

Колокольчикова І. В.,
к. е. н., доцент кафедри «Маркетинг»
Таврійський державний агротехнологічний університет
Вертегел С. Я.,
ст. викладач кафедри «Маркетинг»
Таврійський державний агротехнологічний університет

МАРКЕТИНГОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено теоретичні та методичні засади оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства в межах маркетингового управління. Обґрунтовано необхідність інвестицій у людські ресурси підприємства на основі узагальнення положень теорії людського капіталу. Здійснено класифікацію інвестицій у розвиток персоналу підприємства за різними ознаками, а також вигод від їх реалізації. Запропоновано методи оцінки ефективності інвестиційних проектів для визначення результативності інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Визначено пріоритетні напрямки підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства через вдосконалення державної підтримки системи професійної підготовки, оптимізацію витрат на навчання працівників, удосконалення системи мотивації праці та застосування засобів соціального партнерства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: розвиток персоналу підприємства, інвестиції у розвиток персоналу підприємства, ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства, професійна підготовка, соціальне партнерство.

АННОТАЦИЯ. В статье исследованы теоретические и методические основы оценки эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия в рамках маркетингового управления. Обоснована необходимость инвестиций в человеческие ресурсы предприятия на основе обобщения положений теории человеческого капитала. Осуществлена классификация инвестиций в развитие персонала предприятия по различным признакам, а также — выгоды от их реализации. Предложены методы оценки эффективности инвестиционных проектов для определения результативности инвестиций в подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Определены приоритетные направления повышения эффективности персонала предприятия через совершенствование государственной поддержки системы профессиональной подготовки, оптимизации расходов на обучение работников, совершенствование системы мотивации труда и применения средств социального партнерства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: развитие персонала предприятия, инвестиции в развитие персонала предприятия, эффективность инвести-

ций в развитие персонала предприятия, профессиональная подготовка, социальное партнерство.

ANNOTATION. Theoretical principles of the investments in the personnel development efficiency of the enterprise are investigated in the work. The necessity of considerable investments in human resources of the enterprise on the basis of a range of generalizations of the human capital theory is proved. The classification of the investments in the enterprise personnel development according to different features is carried out as well as of the benefits from their realization.

KEYWORDS: the personnel development of the enterprise, the investments in personnel development of the enterprise, the efficiency of the investments in personnel development of the enterprise, the professional training, the social partnership.

Постановка проблеми. Маркетингове управління та інноваційна активність є необхідною умовою економічного росту і підвищення якості життя, а тому займає центральне місце в реалізації інноваційної політики як держави, так і окремих підприємств. На сучасному етапі вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій. Якщо ж інвестиції не забезпечують приросту прибутку та не призводять до видимих позитивних економічних і соціальних змін на підприємстві, їх подальше здійснення можна вважати недоцільним. З огляду на це, проблеми підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства набувають особливої актуальності.

Актуальність теми дослідження. В умовах глобалізації економіки місце країни у світовому господарстві визначається її інтелектуальним потенціалом та рівнем його використання. Нині одним із найбільш значущих глобальних процесів є інтелектуалізація виробництва, що передбачає високу кваліфікацію працівників і постійне її підвищення. Тому пріоритетом економічної стратегії нашої країни сьогодні має стати накопичення кваліфікаційного потенціалу, що відбувається, перш за все, шляхом безперервного розвитку персоналу підприємств та організацій. Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності, подолання кризових явищ і досягнення високих темпів економічного зростання. Підприємства, що постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високим рівнем прибутковості, фінансової стійкості та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги.

Аналіз останніх публікацій. Дослідженням, присвяченим розвитку людського чинника виробництва, в усі часи приділялося чимало уваги. Широке коло питань, пов'язаних з переосмисленням ролі людини в економічних процесах, знайшло відображення у працях відомих зарубіжних вчених-економістів Т. Бойдела, Е. Денсона, Дж. Кендрика, А. Маршалла, Ф. Махлупа, С. Мілля, П. Сенджа, А. Сміта, Л. Туроу та інших. У світовій економічній науці ХХ ст. підхід до людського капіталу як до результату інвестицій і провідного чинника економічного зростання викладений у працях Т. Шульца та Г. Беккера.

