

2. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала / М. Кляйнманн. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 215 с.

3. Пархоменко Н. А. Теоретичні засади стратегічного управління персоналом / Н. А. Пархоменко // Вісник Східноукр. нац. ун-ту імені В. Даля. – 2009. – № 3. – С. 133–135.

Особливості та проблеми інвестування в персонал підприємства
Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету,
vikakova04@gmail.com

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається компетентністю її персоналу, адже кадри вирішують все. В сучасних умовах коли знання, уміння та навички персоналу швидко застарівають, досить важливим є спроможність організації постійно інвестувати у професійний розвиток своїх працівників.

В. Савченко дає таке визначення професійного розвитку персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [1].

Проте інвестиції в персонал підприємства не вичерпуються лише інвестиціями в його професійний розвиток. Погоджуємося із А. Момчасвою, яка вважає, що всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які призводять до зростання продуктивності праці та заробітної плати працівника є інвестиціями в персонал. Процес інвестування здійснюється розглядається і як вкладення фінансових ресурсів, і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності [2].

А. Тельнов визначає такі види інвестицій у персонал підприємства: пряма заробітна плата; оплата невідпрацьованого часу (щорічні відпустки, оплата по хворобі, оплата неробочих і святкових днів та ін.); преміальні і грошові винагороди (премії в кінці року або сезонні премії; премії по участі у прибутках та ін.); вартість професійного навчання (підготовка кадрів; підвищення кваліфікації; перепідготовка; навчання у ВНЗ та ПТУ; заробітна плата викладачам; розробка методик навчання); вартість культурно-побутового обслуговування (вартість їдальні на підприємстві та інші послуги з харчування; витрати на функціонування профкому підприємства та вартість пов'язаних з цим послуг для зайнятих); витрати на соціальний захист (встановлені законом виплати на соціальне забезпечення; медичне обслуговування; техніку безпеки; додаткові пенсії); витрати на якість праці (забезпечення сприятливих умов праці; активізація творчої діяльності; заохочення раціоналізаторства і винахідництва; матеріальне стимулювання за якість праці; підтримання високого рівня культури праці); витрати праці, які ніде не класифіковані (вартість перевезення робітників на роботу і з роботи; вартість робочого одягу; вартість відновлення здоров'я та інші види вартості праці) [3, с. 237].

За статистикою, більшу частину коштів у розвиток персоналу вкладають організації, які займаються фінансами, страхуванням, нерухомістю, високими

технологіями і транспортними послугами, і, як правило, меншу в області виробництва, охорони здоров'я, агрокультури, будівництва і освоєння родовищ [4].

До основних особливостей інвестування в персонал підприємства відносяться наступні аспекти:

1. Обсяг отриманих прибутків та інших дивідендів прямо залежить від терміну працездатності працівника.

2. Людський капітал підприємства схильний до зносу, однак він має властивість накопичення і примноження.

3. Підвищення прибутковості людського капіталу спостерігається тільки в процесі його накопичення (за допомогою перенавчання та виробничого стажу).

4. Інвестиціями в персонал можуть бути визнані лише ті вклади, які економічно виправдані.

Проте інвестиції у персонал не просто вкладення, вони повинні бути підкріплені працею і зусиллями, спрямованими на саморозвиток працівника, розвиток його креативності та творчості.

Аналіз літератури [1-4] дав змогу визначити певні фактори, які стримують вкладення інвестицій в персонал:

– незацікавленість роботодавців інвестувати у персонал у зв'язку із нечітким баченням ефективності цих інвестицій;

– недостатність фінансових ресурсів для забезпечення інвестицій в персонал підприємства;

– недостатній рівень заохочення професійного розвитку працівників;

– невпевненість роботодавця щодо лояльності працівників, які проходять навчання, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію, можуть перейти на інше підприємство, що призведе до втрати коштів;

– відсутність єдиної методики оцінки ефективності інвестицій в персонал;

– недостатня мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня;

– нерозуміння роботодавцями причинно-наслідкового зв'язку між інвестиціями в персонал та ефективністю діяльності підприємства;

– складність визначення витрат, які необхідно віднести до інвестицій в персонал;

– тривалий період окупності інвестицій в персонал.

Для вирішення цих проблем необхідна чітка стратегія підприємства щодо інвестування у розвиток персоналу та розподіл функцій між учасниками процесу управління розвитком персоналу. Так менеджери вищої ланки повинні пов'язувати загальну стратегію розвитку персоналу із з поточними та перспективними організаційними потребами підприємства. Менеджери середньої ланки повинні активно підтримувати працівників у навчанні та використовувати ними набутих знань та вмінь у практичній діяльності. Працівники підприємства повинні прагнути до постійного розвитку, підтримувати зусилля керівництва, спрямовані на забезпечення зв'язку заходів із розвитку персоналу із підвищенням ефективності діяльності підприємства.

Підводячи підсумки, варто зазначити, що інвестуючи у розвиток свого персоналу керівництво підприємства не повинно розраховувати на швидку окупність внесених вкладень. Тільки при правильній стратегії розвитку персоналу із з поточними та перспективними організаційними потребами підприємства та при повній самовіддачі такі вкладення будуть приносити зиск. Проте варто зазначити, що більшість відомих у всьому світі компаній, йшло по шляху свого розвитку саме шляхом вкладання коштів в свій персонал.

Використана література:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Момчева А. М. Інвестиції в персонал як чинник підвищення ефективності діяльності організації / А.М. Момчаєва // Ефективна економіка. – 2013. – № 10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2400> (дата звернення 12.10.2019).
3. Тельнов А. С. Трансакційний підхід до інвестицій в людський капітал / А. С. Тельнов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 235–241.
4. Рісін І. Є. Інвестування коштів у персонал як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства / Рісін І. Є. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2126> (дата звернення 12.10.2019).

Вплив організаційної культури на управління персоналом в організації
*Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ,
Холостенко В. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності
«Адміністративний менеджмент» НФаУ,
story2302@mail.ru*

Сьогодні існує безліч підходів до визначення залежності між культурою підприємства і результатами його діяльності. Вони визначають вплив культури на діяльність організації через такі процеси: корпоративний дух; ухвалення рішень; контроль виконання; канали комунікації; ототожнення організації; сприйняття внутрішнього середовища; виправдання своєї поведінки [1, с. 18].

Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості організаційна культура може значно впливати на трудову поведінку, мотивацію та саморозвиток працівників.

М. Артеменко пропонує розрізняти позитивну та негативну організаційну культуру [2]. Позитивна організаційна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб. Негативна організаційна культура відображає ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Н. Фіщук та І. Ломачинська визначають такі специфічні функції організаційної культури: надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності; допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві; стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності при виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій) [2].

Організаційна культура створюється й підтримується керівником. Керівник, опановуючи цей інструмент управління, створює підстави для управління персоналом,