окремих з них дають можливість полегшити практичне розв'язання завдань управління інвестиціями та уникнути неефективних вкладень у розвиток персоналу підприємства.

Для визначення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства використано метод економічного аналізу „затрати – вигоди”, який передбачає: 1) ідентифікацію вигод та їх вартісну оцінку із врахуванням фактору часу; 2) ідентифікацію витрат та їх вартісну оцінку із врахуванням фактору часу; 3) порівняння величини вигод з величиною витрат. У роботі систематизовано та адаптовано для дослідження ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства такі основні методи оцінки інвестиційних проектів: чистої дисконтованої вартості; внутрішньої норми доходності; індексів прибутковості; точок Фішера; дисконтованого строку окупності. З'ясовано, що всі із зазначених методів можуть використовуватися в процесі вибору найбільш доцільного та економічно вигідного заходу з розвитку персоналу, проте вони не завжди дають однаковий результат. З метою одержання найбільш реальних результатів необхідно враховувати додаткову інформацію по кожному конкретному проекту з розвитку персоналу, а також особливості мікро- та макросередовища. Виявлено, що значним недоліком усіх вищенаведених методів є їх зосередженість виключно на фінансових аспектах інвестування без врахування психологічних особливостей працівника як об'єкта майбутніх вкладень. Запропоновано, поряд із зазначеними методами визначення ефективності інвестицій, використовувати методики Дж. Філіпса, Д. Кірпатріка та «Таксономію Блюма», які акцентують увагу на якісних результатах навчальних заходів, що забезпечують довгостроковий ефект та створюють підґрунтя для майбутнього підвищення іміджу фірми, її фінансової стійкості та конкурентоспроможності.

У другому розділі *«Оцінка ефективності інвестицій у розвиток персоналу на вітчизняних промислових підприємствах»* проведено аналітичну оцінку сучасного стану та тенденцій інвестування розвитку персоналу на вітчизняних промислових підприємствах.

Здійснений аналіз засвідчив, що протягом 2000-2007 рр. на підприємствах України частка навченого персоналу у загальній його чисельності була досить малою (не перевищувала 12%), а, отже, розвиток персоналу не характеризувався суцільністю та безперервністю. Незначними були абсолютні та відносні показники витрат, здійснених на заходи з розвитку персоналу за розглянутий період. Про незадовільний стан інвестування розвитку персоналу в Україні також свідчать такі відносні показники як: середньорічний обсяг витрат власних коштів підприємств на навчання одного працівника, частка витрат на професійне навчання одного працівника у витратах на робочу силу. Так, у 2006р. частка витрат на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у

загальних витратах на утримання робочої сили на вітчизняних промислових підприємствах склала усього 0,2%. Оцінка структури інвестицій вітчизняних промислових підприємств у розвиток персоналу за місцем навчання свідчить, що витрати на освіту у навчальних закладах втричі перевищують аналогічні витрати на виробництві. За критерієм форми власності найменше інвестують у розвиток персоналу приватні підприємства, дещо більше – державні, і найбільше – підприємства, що знаходять у власності юридичних осіб інших держав.

Було зроблено висновок, що вітчизняні роботодавці недооцінюють значення безперервного розвитку працівників як передумови формування якісної робочої сили, здатної забезпечити високий рівень прибутковості та фінансової стійкості підприємства. Однією з причин недостатнього фінансування вітчизняними суб'єктами господарювання заходів з розвитку персоналу є відсутність продуманої та виваженої державної політики стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації людських ресурсів, що негативно впливає на сучасний стан цих процесів.

У роботі виокремлено дві групи чинників, що стримують та стимулюють збільшення інвестицій у розвиток персоналу підприємства. На основі врахування сили дії тієї чи іншої групи чинників розроблено можливі підходи до організації навчання працівників на вітчизняних підприємствах, а саме: навчання управлінського ядра, суцільне навчання персоналу, використання готової робочої сили, підготовка персоналу безпосередньо в процесі роботи, навчання персоналу „за необхідністю”. З'ясовано, що найкращою є продумана система навчання, орієнтована на суцільний розвиток працівників, яка на більшості вітчизняних підприємств практично не діє і без цілеспрямованого втручання держави діяти не розпочне.