Серед наукових розробок вітчизняних і російських учених, які стали підґрунтям формування ідеології необхідності значних інвестицій в економіку людини, дослідження актуальних аспектів інвестування розвитку персоналу та визначення ефективності таких інвестицій, слід відзначити праці Н. С. Гавкалової, О. А. Грішньої, А. В. Денисової, Г. В. Дмитрієва, І. В. Журавльова, А. Я. Кібанова, А. М. Колота, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, Д. П. Мельничука, Г. В. Назарової, І. Л. Петрової, В. А. Савченка, М. В. Семикіної, Ю. Г. Одегова та ін.

Разом з тим слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого розв'язання та комплексного дослідження. Потребують подальшої розробки: підхід до розвитку персоналу підприємства як до інвестиційного проекту, теоретичні та прикладні аспекти визначення ефективності інвестицій у розвиток персоналу на мікроекономічному рівні, обґрунтування практичних заходів, спрямованих на її підвищення та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сутність маркетингового управління підприємства є процесом здійснення ретельно продуманої інтегрованої політики щодо розвитку інноваційного потенціалу та ініціювання маркетингових можливостей, спрямованих на ефективну реалізацію інноваційних стратегій і повніше задоволення потреб покупців. Маркетингове управління розвитком підприємства — це процес здійснення ретельно продуманої інтегрованої політики щодо розвитку потенціалу та ініціювання маркетингових можливостей, спрямований на ефективну реалізацію стратегій підприємства та повніше задоволення потреб покупців.

Метою роботи є розробка методичних підходів до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу та наукове обґрунтування основних напрямів її підвищення в контексті забезпечення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Розвиток персоналу визначено як цілісний активний процес удосконалення знань, умінь і навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри. Зважаючи на це, інвестиції підприємства у розвиток персоналу розглянуто як усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що спрямовані на розвиток працівників, з метою майбутнього збільшення продуктивності праці персоналу і, як наслідок, — приросту прибутку підприємства та досягнення соціального ефекту.

Систематизуючи форми професійного розвитку персоналу на основі виділення таких класифікаційних ознак: змісту навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); місця проведення навчальних заходів (навчання на робочому місці та поза робочим місцем); тривалості навчального періоду (короткострокове та довгострокове навчання); часу здійснення навчання (у робочий або у вільний час працівника); характеру отримуваних знань і навичок (загальна та спеціальна підготовка); суб'єктів навчання (навчання керівників, спеціалістів і робітників). Ця класифікація дає можливість чітко організувати заходи навчання персоналу на підприємствах на основі дотриманням принципів доцільності та наукової обґрунтованості.

Принципово важливим для глибшого розуміння сутності розвитку персоналу є виділення його чинників, які визначають характер і можливі наслідки змін, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства і впливають на процеси навчання, адаптації, атестації та планування трудової кар'єри працівників. Нами запропоновано таку класифікацію чинників розвитку персоналу підприємства: 1) за рівнем впливу — зовнішні та внутрішні; 2) за характером впливу — прямі і непрямі (опосередковані); 3) за змістом — науково-технічні, політико-правові, демографічні, соціальні, культурні, економічні, організаційні, екологічні. Така наукова класифікація забезпечує можливість детальної характеристики окремих груп чинників, виділення найсуттєвіших із них з метою ефективної реалізації процесів розвитку персоналу.

Доведено наявність взаємозв'язку між стратегією розвитку персоналу та загальною стратегією підприємства, ступінь і сила якого визначають рівень економічної ефективності, гнучкості та конкурентоспроможності господарюючого суб'єкта. Виокремлено можливі ступені інтеграції заходів розвитку персоналу у зага-

льну стратегію розвитку підприємства. Органічне переплетіння даних процесів на основі комбінації передових управлінських інструментів відбиває кардинально нова модель побудови та розвитку підприємства — «організація, що навчається».

