

## КАПІТАЛІЗАЦІЯ РЕСУРСІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах глобалізації конкурентного середовища і необхідності постійного покращення якості продукції, створення конкурентних переваг нового формату, пошуку альтернативних варіантів використання обмежених ресурсів, на перший план виходять питання, що лежать в площині менеджерської активності та вміння створювати умови для активізації професіоналізму персоналу. Останнє визначається тим, наскільки активно, продумано та планомірно реалізуються питання з розвитку персоналу та окремих його елементів: профорієнтації та адаптації, оцінювання, професійного навчання, мотивації, кар'єрного зростання, соціальних аспектів. Причому пошук збалансованого результату розвитку та застосовуваних на це ресурсів є чи не найголовнішою метою управління. З огляду на це виникає об'єктивна необхідність у визначенні сутності, видів та характеристики ресурсів, що спрямовуються на розвиток персоналу.

Ґрунтуючись на здобутках вітчизняної та зарубіжної економічної думки [3, 4] вважаємо, що ресурси підприємства – це засоби, цінності, кошти, які є в наявності підприємства та використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. Звужуючи предметне поле дослідження до меж ресурсів розвитку персоналу, зазначимо, що це частина ресурсів підприємства у вигляді засобів, цінностей, коштів, що використовуються для підвищення професійного рівня персоналу, який повинен відповідати зовнішнім вимогам до компетентностей робочої сили, її адаптивних властивостей, згуртованості колективу, вмотивованої діяльності, що формує підґрунтя для створення конкурентоспроможної продукції і зміцнення HR-бренду підприємства на ринку праці.

Підґрунтям системних уявлень про ресурсне забезпечення розвитку персоналу повинна стати кадрова стратегія та пріоритети роботи з персоналом, принцип розподілу коштів в межах загальнокорпоративної стратегії за функціональними напрямками діяльності підприємства, а також зрілість окремих груп працівників до сприйняття нововведень при реалізації програм навчання протягом життя як об'єктивної необхідності на виклик вимог глобалізації ринкової економіки. Для проведення розподілу ресурсів, що спрямовуються на розвиток персоналу, автором запропоновано відокремлювати наступні їх види, що згруповано за трьома групами:

### 1. Матеріальні:

грошові (фінансові, інвестиційні) – усі види грошових та інших активів підприємства, які можуть бути використані для інвестування у професійне навчання персоналу;

технологічні – сукупність процесів, правил, навичок, що використовуються при виконанні робіт з проведення адаптації персоналу, його оцінювання, мотивування, кар'єрного зростання, соціального та професійного розвитку;

природні – потенційно придатні для застосування в процесі розвитку персоналу природні сили та речовини (земля, надра, водні, лісові та біологічні, кліматичні);

просторові – характер виробничих приміщень, територія підприємства, системи комунікацій, можливості їх удосконалення та розширення;

технічні – сукупність систем і засобів управління, зберігання і переробки інформації, що створюються з метою практичної реалізації елементів розвитку персоналу.

2. *Нематеріальні* (елементи виробничого потенціалу системи, для яких характерні відсутність матеріальної основи для отримання доходів і невизначеність розмірів майбутнього прибутку від їхнього використання):

інтелектуальні – інтелектуальні, творчі, розумові здібності суб'єктів розвитку у вигляді техніки й методів передачі знань, в процесі формування досвіду, активізації освітнього процесу через власну зацікавленість в результатах навчання; сукупність авторських методичних розробок;

часові – фонд часу, який має система для реалізації мети з розвитку потенціалу персоналу, задля якої вона існує;

інформаційні – особливий вид ресурсу, що ґрунтується на ідеях і знаннях, нагромаджених у результаті науково-технічної діяльності людей і поданих у формі, придатній для збирання, реалізації та відтворення;

структурно-організаційні – сукупність лінійних і апаратних органів управління та відносин між суб'єктами розвитку персоналу.