З метою визначення ефективності інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників на мікроекономічному рівні було обрано десять підприємств обробної промисловості. Виявлено, що обсяги та тенденції інвестування розвитку персоналу на даних підприємствах збігаються із загальнонаціональними, а саме:

- і абсолютні, і відносні показники витрат на навчання працівників (розмір витрат власних коштів підприємств на навчання персоналу, витрати на навчання у розрахунку на одного штатного працівника, частка витрат на розвиток персоналу у витратах на робочу силу та ін.) протягом 2003-2007 рр. були вкрай низькими;

- стійка тенденція до зростання характерна лише абсолютним показникам, відносні ж показники носять більш коливальний характер, відображаючи то зростання, то спад.

На основі використання статистичних методів економічних досліджень виявлено існування кореляційного зв'язку між прибутками досліджуваних підприємств та величиною витрат на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників. Для виявлення його сили та напрямку використано метод порівняння паралельних рядів та коефіцієнт Фехнера. Як свідчать дані, наведені у таблиці 1, коефіцієнт Фехнера наближений до одиниці, а отже, між

аналізованими змінними існує досить сильний прямий зв'язок, що свідчить про необхідність інвестування заходів з розвитку персоналу та позитивний вплив таких вкладень на фінансові результати діяльності підприємства.

Таблиця 1

Значення коефіцієнта Фехнера для аналізованих підприємств за 2003 – 2007 рр.

<i>Період / Коефіцієнт Фехнера</i>	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
$K_{\phi} = \frac{\sum C - \sum H}{\sum C + \sum H}$	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8

У дисертаційній роботі визначено ефективність інвестицій у розвиток персоналу аналізованих підприємств на основі обчислення накопиченого дисконтованого ефекту від здійснених на навчання витрат (NPV) та обрахунку відносної віддачі від вкладених коштів (IP). Як видно з таблиці 2, на дев'яти із десяти підприємств інвестиції у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників характеризуються досить високим рівнем віддачі. Зроблені розрахунки доводять високу ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства, а отже, і їх провідне значення у забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності та фінансової стійкості вітчизняних суб'єктів господарювання.

Для обґрунтування вищевикладених міркувань на основі статистичних даних економічної діяльності аналізованих підприємств за період з 2003 до 2007 рр. було здійснено економетричний аналіз ефективності інвестицій у розвиток персоналу. Побудовано регресійні залежності впливу частки навченого персоналу у загальній кількості штатних працівників на обсяг валового прибутку у розрахунку на одного працюючого.

Таблиця 2

Значення індексів прибутковості дисконтованих інвестицій у заходи з розвитку персоналу аналізованих підприємств за 2003 – 2007 рр.

<i>Номер підпри- ємства</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Значення PI</i>	6,25	-1,2	82,8	184,9	37,8	69,9	65	24,6	4,2	89,9

Як показали здійснені обрахунки, усі побудовані моделі є адекватними до експериментальних даних та мають високе значення коефіцієнтів кореляції та детермінації, що засвідчує високу щільність кореляційного зв'язку між досліджуваними показниками, а, отже, і значний позитивний вплив збільшення частки навченого персоналу у загальній кількості штатних працівників на розмір валового прибутку аналізованих підприємств обробної промисловості.

У третьому розділі «*Напрями підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства*» розроблено практичні рекомендації щодо основних шляхів підвищення ефективності інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, зокрема забезпечення державної підтримки системи професійного навчання, вдосконалення управління процесами розвитку персоналу та застосування засобів соціального партнерства як важеля активізації інвестицій в освіту працівників.