В основі обґрунтування необхідності інвестицій у розвиток персоналу лежить теорія людського капіталу, яка доводить високу економічну ефективність вкладень у людину. З огляду на це, витрати на навчання працівників розглядаються як довгострокові інвестиції, необхідні для майбутнього розвитку підприємства. В роботі сформовано необхідний категоріальний апарат і методичний інструментарій дослідження інвестицій у розвиток персоналу підприємства і на цій основі виокремлено та систематизовано їх основні види: за соціально-економічною сутністю — витрати на навчання, охорону здоров'я, мобільність, посилення мотивації до праці; за джерелами фінансування — власні та залучені; за терміном інвестування — короткострокові та довгострокові; за характером витрат — безпосередні та опосередковані.

Стимулюючою умовою інвестування розвитку персоналу для будь-якого господарюючого суб'єкта є забезпечення ефективності таких інвестицій, тобто достатньо високого рівня їх окупності. У роботі виділено соціально-економічну та комерційну ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Соціально-економічна ефективність характеризується відношенням соціального ефекту до витрат, спрямованих на професійне навчання працівників. У свою чергу, під соціальним результатом розуміється підвищення кваліфікації та набуття нових знань і умінь окремим працівником що, в кінцевому результаті, призводить до якісного покращення людського капіталу країни загалом. Комерційна ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства виявляється у покращенні його фінансових результатів, тобто отриманого економічного ефекту по відношенню до здійснених витрат. Відзначено, що саме зростання соціальної ефективності є кінцевою метою сукупної виробничо-господарської і комерційної діяльності підприємства. З огляду на це, економічна ефективність відносно соціальної розглядається як проміжна, позаяк рівень економічної результативності функціонування підприємств слугує матеріальною і фінансовою базою розв'язання будь-яких соціальних проблем.

Під час дослідження встановлено, що вагомим резервом підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу є максимізація ефекту від їх реалізації. У зв'язку з цим виникла потреба розмежування результатів навчальних заходів на кількісні, які

безпосередньо призводять до зростання прибутку фірми, та якісні, що створюють підґрунтя для майбутнього підвищення іміджу підприємства, його фінансової стійкості та конкурентоспроможності. Суттєве значення для забезпечення вірності рішень щодо інвестування розвитку персоналу підприємства має врахування якісних результатів навчання.

Визначені чинники підвищення результативності заходів з розвитку персоналу (за джерелами підвищення — організаційні, мотиваційні, економічні; за рівнем впливу — зовнішні та внутрішні; за відчутністю впливу — реальні та опосередковані). Здійснений аналіз виділених чинників та виявлена специфіка окремих з них дають можливість полегшити практичне розв'язання завдань управління інвестиціями та уникнути неефективних вкладень у розвиток персоналу підприємства.

Для визначення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства використано метод економічного аналізу «затрати — вигоди», який передбачає: 1) ідентифікацію вигод та їх вартісну оцінку із врахуванням фактору часу; 2) ідентифікацію витрат та їх вартісну оцінку із врахуванням фактору часу; 3) порівняння величини вигод з величиною витрат. Значним недоліком усіх вищенаведених методів є їх зосередженість виключно на фінансових аспектах інвестування без врахування психологічних особливостей працівника як об'єкта майбутніх вкладень. Запропоновано, поряд із зазначеними методами визначення ефективності інвестицій, використовувати методики Дж. Філіпса, Д. Кіпатріка та «Таксономію Блюма», які акцентують увагу на якісних результатах навчальних заходів, що забезпечують довгостроковий ефект і створюють підґрунтя для майбутнього підвищення іміджу фірми, її фінансової стійкості та конкурентоспроможності.

Вітчизняні роботодавці недооцінюють значення безперервного розвитку працівників як передумови формування якісної робочої сили, здатної забезпечити високий рівень прибутковості та фінансової стійкості підприємства. Однією з причин недостатнього фінансування вітчизняними суб'єктами господарювання заходів з розвитку персоналу є відсутність продуманої та виваженої державної політики стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації людських ресурсів, що негативно впливає на сучасний стан цих процесів.