3. *Трудові* – сукупність працівників, які, з одного боку, мають необхідну професійну підготовку, знання та вміння для ефективного виконання певних функцій для того, щоб здійснювати розвиток персоналу, з іншого – штатні працівники або ті, хто проходить випробувальний термін, на яких розповсюджується робота з приведення у відповідність професійно-кваліфікаційної структури вимогам зовнішнього середовища або існуючої на підприємстві технології.

Визначаючи склад ресурсів при реалізації кадрової політики в частині розвитку персоналу, слід зазначити про превалювання в їх структурі нематеріальних видів, особливо інтелектуальної та інформаційної складової. Це пов'язано з викликами сьогодення, які виявляються в необхідності оновлення знань кожні 2-3 роки, а отже підтримки освітнього потенціалу особистості на рівні якнайменше вимог виробничої бази підприємства-роботодавця, в кращому варіанті – використанні особистісних конкурентних переваг у вигляді креативності, адаптивності, стресостійкості, інноваційності мислення та діяльності, проактивності, здатності до сприйняття нового та навчання задля підвищення власної ефективності. Матеріальні види ресурсів необхідні для створення умов (техніко-технологічного, фінансового та просторового

характеру) при проведенні навчання та оцінюванні, оплати праці суб'єктів розвитку; трудові ресурси – як об'єкти та суб'єкти розвитку персоналу.

Отримання доданої вартості від використання ресурсів розвитку персоналу можливо за умови їх капіталізації, як процесу зростання ринкової вартості персоналу на різних рівнях – від особистого до національного, на різних стадіях, що має ефект у вигляді зростання показників ефективності використання персоналу та підвищенні якості життя [1]. За твердженням авторського колективу [2] капіталізація – це фундаментальний процес, економічна сутність і кінцева мета якого полягає в підвищенні вартості капіталу, що належить суб'єктам всіх рівнів господарювання, як наслідок досягнення зростання їхнього фінансового потенціалу та економічної ефективності. Продовжуючи цю думку М. Диба, І. Краснова, А. Стрижак визначають, що «сутність капіталізації полягає в перетворенні ресурсів, залучених із різних джерел у капітал, тобто у вартість, здатну давати приріст вартості» [2, с. 23]. Тому, основне завдання капіталізації розвитку персоналу полягає у реформатуванні ресурсів розвитку персоналу таким чином, щоб після проведення професійного навчання, проходження оцінювання, кар'єрного зростання, соціального розвитку, адаптування тощо персонал здатен був приносити додану вартість у вигляді більшої віддачі від діяльності. Це може виражатися у різноманітних показниках кадрової політики: продуктивності праці, коефіцієнті закріплення персоналу, середньому кваліфікаційному розряді, питомій вазі витрат на навчання у валових витратах на персонал, середній кількості років післядипломного навчання на одного працівника, кількості винаходів, корисних моделей та отриманих патентів тощо в розрахунку на одного працівника, питома вага інноваційної продукції в обсязі реалізованої продукції (в межах країни та за кордон), рівні внутрішньо- та зовнішньокорпоративної конкурентоспроможності персоналу, привабливості роботодавця на зовнішньому ринку праці тощо.

Для визначення ефективності використання ресурсів з розвитку персоналу доцільно використовувати комплексну / інтегральну оцінку як показник, що відображає рівень трансформації нових знань в ринкові продукти, що реалізуються на ринку з метою отримання прибутку, який перетворюється на капітал.

### **Список використаних джерел**

1. Дерій Ж. В. Механізм капіталізації людського потенціалу: складові та їх взаємодія / Ж. В. Дерій // Економічний простір. – 2013. – № 79. – С. 69–77.
2. Диба М. Методологічні підходи до трактування сутності капіталізації банківської системи / М. Диба, І. Краснова, А. Стрижак // Вісник НБУ. – 2014. – № 1. – С. 22–29.
3. Золотогоров В. Г. Экономика : Энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. – 2-е изд., стереотип. – Мн. : Книжный Дом, 2004. – 720 с.

4. Словарь экономических терминов // Под ред. С. П. Калининой, Н. Г. Шпундры. – Донецк: ДонНУ, 2012. – 158 с.