УДК 331.101:334.02:338.27
JEL J101; J20; D8

Брінцева О.Г., к.е.н., доцент
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. В. Гетьмана»

РИЗИКИ ПРИ ІНВЕСТИЦІЯХ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ І ПРОБЛЕМИ ФІКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В статті досліджено проблеми інвестування в розвиток персоналу та ризики, які по'вязані з цим процесом. Визначено вплив ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу на людський капітал за основними сферами його фіктивізації (фіктивний капітал освіти, професійних навичок, здоров'я). Запропоновано напрями зменшення негативного впливу ризиків на процеси формування, використання та збереження людського капіталу на мікрорівні.

Ключові слова: *ризики, інвестиції у розвиток персоналу, фіктивізація, фіктивний людський капітал, кадрова безпека*

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвиток персоналу є однією з найважливіших функцій системи управління підприємства, він має здійснюватися безперервно для підвищення продуктивності праці, формування сучасних компетенцій та набуття нових конкурентних переваг. Однак, інвестиції у розвиток персоналу пов'язані з багатьма ризиками, основними з яких є такі: 1) висока плинність персоналу в сучасних організаціях вже є досить звичним явищем, тому інвестиції в персонал можуть бути неефективними; 2) за даними опитування компанії Head Hunter [11], сучасний працівник змінює роботу в середньому раз на 2-3 роки, тому досить складно планувати його професійне та кар'єрне зростання в межах окремої організації; 3) соціально-економічна та політична нестабільність не дозволяє ефективно здійснювати довгострокове планування діяльності підприємства, тому воно може не отримати віддачу від інвестицій в персонал; 4) від інвестування в персонал до отримання доходу проходить досить значний час, що веде до зростання ризиків, особливо в умовах нестабільності; 5) процеси, які відбуваються в соціально-трудовій сфері, зокрема поглиблення кризових явищ, сприяють зростанню ризиків при інвестуванні в персонал; 6) в сучасних умовах знання застарівають досить швидко, що суттєво зменшує віддачу від інвестицій у розвиток персоналу.

Аналіз останніх публікацій. Розвиток персоналу та ризики, пов'язані з цим процесом, ґрунтовно досліджено в роботах Грішнової О.А., Захарової О.В., Заклекти-Берестовенко О.С., Кібанова А.Я., Міщук Г.Ю., Савченка В.А. та ін. Питання фіктивізації людського капіталу висвітлені в роботах Колядіна О.П., Петренка В.П., Полякова О.А., Ревтюка Є.А., Мацькевича О.Ю.

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на те, що багато аспектів, пов'язаних з розвитком персоналу, вже досліджено в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених, питання фіктивізації людського капіталу при інвестуванні в розвиток персоналу підприємств залишаються практично не розглянутими. Це стосується передусім ефективності процесів формування і використання людського капіталу на мікрорівні та чинників, що поглиблюють фіктивізаційні тенденції в сучасних умовах.

Результати дослідження. Інвестиції у розвиток персоналу можна класифікувати за такими ознаками [5, с. 43]: за соціально-економічною сутністю (витрати на навчання; витрати на охорону здоров'я; витрати на мобільність; витрати на пошук економічно важливої інформації; витрати на посилення мотивації до праці; витрати на виробничу адаптацію персоналу; витрати на атестацію працівників; витрати на професійно-кваліфікаційне просування), за джерелами фінансування (зовнішні – кошти державного бюджету, регіональних бюджетів, громадських фондів, працівників); внутрішні – власні кошти підприємства), за терміном інвестування (короткострокові; довгострокові), за характером витрат (безпосередні – інвестиції, які спрямовані на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників, їх виробничу адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри; опосередковані – витрати на створення високопродуктивних робочих місць, скорочення ділянок ручної некваліфікованої праці тощо, тобто ті, що безпосередньо не відносяться до розвитку персоналу, але створюють для нього передумови).

Змушені констатувати, на жаль, що інвестиції у розвиток персоналу не завжди ефективні. Високі ризики отримання збитків від цих інвестицій стримують роботодавців як в забезпеченні необхідного обсягу вкладень, так і в розробці відповідного змістовного наповнення програм навчання персоналу та їх імплементації на підприємствах. Послуги консалтингових компаній в сфері розвитку персоналу є досить дорогими, крім того знову ж таки немає гарантій їх високої економічної ефективності. Соціальний ефект, який отримується в результаті використання консалтингових послуг, також важко виміряти, знання застарівають швидко, тому в умовах кризи більш доцільно проводити навчання безпосередньо фахівцями підприємства, які отримали відповідну підготовку.

