

*О.А. МИХАЛЬЧЕНКО*, Київ

## **ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті розглянуті існуючі та запропоновані вдосконалені підходи до оцінки ефективності інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

Ключові слова: розвиток кваліфікації персоналу, економічна ефективність, інвестиції.

The article considers existing and proposed improved approaches to investment in air transport enterprises personnel qualification development efficiency estimation.

Key words: personnel qualification development, economical efficiency, investment.

**Постановка проблеми.** Як відомо, в економіці, заснованій на знаннях, найважливішим і одним із самих коштовних ресурсів (факторів виробництва) є праця. При цьому мова йде не просто про кваліфікований персонал, а про фахівців, що володіють спеціальними, часом унікальними, знаннями й навичками. У зв'язку із цим зростає актуальність проблеми інвестицій у людський капітал. У даній статті розглянуто один із елементів інвестування у людський капітал – інвестиції у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженнями у напрямку оцінки ефективності інвестицій у людський капітал підприємства та його розвиток займалися наступні закордонні та вітчизняні вчені: М. Гроссман, Г. Беккер Д. Кіркпатрік, Як Фітц-Енц, Д. Філіпс, Р. А. Нугаєв, М. А. Нугаєв, І.В. Сорока, І.В. Сіменко, Є.Д. Циренова, М.М. Кошель, С. Ю. Рошін, Т.О. Разумова, Е.А. Грішнова та ін. Однак у попередніх наукових дослідженнях, на наш погляд недостатньо глибоко розглянута проблема віддачі на інвестиції у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Мета статті.** Проаналізувати існуючі [1-6] та запропонувати вдосконалені підходи до оцінки економічної ефективності інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Авіатранспортні підприємства інвестують у підготовку й перепідготовку своїх співробітників з метою підвищення продуктивності їх праці, підвищення конкурентоспроможності і максимізації прибутку. Наймані співробітники можуть самостійно інвестувати у власне майбутнє, оплачуючи самостійно заходи з розвитку

кваліфікації такі як освіта, підготовка, перепідготовка, з метою підвищення власної привабливості в на ринку праці й, отже, більше високої оплати праці.

У випадку коли індивід самостійно інвестує у розвиток кваліфікації, суб'єкт інвестицій є одночасно й об'єктом інвестицій, очікуючи в майбутньому одержати віддачу від цих інвестицій у вигляді певного доходу від продажу своєї праці на ринку [1,2].

Інвестиції індивіда у розвиток кваліфікації можна розглядати як здійснення інвестиційного проекту. Ухвалюючи рішення щодо доцільності інвестицій у розвиток кваліфікації, індивід зіставляє необхідні витрати з очікуваною віддачею. У цьому випадку з певною часткою умовності застосовуючи критерії, відомі з інвестиційного аналізу отримаємо наступний вираз:

$$NPV_{PD} = \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot S_t$$

де  $r$  – норма дисконту,

$S_t$  – чистий дохід (заробітна плата і премії) у період  $t$ ;

$T$  – строк окупності інвестицій, тобто період, необхідний для відшкодування здійснених вкладень за рахунок доходів отриманих від роботодавця.

Однак при розгляді інвестицій індивіда у розвиток кваліфікації в якості звичайного інвестиційного проекту не враховується такий немаловажний фактор як переваги індивіда, його бажання стати фахівцем у певній області, робота в якій йому цікава. Не враховується також такий не фінансовий фактор як престиж професії, очікуваний соціальний статус. У цьому випадку будемо виходити з того, що індивід уже визначився з вибором професії у відповідності зі своїми перевагами й порівнює різні варіанти одержання освіти по обраній спеціальності (наприклад, займається вибором найбільш підходящого для нього навчального закладу). Позначимо  $\beta$  коефіцієнт, що відображає переваги індивіда.

Розглянутий вище підхід не враховує також ризик індивіда, пов'язаний з тим, що після одержання освіти він не зможе знайти роботу з обраної спеціальності. Цей ризик обумовлений, в основному, двома факторами. Перший фактор пов'язаний з популярністю, престижністю університету, у якому індивід збирається одержати освіти. Нерідко саме цим фактором визначається ймовірність і швидкість знаходження роботи після одержання освіти. Другий фактор пов'язаний з особливостями знань, які індивід придбає в процесі розвитку кваліфікації.

Позначимо  $P$  імовірність успішного знаходження роботи або кар'єрного зростання після розвитку кваліфікації, тоді формула чистого дисконтованого доходу при здійсненні індивідом інвестицій у розвиток кваліфікації прийме вигляд:

$$NPV_{PD} = \beta \cdot P \cdot \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot S_t$$

де  $\beta$  – коефіцієнт, що відображає переваги індивіда,

$P$  – імовірність успішного працевлаштування після одержання освіти.

