

ПРОЦЕС ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасній економічній науці набули широкого розповсюдження і стали одними з найбільш актуальних питання, що стосуються інвестування в людський капітал. Відтворення людського капіталу представляє собою безперервний процес формування, розвитку та використання його складових у результаті інвестицій. Аналізуючи процес інвестування в людський капітал на мікрорівні, можна виділити кілька етапів.

На першому етапі проходить оцінка накопиченого людського капіталу підприємства та обґрунтування потреби в інвестиціях. На даному етапі доцільно провести діагностику стану людського капіталу підприємства, яка буде ефективною тільки при комплексному, системному підході до цієї проблеми. Необхідність діагностики людського капіталу, а отже, і економічних та управлінських рішень посилюється тим, що людська складова ринкових перетворень враховується недостатньо, що перешкоджає розвитку підприємства.

Оскільки людський капітал розглядається нами як реалізовані здібності, втілені в конкретному результаті праці, тому доцільно виділити ті показники використання людського капіталу, що показують ступінь та можливості застосування накопичених елементів людського капіталу. Під можливостями ми розуміємо сформовані об'єктивно та суб'єктивно певні умови як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, при яких у тому чи іншому ступені реалізуються здібності людини. Комплекс показників дозволить виявити рівень розвитку та використання наявного людського капіталу підприємства і пріоритетні напрями інвестування грошових коштів у людський капітал на другому етапі, а також вибрати серед них ті, в які вкладення коштів будуть найдоцільніші з урахуванням особливостей та специфіки підприємства. Серед напрямів інвестування в людський капітал на рівні підприємства найчастіше в літературі можна зустріти такі: інвестиції в освіту та спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників, інвестиції на підтримання та відновлення здоров'я працівників, охорону праці, мотивацію, мобільність, підприємницьку здатність тощо. На третьому етапі варто провести оцінку інвестиційних можливостей та майбутніх витрат підприємства, яка полягає в обґрунтуванні необхідних обсягів інвестицій та визначенні наявного ресурсного забезпечення.

На четвертому етапі доцільно здійснити прогноз економічної ефективності інвестицій в людський капітал. Управління інвестиціями має бути засноване на постійній оцінці їх ефективності. В цьому випадку ефективність інвестицій буде свідчити про повноту досягнення поставлених цілей і оптимальність їх вибору. Даний етап відіграє головну роль у всьому процесі інвестування, оскільки основним мотивом здійснення інвестицій є дохід. Оцінку ефективності інвестиційних проєктів слід здійснювати через співставлення отриманого грошового потоку та суми інвестицій, вкладеної в проєкт.

На цьому ж етапі варто провести оцінку ризиків здійснених інвестицій. Під ризиком ми розуміємо вірогідність виникнення умов, що призводять до негативних наслідків для всіх чи окремих учасників проєкту. Основними ризиками можуть бути велика тривалість інвестиційного періоду, наслідки звільнення працівника і переходу його до іншого роботодавця, неліквідність людського капіталу. Але головний ризик криється в тому, що підприємець, спрямовуючи інвестиції в людський капітал, не знає напевне, як будуть засвоєні інвестиції і чи припадуть вони на ту частину людського капіталу, яка формує робочу силу і буде задіяна на виробництві.

Також при оцінці ризиків інвестиційного проєкту у розвиток людського капіталу необхідно пам'ятати, що інвестиції в блок загальних знань і підготовки мають більш високий ступінь ризику, ніж інвестиції у блок спеціальних знань та навичок. Це пояснюється тим, що загальні знання можуть бути використані практично на кожному підприємстві, оскільки не відображають специфіки сфери діяльності, а спеціальні знання, навпаки, важко використати на інших підприємствах і галузях діяльності.

На п'ятому етапі безпосередньо проходить інвестування грошових коштів у людський капітал працівників. Тут необхідно звернути увагу на те, що одні і ті ж інвестиційні заходи справляють неоднаковий вплив на різних працівників. Так, наприклад, два працівники, що пройшли підвищення кваліфікації на одних і тих же курсах можуть засвоїти та застосовувати знання на практиці в різній мірі. Це буде визначатися їх особистими якостями та природними здібностями. Тому в ході інвестування необхідна оперативність реагування, гнучкість та застосування індивідуального підходу до працівників.

І на заключному етапі здійснюється формування та накопичення людського капіталу підприємства.