Підприємства в своїй діяльності стикаються з великою кількістю ризиків, більшість з яких за умови своєчасного виявлення можуть не завдати суттєвих фінансових збитків. Ризики можна класифікувати за такими основними критеріями [7-9]: 1) за характером наслідків розрізняють чисті та спекулятивні ризики. Чисті ризики практично завжди несуть у собі втрати для підприємницької діяльності, а спекулятивні можуть нести як втрати, так і додатковий прибуток; 2) за часом ризики можуть бути короткостроковими і постійними, а також ретроспективними (пов'язані із рішеннями, що були прийняті у минулому, але реалізуються тепер внаслідок зміни певних факторів впливу), поточними (співвідносяться із поточною діяльністю, змінюються під впливом постійно діючих факторів ризику) і перспективними (пов'язані з можливими змінами умов функціонування суб'єкта ризику нині, що в майбутньому може створити або змінити ризиковану управлінську ситуацію, подію, операцію тощо); 3) за рівнем втрат ризики поділяються на низькі, помірні, повні або мінімальні, оптимальні, допустимі, середні, максимальні, критичні, катастрофічні; 4) за сферою виникнення розрізняють зовнішні та внутрішні ризики, тобто ризики, породжені ендогенними або екзогенними факторами функціонування об'єкту ризику відповідно; 5) за природою виникнення розрізняють суб'єктивні (невизначеність цілей діяльності: неправильне розуміння процесів, що аналізуються, недостатній рівень кваліфікації, освіти, досвіду, необґрунтовані амбіції), об'єктивні (нестача інформації, стихійні лиха, макроекономічні, політичні зміни).

Ризик при інвестуванні у розвиток персоналу визначається як ймовірність загрози безповоротної, повної або часткової, втрати коштів, інвестованих підприємством у

людський капітал та ймовірність неотримання підприємством економічної віддачі від інвестування у людський капітал як у поточних умовах здійснення процесу інвестування, так і у майбутньому [6, с. 166].

В роботі [4, с. 170] проведена класифікація ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства, відповідно до якої за джерелами виникнення визначають: 1) ризики, що пов'язані з працівником; 2) ризики, які стосуються підприємства; 3) ризики, пов'язані із зовнішніми змінами. Ризики також класифікуються на такі групи: ризик дострокового звільнення; ризик неефективного навчання; ризик неузгодженості стратегії підприємства та дій по управлінню персоналом; ризик неінвестування. На нашу думку було б доцільним класифікувати ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства за джерелами виникнення на внутрішні (які об'єднують наслідки дії всіх внутрішньо організаційних чинників; підприємство може мінімізувати їх негативний вплив) та зовнішні (що не залежать від підприємства і є наслідком впливу зовнішнього середовища – ризики, пов'язані з негативним впливом кризових явищ, соціально-економічною, політичною нестабільністю, глобалізаційними процесами та ін.).

Варто відзначити, що зміни в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в сучасних умовах, є досить різновекторними та суперечливими. Вони передусім пов'язані з такими процесами як зростання рівня нестабільності, негарантованості дотримання трудових прав працівників, прекаризаційними тенденціями, зниженням рівня соціальної згуртованості та відповідальності на всіх рівнях, фіктивізаційними процесами в царині людського капіталу, обумовленими як зниженням можливостей його формування, так і продуктивного використання та збереження.

Нагромадження фіктивного людського капіталу, зростання його частки у загальному обсязі людського капіталу ми називаємо процесами фіктивізації людського капіталу. Ці процеси відбуваються як за рахунок створення нового фіктивного людського капіталу, так і шляхом перетворення реального людського капіталу на фіктивний в результаті тривалого невикористання або цілеспрямованих деформацій.

Відповідно до визначених нами видів фіктивного людського капіталу залежно від сфер його формування можна виокремити [2, с. 96-97]: 1) фіктивний капітал освіти – використовує людина, яка отримала фіктивні документи про середню освіту / вищу освіту / науковий ступінь / вчене звання; 2) фіктивний капітал професійних навичок використовує людина, яка має фіктивні документи про професійну кваліфікацію (сертифікати про успішне закінчення мовних курсів, посвідчення водія та ін., про атестацію, професійне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку тощо); 3) фіктивний капітал здоров'я використовує людина, яка пройшла формальний профілактичний медичний огляд, має фіктивні документи про задовільний стан здоров'я, що дозволяє їй працювати, навчатись, носити зброю, керувати транспортними засобами, відвідувати оздоровчі заклади та ін.