Виокремлено дві групи чинників, що стримують і стимулюють збільшення інвестицій у розвиток персоналу підприємства. На основі врахування сили дії тієї чи іншої групи чинників розроблено можливі підходи до організації навчання працівників на віт-

чизняних підприємствах, а саме: навчання управлінського ядра, суцільне навчання персоналу, використання готової робочої сили, підготовка персоналу безпосередньо в процесі роботи, навчання персоналу «за необхідністю». З'ясовано, що найкращою є продумана система навчання, орієнтована на суцільний розвиток працівників, яка на більшості вітчизняних підприємств практично не діє і без цілеспрямованого втручання держави діяти не розпочне.

Висновки. Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства має стати наслідком маркетингового управління та результативного соціального партнерства. У роботі виділено основні функції держави як соціального партнера в активізації інвестування розвитку працівників на вітчизняних підприємствах і підвищення ефективності таких інвестицій.

Важливого значення в ефективному соціальному партнерстві щодо розвитку персоналу набуває активна діяльність роботодавців на мікроекономічному рівні. У цьому контексті першочерговим завданням підприємств є налагодження ефективного управління заходами з розвитку персоналу.

Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства значною мірою залежить і від ролі найманих працівників. Як дієві особи соціального партнерства вони повинні бути зацікавленими у власному розвитку; здійснювати частину витрат на свою підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання та ін.

Результати аналізу процесів інвестування у розвиток персоналу на підприємствах України свідчать про те, що вітчизняні підприємства недооцінюють значення інвестицій у розвиток працівників як передумови формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили. З огляду на це особливої ваги набуває доведення роботодавцям необхідності переорієнтації з матеріально-речового на людський чинник виробництва, реалізації підходу до працівника як до капіталу — об'єкту інвестицій з високою нормою віддачі.

Література

1. *Заклекта О. С.* Чинники та показники ефективності інвестицій у заходи з розвитку персоналу підприємств / *О. С. Заклекта* // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. — К. : КНЕУ, 2007. — Т. 1, ч. 1. — С. 280—286.

2. *Котлер Ф.* Маркетинг від А до Я: 80 концепцій, которые должен знать каждый менеджер / Филипп Котлер: Пер. с англ. — М.: Альпина паблишерз, 2010. — 211 с.

3. *Наумова О. Е.* «Управління маркетингом в системі менеджменту підприємства» [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16210/1/55_Naumova_106_107_Modern_Problems.pdf

4. *Рега М. Г.* Управління маркетинговою діяльністю підприємства готельно-ресторанного бізнесу / Марина Георгіївна Рега // Науковий вісник Мукачівського державного університету. — 2014. — № 1. — С. 111—113.

5. *Скибінський С. В.* Промисловий маркетинг. Теорія, світовий досвід і українська практика / А.Ф.Павленко, А. В. Войчак, В. Я. Кардаш, Л. В. Балабанова, А. О. Старостіна, С. В. Скибінський. — К.: Знання, 2009. — 764 с.

6. *Чевертон П.* Ключові навички маркетингу / Питер Чевертон, — 2 вид. — Вірджинія: Лондон & Стерлінг, 2012. — 383 с.

Статтю подано до редакції 25.02.15 р.

УДК 339.138

Колотова Н. Б.,
асистент кафедри маркетингу,
Одеський національний політехнічний університет

СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ КРАУДСОРСИНГУ В АВТОМОБІЛЕБУДУВАННІ: ПРОГРЕСИВНИЙ ДОСВІД

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено спектр управлінських задач промислового підприємства, що можна розв'язати за допомогою краудсорсингу. Наведено прогресивний досвід застосування краудсорсингу більшої частини спектру управлінських завдань підприємств автомобілебудування. Розглянуто український приклад «народного фінансування» Na — Starte — проект під назвою «Dream motors. Доступний український електромобіль», який підтверджує ефективність використання краудсорсингу як інструмента маркетингу відносин.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інструментарій маркетингу відносин, краудсорсинг, краудфандінг.

АННОТАЦИЯ. В статье исследован спектр управленческих задач промышленного предприятия, которые можно решить с помощью краудсорсинга. Приведен прогрессивный опыт использования краудсорсинга в деятельности предприятий автомобилестроения. Рассмотрен украинский пример «народного финансирования» Na — Starte — проект под названием «Dream motors. Доступный украинс-