

4. Тенденції тіньової економіки в Україні I квартал 2018 р. // Міністерство економіки та економічного розвитку і торгівлі : офіц. вебсторінка. URL: <http://www.me.gov.ua> (дата звернення: 05.11.2019).

5. Всемирный Банк : офіц. сайт. URL: <https://www.vseмирnyjbank.org/> (дата звернення: 05.11.2019).

Одержано 08.11.2019

УДК 65.050.9

Ольга Зіновіївна ВОРОНКА,

*кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту*

Львівського державного університету внутрішніх справ;

Лілія Василівна КУХАРСЬКА,

аспірант кафедри менеджменту

Львівського державного університету внутрішніх справ;

Анастасія Іванівна ВОЛЬНИХ,

студент магістратури факультету психології

Львівського державного університету внутрішніх справ

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙ І БЕЗПЕКА

Формування кадрового потенціалу сучасного підприємства є одним з основних факторів інвестиційного розвитку економіки, оскільки створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда поступово стає найбільш цінним та важливим активом організації. Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства полягає в забезпеченні його необхідними трудовими ресурсами, які здатні ефективно вирішувати завдання та досягати поточних і стратегічних цілей організації.

Вагомий внесок у теоретичне розроблення проблем формування, розвитку та оцінки інвестування у людський капітал внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. Богиня, С. Брю, О. Грішнова, Г. Дмитренко, З.Живко, І. Журавльова, А. Кір'янова, А. Кудлай, О. Кузнєцова, О. Левченко, К. Макконнел, І. Рісіна, В. Савченко, Р. Земська та ін.

В умовах динамічних змін конкурентного середовища підвищення ефективної діяльності підприємства неможливе без здійснення інвестицій у навчання персоналу, розвиток творчих здібностей

працівників, гідної оцінки праці. На думку І. В. Журавльової та А. В. Кудлай інвестиції у розвиток персоналу – це будь-які дії, що спричиняють підвищення кваліфікації та здібностей працівників, а отже й продуктивності праці [1, с. 29]. З підвищенням продуктивності праці відповідно зростає результативність роботи працівників, що стане одним із головних рушійних сил до економічного процвітання підприємства.

Реалізація важливих і невідкладних завдань щодо розвитку персоналу потребує залучення значних ресурсів, особливо матеріальних, якими виступають передусім інвестиції. Інвестувати в людський капітал означає інвестувати в краще майбутнє підприємства. Процес інвестування здійснюється розглядається і як вкладення фінансових ресурсів, і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності [2, с. 33].

Віддача від інвестицій у людину виражається у вигляді прямих і непрямих матеріальних (вищий рівень заробітків, більша можливість брати участь у прибутках організації, кращі умови праці, привілеї та пільги) і моральних (задоволеність від обраної професії, відчуття стабільності та впевненості у майбутньому тощо) вигод. Інвестиції в людський капітал доцільні якщо поточна вартість майбутніх вигод більша або хоча б дорівнює витратам [3, с. 208].

Усі інвестицій у людський капітал К. Макконнел і С. Брю розділяють на такі групи:

- витрати на освіту (включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін.). Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими.

- витрати на охорону здоров'я витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, раціональне харчування та поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці.

- витрати на мобільність, завдяки яким працівники переміщуються з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу [4, с. 176]. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Слід зробити акцент на важливості мотивації персоналу, адже незадовільний рівень мотивації становить ключову загрозу для

кадрової безпеки більшості з досліджуваних підприємств, тому удосконалення системи матеріального і морального стимулювання є основним завданням і служби персоналу, і служби безпеки цих підприємств.

Важливо запровадити соціальні пакети, які повинні призначатися перш за все для працівників, які в найбільшій мірі сприяють створенню високотехнологічної продукції.

На етапі контролю персоналу доцільно застосовувати не лише поліграф, але й взаємодіяти зі зовнішніми суб'єктами безпеки, а також використати інформаційну систему Vibralmage, яка призначена для всебічного дослідження психофізіологічних характеристик працівників.

Висновок. Отже, розвиток кадрового потенціалу підприємства можливий за умови цілеспрямованих вкладень з боку людини, організації, держави. Саме люди, їх знання, уміння, здібності, досвід, інтелектуальний запас, який накопичується може стати джерелом доходів.

Саме тому, на нашу думку головним стратегічним пріоритетом підприємства має стати розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечить у майбутньому не лише розвиток інтелектуального та професійного росту індивіда й підвищить конкурентоспроможність підприємства, що в перспективі стане головною рушійною силою швидкого розвитку економіки держави.

Список бібліографічних посилань

1. Журавльова І. В., Кудлай А. В. Управління людським капіталом : наук. вид. Харків : ХНЕУ, 2004. 284 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, 2001. 254 с.
3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / З. Б. Живко, І. Ю. Копєлев, І. Б. Гапій та ін. Львів : Ліга-Прес, 2013. 380 с.
4. Макконел К.Р., Брю С. Л. Економікс: принципи, проблеми і політика. М. : Республіка, 1992. 400 с.

Одержано 12.11.2019