

3. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.

4. Чепелюк М. І. Вплив корпоративної культури підприємства на реалізацію організаційних змін. *Наука сьогодні: теорія, методологія, практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 28–30 вер. 2013 р. Вроцлав : Sp.zo.o. "Diamond trading tour", 2013. С. 28–29.

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Тверська Я. М., здобувач вищої освіти, missis.tver@gmail.com

Науковий керівник: Сисоєв В. В., д. е. н., професор

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

На сучасному етапі розвитку економіки знання та вміння персоналу набувають все більшого значення для результативної діяльності та конкурентоспроможності організацій, впровадження ними інновацій. Інвестиції в персонал є одним із факторів підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності організації в цілому.

Інвестиції в персонал – це вкладення в зростання та розвиток персоналу. Можна виділити два пріоритетних засоби інвестування в персонал: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання (захист здоров'я, організація дозвілля, оснащення робочих місць, витрати на мобільність та ін.). Інвестиції такого типу дозволяють підвищити професіоналізм та продуктивність персоналу, його вмотивованість, відповідальність, адаптивність до змін та зацікавленість у високих результатах.

Доведено, що вкладення в персонал є найбільш вигідними в довгостроковому плані. Так в Японії на нові технології і обладнання витрачається 8 % ВВП, а на освіту і перепідготовку персоналу – 16 %, в США ця частка ще вище – 20 % ВВП [1].

Здатність організації постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва або надання послуг. Загалом ефективний розвиток персоналу зумовлює зростання прибутковості організації та вартості бізнесу. Як наслідок, кожна організація має розвивати персонал, адже

без цього неможливий прогрес та довгострокова стабільність функціонування організації в динамічних та мало прогнозованих умовах розвитку ринкової економіки [2].

Багато керівників організацій, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про працівників, створюючи їм некомфортні умови праці. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат висококваліфікованого персоналу або до зменшення його зацікавленості в результатах своєї роботи. Важливо при цьому не просто знайти і виділити інвестиції, а й ефективно ними розпорядитися. Надання ліцензій, сертифікатів, проведення регулярних занять для розвитку професійних навичок стають вкрай важливим елементом для підтримки конкурентоспроможності організацій [3].

Корисний ефект від інвестицій в персонал відчутний для окремого працівника, організації, яка вкладає інвестиції, та економіки країни в цілому. Працівник отримує переваги від особистого та професійного розвитку, а також імовірного підвищення заробітної плати. Підвищення продуктивності праці персоналу та його лояльності забезпечує підвищення ефективності діяльності організації та досягнення конкурентних переваг у довгостроковому періоді. Економіка країни отримає конкурентоспроможні організації бізнесу, які зумовлюють зростання обсягів випуску товарів та послуг, зайнятості населення, надходження податків тощо.

Можна виділити такі проблеми, які стримують вкладення інвестицій в персонал: незацікавленість роботодавців інвестувати у персонал у зв'язку із нечітким баченням ефективності цих інвестицій; невпевненість роботодавця щодо лояльності працівників, які проходять навчання, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію, можуть перейти до іншої організації, що призведе до втрати коштів; відсутність єдиної методики оцінки ефективності інвестицій в персонал; складність визначення витрат, які необхідно віднести до інвестицій в персонал; тривалий період окупності інвестицій в персонал.

З огляду на фінансову неспроможність роботодавців масово вкладати інвестиції у персонал, доцільно визначити пріоритети щодо інвестування різних категорій персоналу. Необхідно обов'язково окреслити конкретні цілі інвестування в персонал, вибрати програму підвищення кваліфікації, визначити критерії оцінювання

ефективності такого інвестування виходячи з потреб організації, а також після навчання здійснити оцінювання економічної ефективності працівників, в яких інвестувалися кошти.

Найбільш поширеними критеріями для оцінки ефективності інвестування в персонал є чиста приведена вартість, співвідношення витрат і прибутку, а також внутрішній коефіцієнт віддачі.

Таким чином, керівники повинні розуміти, що інвестиції в персонал – це спосіб збільшити продуктивність співробітників, зробити їх вмотивованими. Ефективне цілеспрямоване інвестування в персонал сприятиме підвищенню економічних показників діяльності підприємства. Отже прибутковість сучасного бізнесу залежить від інвестицій в розвиток персоналу.

Література.

1. Кусукина А.В. Инвестиции в персонал как фактор экономического роста предприятия. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 10-4. С. 749-749. URL: <https://applied-research.ru/article/view?id=7621> (дата звернення: 13.11.2020).

2. Момчева А. М. Інвестиції в персонал як чинник підвищення ефективності діяльності організації. Ефективна економіка. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2400> (дата звернення: 01.11.2020).

3. Денисенко Є. І. Інвестиції в персонал як основа розвитку організації. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/6034/1/Денисенко%20Є.І.%20Інвестиції%20в%20персонал%20як%20основа%20розвитку%20організації.pdf> (дата звернення: 28.10.2020).

4. Півошенко А. М., Томчук О. В. Інвестиції в розвиток персоналу на підприємства та його ефективність. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/download/8458/8457> (дата звернення: 06.11.2020).

ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Каруаш Брахім, здобувач вищої освіти 4 року навчання,
tatyana.vodolazhska@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т. О, к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах ринкових відносин велике значення для успішного функціонування підприємств відіграє управління персоналом. Напрямки та основи роботи з персоналом визначає кадрова політика, яка реалізується за допомогою вироблення кадрових стратегій. Від того, наскільки правильно була вибрана