Стосовно до розглянутої ситуації можна припустити, що індивіди, схильні до ризику віддадуть перевагу варіанту з низьким значенням  $P$ , але з високим значенням  $NPV$ . Індивіди, що уникають ризику, надійдуть прямо протилежно. Індивіди, нейтральні до ризику, виберуть якийсь проміжний варіант [3,4].

У випадку коли авіатранспортні підприємства виступають суб'єктами інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу існує ряд причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців з необхідним рівнем кваліфікації, у яких авіатранспортні підприємства відчують гостру потребу.

Але нерідко й при наявності на ринку праці потрібних фахівців, деякі суб'єкти ринку воліють не наймати нових, більше кваліфікованих фахівців, а займатися підвищенням кваліфікації власних кадрів. На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною: звільняючи фахівця з недостатньою кваліфікацією й наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, підприємство несе менші граничні витрати, ніж при інвестиціях у підвищення кваліфікації вже найнятих фахівців. Адаже в другому випадку підприємство буде змушене не тільки підвищити заробітну плату (тому що вимоги найманих робітників, як правило, зростають пропорційно їх кваліфікації), але й безпосередньо оплатити розвиток кваліфікації своїх працівників [5,6].

У кожному разі, приймаючи нового працівника, керівництво фірми інформоване про його професійні здатності й особисті якості значно гірше, ніж він сам, при цьому для одержання роботи претендент може навмисно спотворити або сховати яку-небудь інформацію про себе. Виникає асиметрія інформації й підвищуються ризики фірми. Про професійні здатності й особисті якості працюючих співробітників керівництво фірми інформоване, як правило, значно краще.

При розробці інвестиційних проектів, пов'язаних з розвитком кваліфікації персоналу необхідне визначення стратегії здійснення цих інвестицій і оцінка їх ефективності, що є складною теоретичною й методологічною проблемою. На стратегію здійснення інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу впливають не тільки виявлені потреби підприємства в розвитку кваліфікації персоналу, але й характер розвитку кваліфікації, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів. Особливість інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу, їх відмінність від інших видів інвестицій пов'язані з тим, що інвестиції в розвиток кваліфікації співробітника невід'ємні від особистості об'єкта інвестицій.

Розрахунок показника NPV під час аналізу інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств – досить складний процес через те, що оцінити приріст доходу компанії, викликаний інвестиціями в навчання (а не загальний приріст доходу) методами бухгалтерського обліку неможливо. У цьому випадку представляється доцільною ex-post оцінка приросту доходу, викликаного інвестиціями. На основі такої оцінки (тобто на основі аналізу попереднього досвіду) можливі ex-ante оцінки для планованих інвестицій.

Таким чином можна розрахувати показник чистого дисконтованого доходу на певний період, скоректований на коефіцієнт плинності кадрів:

$$NPV_{PD} = (1 - \gamma) \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot (\Delta R_t - (\Delta S_t + Cpd_t))$$

де  $\gamma$  – коефіцієнт плинності кадрів (імовірність звільнення співробітника),

$\Delta R_t$  – приріст доходів після розвитку кваліфікації персоналу у році  $t$ ;

$\Delta S_t$  – приріст заробітної плати після розвитку кваліфікації персоналу у році  $t$ ;

$Cpd_t$  – витрати на розвиток кваліфікації персоналу у році  $t$ .

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Як відзначалося вище, для авіатранспортних підприємств, що діють на висококонкурентному ринку інвестиції в розвиток кваліфікації персоналу є загальними й, отже, досить ризикованими. Чи треба таким підприємствам здійснювати інвестиції в людський капітал? Відповідь очевидна – треба, тому що саме кваліфікований персонал є одним з найважливіших конкурентних переваг в економіці, заснованої на знаннях, а зниження ризику таких інвестицій можливе за рахунок чіткого механізму забезпечення розвитку кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств, формування якого планується у подальших дослідженнях.

**Список літератури:** 1. *Як Фітц-Енц* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала [Текст] / Як Фітц-Енц: пер. с англ. [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных: – М. Вершина, 2006. – 320 с.; 2. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія. [Текст] / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2001. – 254с.; 3. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.И. Добрынин С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова – СПб.: Наука, 1999. – 421с.; 4. *Лысков А.Ф.* Проблемы инвестирования в человеческий капитал [Електронний ресурс] / Лысков А.Ф. / – Режим доступу до статті: <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2005/4/3848.html>.; 5. *Кириянов А.В.* Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Електронний ресурс] / Кириянов А.В. / - Режим доступу до статті: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.; 6. *Матвеева Н.С.* Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала [Електронний ресурс] / Матвеева Н.С., Нестеренко О.С. / - Режим доступу до статті: <http://creativeconomy.ru/library/prd31.php>.

Надійшла до редколегії 20.11.10