Доведено, що в новій економіці, орієнтованій на постіндустріальний розвиток, виникає необхідність цілеспрямованої державної підтримки процесів професійного навчання персоналу на вітчизняних підприємствах, а також координації державної політики у сфері зайнятості з освітньою політикою. Проаналізовано основні напрями підтримки процесів розвитку людських ресурсів з боку держави у розвинених країнах світу. Виділено чинники, що мали найбільший вплив на підвищення якості людського капіталу у країнах із розвинутою ринковою економікою. Визначено методичні надбання інших країн у сфері державної підтримки конкурентоспроможності національної робочої сили, які мають першочергове практичне значення для України. Передусім, це перевірені на практиці ефективні заходи соціальної політики та механізми їх реалізації. Окреслено основні позиції державної політики щодо підтримки розвитку людських ресурсів на вітчизняних підприємствах, а саме: заохочення створення нових робочих місць висококваліфікованої праці; реформування політики оплати праці; стимулювання підприємств до застосування нових технологій; заохочення активності підприємств у питаннях розвитку персоналу через відповідно орієнтовану податкову політику тощо.

У роботі аргументовано, що для забезпечення максимальної ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства, перш за все, необхідно здійснити оптимізацію таких інвестицій. Обґрунтовано процес оптимізації інвестицій на прикладі ЗАТ «Козлівський спиртзавод» на основі побудови для нього оптимізаційної моделі розподілу витрат на навчання працівників, пов'язаного із придбанням нового обладнання.

З метою підвищення ефективності інвестицій у професійне навчання працівників розроблено та запропоновано систему показників розвитку персоналу на мікроекономічному рівні та систему показників людських ресурсів підприємства, що наведена у таблиці 3. Застосування цих систем українськими суб'єктами господарювання дозволить синтезувати усі види діяльності щодо управління людськими ресурсами, а також відстежити безпосередній вплив діяльності персоналу на фінансові результати вітчизняних підприємств та організацій.

З'ясовано, що однією з основних причин неефективності вкладень коштів у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на вітчизняних підприємствах є недосконалість мотивації праці, що демонструє відсутність зв'язку між ключовими показниками діяльності працівників та окремими елементами оплати праці. Для усунення даної причини неефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства запропоновано

схему побудови ефективної системи оплати праці, яка дасть можливість збалансувати інтереси найманих працівників і роботодавців та забезпечити їх результативну взаємодію в питаннях оплати праці на партнерських засадах. Також запропоновано загальну модель побудови ефективної стратегії мотивації персоналу.

Таблиця 3

Узагальнена система показників людських ресурсів підприємства

	Залучення	Утримання	Розвиток	Збереження
Вартісні показники (абсолютні, відносні)	Витрати, пов'язані з пошуком кваліфікованої робочої сили; витрати на найм одного працівника; втрати доходу через незайняті вакансії та ін.	Сукупні витрати підприємства на утримання робочої сили; витрати на робочу силу у розрахунку на одного працівника; структура витрат на утримання робочої сили та ін.	Сукупні витрати підприємства на розвиток персоналу, частка витрат на розвиток персоналу у витратах на робочу силу та ін.	Витрати, пов'язані із заміною робочої сили; витрати на управління конфліктами (стресами) та створення сприятливого психологічного мікроклімату та ін.
Кількісні показники (абсолютні, відносні)	Кількість незаповнених вакансій; кількість працівників, прийнятих на роботу; затрати часу на пошук необхідної робочої сили; час заповнення вакансій та ін.	Кількість штатних працівників підприємства; склад та структура персоналу за різними ознаками (професійно-кваліфікаційною, статевою, віковою); кількість працівників, що перейшли на вищу посаду та ін.	Кількість працівників, що брали участь у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації (за звітний період), затрати часу на підготовку одного працівника та ін.	Кількість звільнень за звітний період, індекс плинності кадрів (відношення кількості звільнених працівників до початкової їх кількості) та ін.
Якісні показники	Індекс якості професійного відбору кадрів; коефіцієнт відповідності залучених працівників займаному робочому місцю та ін.	Структура персоналу за якісними характеристиками, коефіцієнт якості внутрішньоорганізаційних ротацій та ін.	Рівень кваліфікації навчених працівників, рівень задоволення працівників від навчання та ін.	Рівень задоволення персоналу роботою; рівень задоволення персоналу керівництвом; рівень трудової дисципліни в організації та ін.

Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства має стати наслідком результативного соціального партнерства при координуючій ролі держави. У роботі виділено основні функції держави як соціального партнера в активізації інвестування розвитку працівників на вітчизняних підприємствах та підвищення ефективності таких інвестицій. Ці функції полягають у формуванні національної стратегії розвитку трудового потенціалу; розробці відповідної нормативно-правової бази, яка б ефективно регулювала стосунки сторін у сфері управління розвитком персоналу; створенні

національних стандартів якості, що будуть відображати приклади прогресивної практики підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок навчання та розвитку їх співробітників; налагодженні системи державного кредитування роботодавців для організації та здійснення ними заходів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; ініціюванні створення фондів фінансових ресурсів, куди роботодавці будуть перераховувати визначену частку від фонду заробітної плати і використовувати ці кошти для відшкодування витрат на професійне навчання.

Важливого значення в ефективному соціальному партнерстві щодо розвитку персоналу набуває активна діяльність роботодавців на мікроекономічному рівні. У цьому контексті першочерговим завданням підприємств є налагодження ефективного управління заходами з розвитку персоналу. У роботі розроблено модель організації навчальних процесів, яка зображена на рисунку.

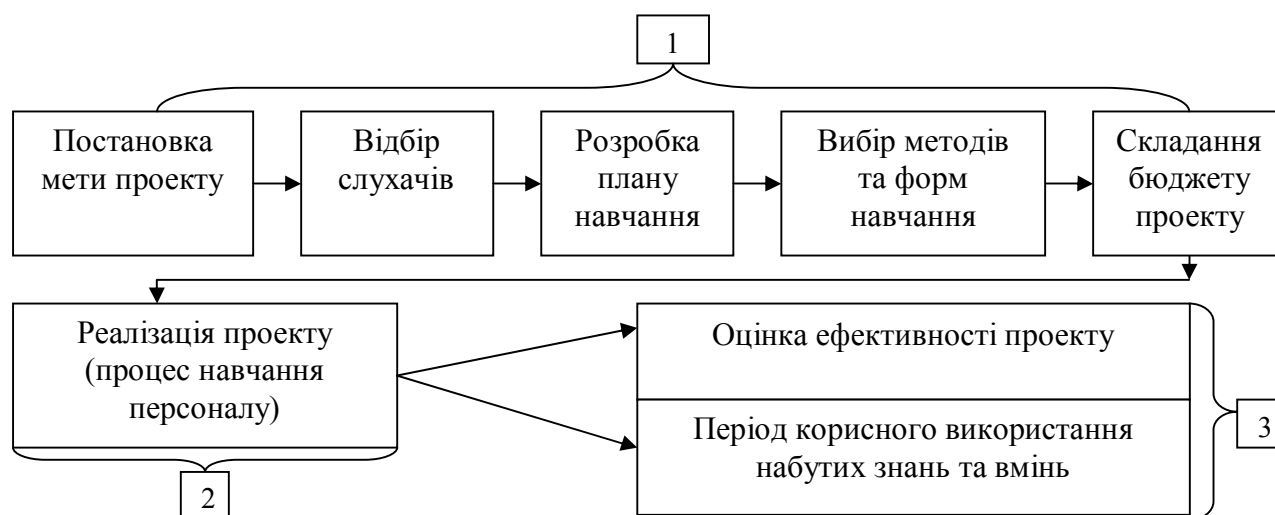


Рис. Етапи здійснення проекту навчання персоналу підприємства

Представлена модель характеризується безперервністю, чіткою структурованістю та включає низку послідовних етапів: 1) етап планування проекту (постановки мети проекту, відбір слухачів, розробка плану навчання, вибір методів та форм навчання, складання бюджету проекту); 2) етап реалізації проекту навчання персоналу; 3) період корисної дії (оцінка ефективності проекту навчання, період корисного використання набутих знань та умінь). Реалізація наведених етапів на вітчизняних підприємствах дасть можливість грамотно організувати процес навчання та максимізувати ефективність інвестицій у заходи з розвитку персоналу.

Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства значною мірою залежить і від ролі найманих працівників. Як дієві особи соціального партнерства вони повинні бути зацікавленими у власному розвитку; здійснювати частину витрат на свою підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні

відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання та ін.

Активна реалізація засобів соціального партнерства дозволить налагодити процес безперервного інвестування розвитку персоналу, підвищити ефективність таких інвестицій і, як наслідок, забезпечить високий рівень економічного розвитку вітчизняних підприємств.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано нові підходи до розв'язання актуального науково-практичного завдання розробки теоретичних засад та методичного забезпечення оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Одержані результати дозволили сформулювати пропозиції щодо вдосконалення інвестування розвитку людських ресурсів у контексті підвищення ефективності управління персоналом на промислових підприємствах. Конструктивні аспекти дослідження дають змогу зробити наступні висновки:

1. За сучасних умов відбуваються фундаментальні зміни характеру праці шляхом її ускладнення та інтелектуалізації, що обумовлює перетворення людського фактору виробництва на вирішальний базис усіх характеристик діяльності підприємства. Провідна роль високоякісної робочої сили у забезпеченні перспектив розвитку вітчизняних підприємств обумовлює об'єктивну необхідність постійного зростання кваліфікаційного рівня персоналу, що відбувається шляхом безперервного розвитку працівників.

2. Трактуювання розвитку персоналу, що існують в сучасній науці, потребують уточнення, позаяк переважно ґрунтуються на організаційному аспекті даного процесу та не повною мірою передають його сутність як складного системного об'єкту соціально-економічного дослідження. На основі синтезу та доповнення існуючих підходів у роботі запропоновано авторське визначення поняття «розвиток персоналу» як цілісного активного процесу удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри.

3. З метою раціональної організації розвитку персоналу підприємства та підвищення його результативності систематизовано форми професійного навчання працівників за такими основними групами: змістом навчання; місцем проведення навчальних заходів; тривалістю навчального періоду; часом здійснення; характером отримуваних знань та навичок; суб'єктами навчання.

4. Обґрунтовано необхідність та з'ясовано економічну сутність інвестування в розвиток персоналу як важливої передумови формування та нарощення людського капіталу підприємства з метою отримання значного за обсягом і тривалого за часом економічного і соціального ефектів. Здійснено класифікацію інвестицій у розвиток персоналу підприємства за наступними

ознаками: соціально-економічною сутністю (витрати на навчання, охорону здоров'я, виробничу адаптацію та атестацію працівників, на професійно-кваліфікаційне просування, посилення мотивації до праці); джерелами фінансування (власні та залучені); терміном інвестування (короткострокові та довгострокові).

5. З метою дослідження ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства узагальнено та адаптовано до особливостей навчальних заходів основні методи оцінки ефективності інвестиційних проектів, а саме: метод чистої приведеної (теперішньої) вартості; метод внутрішньої норми доходності; метод індексів прибутковості; метод точок Фішера. Труднощі застосування цих методів при оцінці ефективності інвестування у розвиток персоналу підприємства полягають в тому, що вони базуються виключно на фінансових аспектах інвестування та не враховують фактору невизначеності індивідуальної поведінки працівника. Для подолання зазначених труднощів запропонована інтегральна методика, що доповнює фінансові методи оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу показниками, які враховують людський фактор та дозволяють оцінити досягнутий рівень розвитку працівників.

6. Результати аналізу процесів інвестування у розвиток персоналу на промислових підприємствах України свідчать про те, що вітчизняні підприємства недооцінюють значення інвестицій у розвиток працівників як передумови формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили. З огляду на це особливої ваги набуває доведення роботодавцям необхідності переорієнтації з матеріально-речового на людський чинник виробництва, реалізації підходу до працівника як до капіталу – об'єкту інвестицій з високою нормою віддачі.

