

*Ризики не інвестування у розвиток персоналу: причини та особливості*

У сучасних умовах економіки знань інвестиції у розвиток персоналу підприємства набувають ключового значення, адже дають можливість швидко, своєчасно та ефективно реагувати на зміни ринкових умов, використовувати нові технології та досягнення.

Питання вивчення ефективності інвестицій у людський капітал підприємства досліджували у своїх наукових працях такі вітчизняні вчені, як М.С. Владімірова, О.А. Грішнова, О.С. Заклекта-Берестовенко, О.В. Захарова, В.В. Кавецький, О. В. Левчук, А.М. Момчева та інші. Однак, на нашу думку, варто приділити увагу визначенню ризиків, що можуть мати місце при відсутності або недостатності інвестування розвитку персоналу на підприємстві. Адже в умовах економічної кризи питання такого інвестування може природнім чином відійти на другий план, але при цьому варто усвідомлювати які можуть бути наслідки такої економії, або ж за умов обмеженості ресурсів орієнтуватися та спрямувати увагу на зменшення впливу найбільш небезпечних ризиків.

Більшість підприємств розуміють важливість та необхідність інвестування у людський капітал підприємства [2], але за різних умов та причин, таких як відсутність або недостатність коштів на розвиток, недосконалість системи розвитку персоналу на підприємстві, або ж свідомої відмови від інвестицій у розвиток персоналу підприємство, може зіткнутися з наступними ризиками:

1. Ризик того, що на підприємстві будуть працювати недостатньо кваліфіковані фахівці, що може призводити до помилок, зниження якості праці, повільного або недостатньо швидкого виконання своїх посадових обов'язків, підвищеної плинності кадрів. До того ж, якщо навіть

підприємство обирає стратегію прийняття на роботу вже навчених висококваліфікованих працівників та не інвестує у розвиток свого персоналу, з часом знання та кваліфікація будуть втрачати свою актуальність та ефективність праці буде зменшуватись. Це все може призвести до втрати репутації, клієнтів, позицій на ринку, що в свою чергу, впливає на фінансові результати діяльності підприємства.

2. Ризик зменшення мотивації працівників та привабливості підприємства як роботодавця, адже наявність системи навчання та розвитку персоналу на підприємстві є суттєвою перевагою при виборі місця роботи та сприяє формуванню лояльності у працівників до підприємства, на якому вони працюють.

3. Ризик зменшення соціального ефекту від інвестицій, адже підприємства являють собою важливу ланку та джерело для формування та розвитку людського капіталу.

Таким чином, при відсутності або недостатній кількості інвестування у розвиток персоналу на підприємстві можуть виникати певні ризики втрати конкурентних переваг, зниження якості продукції або послуг, зменшення мотивації працівників та плинність кадрів. Але варто й підкреслити обернену сторону ризику, адже відсутність інвестицій у розвиток персоналу підприємства може виступати в деяких випадках стимулом до самостійного навчання та розвитку працівників, формування в них необхідних вмінь та навичок. Що, в свою чергу, призводить до підвищення відповідальності та свідомості щодо свого професійного розвитку. Це набуває ще більшої актуальності з розвитком інформаційних технологій та доступом до глобальних безкоштовних та платних програм навчання у вигляді он-лайн курсів, форумів, тренінгів.

Основною особливістю ризиків не інвестування у розвиток персоналу є наявність людського фактору. Часті людську поведінку та реакцію важко прогнозувати, це пов'язано з мінливістю прагнень та цілей людини, несабільністю у часі психоемоційного стану, особистих обставин,

можливостей розвитку та очікувань щодо короткострокових перспектив власного кар'єрного зростання [3]. А також те, що взагалом важко кількісно визначити та порівняти між собою можливі наслідки у випадку відсутності або недостатності інвестування розвитку персоналу підприємства. Однак це є важливим та перспективним напрямком подальшого дослідження, зокрема виокремлення факторів, що впливають на цей вид ризику та визначення величини їх впливу на загальний рівень ризику. До того ж, побудова ефективної системи управління персоналом, що враховує та узгоджує стратегічні цілі підприємства, дозволить суттєво зменшити вплив ризиків не інвестування розвитку персоналу підприємства

Література: 1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с. 2. Заклекта-Берестовенко, О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства: дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.С. Заклекта-Берестовенко. – К.: КНУ, 2008. 3. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : [монографія] / Захарова О.В. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с. ISBN 978-966-377-103-8 4. Левчук О.В. Управління інвестиціями у людський капітал: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.03 / О.В. Левчук; Нац. аграрний ун-т.-К., 20 с. 5. Лук'янова В.В. Діагностика ризику діяльності підприємства : [монографія] / В.В. Лук'янова. – Хмельницький : ПП В.В. Ковальський, 2007. – 312 с. 6. Chriatiansen C. The Risk-Return Trade-Off in Human Capital Investment. / C. Chriatiansen, J. Shröter Joensen, H. Skyt Nielsen // Labour Economics. – 2007. – № 14(6). – Р. 971–986.