На мікрорівні процеси фіктивізації людського капіталу найбільшою мірою пов'язані із неефективністю систем навчання, високою плинністю кадрів, швидким застаріванням знань, їх специфічністю та складністю використання в межах іншої організації, наприклад, якщо підприємство використовує специфічне програмне забезпечення або його вид діяльності вимагає спеціальних знань, які досить незначною мірою можна використати в інших сферах діяльності. Ризики інвестування у розвиток персоналу

підприємства та сфери формування фіктивного людського капіталу представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Ризики інвестування у розвиток персоналу підприємства та сфери формування фіктивного людського капіталу

<table>
<tr><td rowspan="2">Види ризиків інвестування у розвиток персоналу</td><td colspan="3">Сфери формування фіктивного капіталу</td></tr>
<tr><td>Фіктивний капітал освіти</td><td>Фіктивний капітал професійних навичок</td><td>Фіктивний капітал здоров'я</td></tr>
<tr><td>Ризик дострокового звільнення</td><td>Формування пов'язане з отриманням вузькопрофільної освіти</td><td>Формування пов'язане зі специфічністю знань, отриманих під час навчання</td><td rowspan="2">Формування пов'язане зі специфічністю проведених тренувань</td></tr>
<tr><td>Ризик неефективного навчання</td><td colspan="2">Формування пов'язане з низькою якістю отриманих знань, їх неконкуренто-спроможністю</td></tr>
<tr><td>Ризик неузгодженості стратегії підприємства та дій по управлінню персоналом</td><td colspan="2">Формування пов'язане з отриманням знань, які не набудуть корисного використання в межах даної організації</td><td rowspan="2">Формування пов'язане із зношенням людського капіталу</td></tr>
<tr><td>Ризик неінвестування</td><td>Формування пов'язане із застаріванням отриманих у ВНЗ знань, їх несвоєчасним оновленням</td><td>Формування пов'язане несвоєчасним проведенням навчання</td></tr>
</table>

Джерело: розроблено автором.

У своїй діяльності підприємство стикається з багатьма ризиками, які пов'язані з персоналом як ключовим активом будь-якої сучасної організації. Побудова ефективної системи кадрової безпеки, яка має мінімізувати ризики та загрози, пов'язані з персоналом, є одним з дієвих напрямів зменшення ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства. Так, зокрема, ефективна система кадрової безпеки спрямована на [10, с. 198]: запобігання внутрішнім і зовнішнім впливам, загрозам і ризикам, пов'язаним з персоналом (створення безпечних умов праці; захист інформації та комп'ютерних мереж; розвиток кадрового потенціалу; забезпечення гідної праці; створення сприятливого морально-психологічного клімату) та ліквідацію внутрішніх і зовнішніх впливів та загроз, пов'язаних з персоналом (моніторинг та вжиття заходів зі зменшення внутрішніх та зовнішніх ризиків; ліквідація наслідків зловживань персоналу; своєчасне виявлення та звільнення працівників-інсайдерів).

Висновки. Людина є найвищою цінністю сучасної організації, тому навіть в умовах обмежених ресурсів необхідно забезпечувати персоналу можливості для розвитку, який має бути безперервним процесом, спрямованим на набуття ключових професійних компетенцій, формування унікальних конкурентних переваг працівника та підвищення продуктивності його праці. Для зменшення ризиків втрати фінансових ресурсів необхідна розробка стратегії мінімізації ризиків, пов'язаних з персоналом, яка передусім передбачає запровадження ефективної системи кадрової безпеки,

вдосконалення процесів добору персоналу, методів проведення його атестації, мотиваційної складової кадрової політики, підвищення лояльності працівників до корпоративних цінностей за рахунок побудови ефективної, орієнтованої на досягнення високих результатів корпоративної культури.

Література.

1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. - 2011. - № 1. - С. 39-46.
2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. - 2015. - № 1(23). - С. 90-101.
3. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 167-178.
4. Дьомкіна О.В. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства: класифікація та причини виникнення / О.В. Дьомкіна // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. - № 9. - Частина 4. – С. 169-172.
5. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства: Дис... канд. екон. наук: 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2008. – 195 с.
6. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.
7. Івченко І.Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій : навч. посіб. / Івченко І.Ю. – К. : Центр учбової літера- тури, 2007. – 344 с.
8. Камінський А.Б. Економічний ризик та методи його вимірювання: навч. посіб. / Камінський А.Б. – К. : Видавничий дім Козаки, 2002. – 120 с.
9. Лук'янова В.В. Діагностика ризику діяльності підприємства: [монографія] / В.В. Лук'янова. – Хмельницький : ПП В.В. Ковальський, 2007. – 312 с.
10. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519, [1] с.
11. Українці змінюють роботу кожні 2−3 роки. Head Hunter UA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hh.ua/article/13541

References.