7. Здійснено обчислення показників ефективності інвестицій у заходи з розвитку персоналу на десяти підприємствах обробної промисловості, результати якого підтвердили доцільність здійснення таких вкладень. З'ясовано, що найбільш прибутковими та успішними на ринку є саме ті суб'єкти господарювання, які активно інвестують кошти у навчання своїх працівників. Такий висновок підтверджений на основі економіко-математичного обґрунтування, що описує залежність впливу частки навченого персоналу у загальній кількості штатних працівників на обсяг валового прибутку підприємства у розрахунку на одного працівника.

8. На вітчизняних підприємствах поки що не створено єдиної системи показників, які описують та прогнозують динаміку витрат на персонал та продуктивності використання людських ресурсів, що значно утруднює результативне управління процесами розвитку персоналу. Зважаючи на це, розроблено систему показників розвитку персоналу на мікроекономічному рівні. Також запропоновано узагальнену систему показників людських ресурсів підприємства, яка враховує характеристики не лише розвитку персоналу, але й його залучення, утримання та збереження, а також дозволяє відслідковувати вплив зміни одного параметра даної системи на усі інші. Акцентовано увагу на

вартісних, кількісних та якісних показних з їх диференціацією за абсолютними та відносними величинами.

9. Суттєвим важелем активізації інвестиційних процесів та підвищення ефективності інвестицій у заходи з розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах є використання засобів соціального партнерства, що передбачає поєднання зусиль держави, підприємств та найманих працівників. Обґрунтовано головні напрямки діяльності соціальних партнерів, зокрема: формування державної стратегії розвитку персоналу; створення регіональних та галузевих структур з питань професійної підготовки; мобілізація фінансових ресурсів для здійснення заходів з розвитку персоналу; укладання колективних угод, які містять положення про безперервну освіту працівників; створення національного стандарту якості, що буде відображати прогресивну практику підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок розвитку їх працівників.

10. З'ясовано, що ефективність інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємства значною мірою залежить від ефективності організації навчальних процесів, що досягається на проектній основі. Розроблено модель проекту розвитку персоналу, що характеризується чіткою структурованістю та містить послідовні етапи: період планування проекту, реалізації проекту та період корисної дії. Організація розвитку персоналу на засадах проектного підходу дозволяє чітко налагодити навчальні процеси, збільшити їх результативність та максимізувати віддачу від інвестованих у них коштів.

Застосування розроблених у дисертаційній роботі пропозицій та рекомендацій щодо підвищення ефективності інвестицій у розвиток людських ресурсів стане підґрунтям формування висококваліфікованого персоналу, здатного забезпечити зростання конкурентоспроможності та прибутковості вітчизняних підприємств.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Заклекта О. Удосконалення методів мотивації персоналу в трансформаційній економіці України / О. Заклекта, О. Грішнова // Галицький економічний вісник. – 2005. – № 2(6). – С. 21-26. (0,3 д.а.), авт. – 0,2 д.а. Авторський внесок полягає у з'ясуванні ефективності існуючих систем мотивації персоналу та розробці основних напрямків їх вдосконалення.

2. Заклекта О. С. Управління проектами навчання персоналу підприємства / О. С. Заклекта // Теоретичні та практичні питання економіки : зб. наук. праць; (за заг. ред. проф. Єханурова Ю. І., Шегди А. В.) – К. : ВПЦ «КУ», 2005. – Вип. 7. – С. 272-277. (0, 27 д.а.).

3. Заклекта О. Людський фактор у впровадженні бюджетного планування на вітчизняних підприємствах / О. Заклекта, П. Федик, О. Демчишин // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 47-51. (0,44 д.а.), авт. – 0,15 д.а. Внесок автора

полягає в аналізі процесу бюджетного планування на вітчизняних підприємствах.

4. Заклекта О. Методи оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства / О. Заклекта // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. / НАН Украины, Ин-т экономики промсти ; редкол. : Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – Т. 3. – С. 234-240. (0,27 д.а.).

5. Заклекта О. Сучасний стан інвестування заходів з розвитку персоналу на українських підприємствах / О. Заклекта // Світ фінансів. – 2007. – Вип. 1(10). – С. 176-185. (0,54 д.а.).