1. Grishnova O. A. Sotsial'na vidpovidal'nist' u konteksti podolannya systemnoyi kryzy v Ukrayini / O. A. Grishnova // Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. - 2011. - # 1. - S. 39-46.
2. Grishnova O.A., Brintseva O.H. Fiktyvnyy lyuds'kyy kapital: sutnist', kharakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannya / O.A. Grishnova, O.H. Brintseva // Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. - 2015. - # 1(23). - S. 90-101.
3. Grishnova O.A., Mishchuk H.Yu. Sotsial'ni innovatsiyi u trudoviy sferi: sutnist', vydy, osoblyvosti realizatsiyi v Ukrayini / O.A. Grishnova, H.Yu. Mishchuk // Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. – 2013. – # 2. – S. 167-178.
4. D'omkina O.V. Ryzyky pry investytsiyakh u rozvytok personalu pidpryyemstva: klasyfikatsiya ta prychyny vynyknennya / O.V. D'omkina // Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. – 2014. - # 9. - Chastyna 4. – S. 169-172.
5. Zaklekta-Berestovenko O.S. Efektyvnist' investytsiy u rozvytok personalu pidpryyemstva: Dys... kand. ekon. nauk: 08.00.04 – «Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)» / Kyyivs'kyy natsional'nyy universytet imeni Tarasa Shevchenka. – K., 2008. – 195 s.
6. Zakharova O. V. Upravlinnya investuvannyam u lyuds'kyy kapital: metodolohiya, otsinka, planuvannya : monohrafiya / O. V. Zakharova. – Donets'k : DVNZ DonNTU, 2010. – 378 s.
7. Ivchenko I.Yu. Modelyuvannya ekonomichnykh ryzykiv i ryzykovykh sytuatsiy : navch. posib. / Ivchenko I.Yu. – K. : Tsentr uchbovoyi litera- tury, 2007. – 344 s.

8. Kamins'kyy A.B. Ekonomichnyy ryzyk ta metody yoho vymiryuvannya: navch. posib. / Kamins'kyy A.B. – K. : Vydavnychyy dim Kozaky, 2002. – 120 s.
9. Luk"yanova V.V. Diahnostyka ryzyku diyal'nosti pidpryyemstva: [monohrafiya] / V.V. Luk"yanova. – Khmel'nyts'kyy : PP V.V. Koval's'kyy, 2007. – 312 s.
10. 10. Sotsial'na vidpovidal'nist': navch. posib. / [A.M. Kolot, O.A. Hrishnova, O.O. Herasymenko ta in.]; za zah. red. d.e.n., prof. A.M. Kolota. – K.: KNEU, 2015. – 519, [1] c.
11. 11. Ukrayintsi zminyuyut' robotu kozhni 2−3 roky. Head Hunter UA [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://hh.ua/article/13541

Елена Бринцева, к.э.н., доцент,
ГВУЗ «Киевский национальный
экономический университет им. В. Гетьмана»

РИСКИ ПРИ ИНВЕСТИЦИЯХ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОБЛЕМЫ ФИКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье исследованы проблемы инвестирования в развитие персонала и риски, связанные с этим процессом. Определено влияние рисков при инвестициях в развитие персонала на человеческий капитал по основным сферам его фиктивизации (фиктивный капитал образования, профессиональных навыков, здоровья). Предложены направления уменьшения негативного влияния рисков на процессы формирования, использования и сохранения человеческого капитала на микроуровне.

Ключевые слова: *риски, инвестиции в развитие персонала, фиктивизация, фиктивный человеческий капитал, кадровая безопасность*

Olena Brintseva, *Ph.D., Associate professor*
Vadym Hetman Kyiv National Economics
University

RISKS IN INVESTMENT AT THE STAFF DEVELOPMENT AND PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL FIKTYVIZATION

The problem of investment in staff development and the risks related with this process are studied in the article. The influence of risks in investing at the staff development on human capital in key areas of its fiktyvization (fictitious capital of education, professional skills, health) are defined. The directions of reducing of the negative impact of risks on the development, use and preservation of human capital at the micro level are offered (development of strategy of the minimization of the risks related with the staff, which primarily involves the implementation of effective personnel security, improving recruitment processes, methods of its certification, motivational policy, increasing the loyalty of employees to the corporate values by building an efficient, focused on achieving high results corporate culture).

Keywords: risks, investments in staff development, fiktyvization, fictitious human capital, personnel safety.