6. Заклекта О. Теодор Шульц і Артур Льюїс: дослідники проблем країн, що розвиваються і людського капіталу / О. Заклекта, О. Заклекта // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – № 1. – 2007. – С. 119-127. (0,32 д.а.), авт. – 0,20 д.а. Внесок автора полягає у дослідженні економічних поглядів Теодора Шульца.

7. Заклекта О. С. Чинники та показники ефективності інвестицій у заходи з розвитку персоналу підприємств / О. С. Заклекта // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. – К. : КНЕУ, 2007. – Т. 1, ч. 1. – С. 280-286. (0,28 д.а.).

8. Заклекта О. Суть та класифікація інвестицій у розвиток персоналу підприємства / О. Заклекта // Теоретичні та практичні питання економіки : зб. наук. праць ; (за заг. ред. проф. Єханурова Ю. І., Шегди А. В.) – К. : ВПЦ „КУ”, 2007. – Вип. 14. – С. 232-237. (0,33 д.а.).

9. Заклекта О. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / О. Заклекта // Наука молода: зб. наук. праць ; (за заг. ред. к. е. н., доц. Адамика Б. П.). – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – Вип. 7. – С. 137-140. (0,25 д.а.)

10. Заклекта-Берестовенко О. Гаррі Беккер – дослідник-новатор соціальних аспектів економіки / О. Заклекта-Берестовенко, О. Заклекта // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2008. – № 3. – С. 144-149. (0,33 д.а.), авт. – 0,22 д.а. Внесок автора полягає в дослідженні вкладу Г.Беккера у розвиток теорії людського капіталу.

Матеріали наукових конференцій:

11. Заклекта О. Вдосконалення сучасних методів мотивації персоналу в системі управління фірмою / О. Заклекта // Матеріали другої міжнародної наукової конференції „Розвиток підприємницької діяльності в Україні: історія та сьогодення”. – Тернопіль, 2004. – С. 118-119. (0, 13 д.а.).

12. Заклекта О. Професійне навчання як умова підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / О. Заклекта // Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції / [за ред. д. е. н., проф. Литвина Б. М.] – Тернопіль : Принтер-інформ, 2005. – С. 236-239. (0,15 д.а.)

АНОТАЦІЯ

Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2008.

У роботі досліджено теоретичні та методичні засади оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Обґрунтовано необхідність значних інвестицій у людські ресурси підприємства на основі узагальнення положень теорії людського капіталу. Здійснено класифікацію інвестицій у розвиток персоналу підприємства за різними ознаками, а також – вигод від їх реалізації. Адаптовано методи оцінки ефективності інвестиційних проектів для визначення результативності інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Проведено комплексне дослідження сучасного стану та тенденцій інвестування розвитку персоналу на підприємствах України.

Визначено пріоритетні напрямки підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства через вдосконалення державної підтримки системи професійної підготовки, оптимізацію витрат на навчання працівників, створення відділів людських ресурсів, удосконалення системи мотивації праці та застосування засобів соціального партнерства.

Ключові слова: розвиток персоналу підприємства, інвестиції у розвиток персоналу підприємства, ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства, професійна підготовка, соціальне партнерство.

АННОТАЦИЯ

Заклекта-Берестовенко Е.С. Эффективность инвестиций в развитие персонала предприятия. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, 2008.

В работе исследуются теоретические и методические основы оценки эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия. Проанализирован генезис категорий «развитие персонала», а также «инвестиции в развитие персонала», предложено авторское видение их трактовки. Выделен ряд факторов развития персонала. Отслежена взаимосвязь развития персонала с общей стратегией развития предприятия. Обоснована необходимость значительных инвестиций в человеческие ресурсы предприятия на основе обобщения ряда положений теории человеческого капитала. Произведена классификация инвестиций в развитие персонала предприятия по разным признакам, а также – результатов от их реализации.

Предложен дифференцированный подход к определению эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия, а именно, выделена социально-экономическая и коммерческая эффективность. Автором адаптированы методы оценки эффективности инвестиционных проектов к определению результативности инвестиций в подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Проведено комплексное исследование современного состояния и тенденций инвестирования развития персонала на предприятиях Украины. Результаты осуществленного анализа засвидетельствовали, что отечественные предприятия недооценивают значение инвестиций в обучение работников как предпосылки формирования высококачественной и конкурентоспособной рабочей силы.

Выделены две группы факторов, которые стимулируют либо сдерживают инвестирование процессов развития персонала отечественных предприятий. Учитывая силу действия той или другой группы факторов, автором выделены возможные стратегии организации обучения персонала, которые используются украинскими предприятиями.

На основе авторских методологических подходов определены показатели эффективности инвестиций в развитие персонала для десяти отечественных предприятий обрабатывающей промышленности. При помощи применения статистических методов исследования установлена прямая корреляционная связь между расходами на развитие персонала и валовыми прибылями на анализируемых предприятиях. Осуществлено экономико-математическое обоснование эффективности инвестиций в развитие персонала путем построения соответствующих математических моделей. Все проведенные расчеты подтвердили необходимость непрерывного инвестирования в человеческие ресурсы предприятия и засвидетельствовали позитивное влияние таких вложений на финансовые результаты деятельности отечественных субъектов хозяйствования.

Определены приоритетные направления повышения эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия путем оптимизации расходов на учебу работников, создания отделов человеческих ресурсов и совершенствования системы мотивации труда. Разработана сбалансированная система показателей человеческих ресурсов предприятия, применение которой позволит наладить результативное управление процессами развития персонала и повысить их эффективность.

Предложен подход к развитию персонала как к инвестиционному проекту, четкая структуризация которого позволит улучшить процесс управления инвестиционной деятельностью предприятия и существенно повысить ее эффективность. Построена эффективная модель организации учебных процессов на отечественных предприятиях, которая характеризуется непрерывностью и включает ряд последовательных этапов.

Выяснено, что действенным рычагом активизации инвестиций в развитие персонала предприятий и повышения их эффективности является использование

средств социального партнерства, которое предусматривает сочетание усилий государства, предприятий и наемных работников. Обозначен ряд функций, которые возлагаются на социальных партнеров с целью достижения поставленных задач, а именно: построение национальной стратегии развития трудового потенциала; разработка соответствующей нормативно-правовой базы; создание национальных стандартов качества развития персонала; налаживание государственной системы кредитования работодателей для организации и осуществления ими непрерывного развития персонала и др.

Ключевые слова: развитие персонала предприятия, инвестиции в развитие персонала предприятия, эффективность инвестиций в развитие персонала предприятия, профессиональная подготовка, социальное партнерство.

ANNOTATION

Zakleka-Berestovenko O. S. The efficiency of the investments in personnel development of the enterprise. – Manuscript.

The dissertation for obtaining a degree in economic sciences at specialty 08.00.04 – economics and management of the enterprises (according to types of economic activity). – The Kyiv national university of name of Taras Shevchenko, Kyiv, 2008.

Theoretical principles of the investments in the personnel development efficiency of the enterprise are investigated in the work. The necessity of considerable investments in human resources of the enterprise on the basis of a range of generalizations of the human capital theory is proved. The classification of the investments in the enterprise personnel development according to different features is carried out as well as of the benefits from their realization.

The estimation methods of the investments project efficiency are adapted for determination of the effectiveness of the investments in preparation, retraining and advanced courses for gaining higher qualification of the workers.

Complex research of the modern state and tendencies of investing of the personnel development are conducted at the enterprises of Ukraine.

The priority directions of the investments efficiency increasing in the personnel development of the enterprise through optimization of the expenses on workers education, creation of human resources departments, labour motivation system improvement and means of social partnership application.

Keywords: the personnel development of the enterprise, the investments in personnel development of the enterprise, the efficiency of the investments in personnel development of the enterprise, the professional training, the social partnership.

Підп. до друку 11.12.2008 р. Формат 60x90/16 Друк граф ар. Ум. друк. арк. 1,15. Зам. №
Наклад. 100 прим. Друк ТОВ