

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка та актуальність проблеми. Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, має розглядати як одне з першочергових завдань своєї діяльності розв'язання проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського чинника виробництва. Це процес досить складний та тривалий за часом, тому що при дослідженні наявних та потенційних можливостей працівників підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності та вміння, тобто все те, що працівник мав змогу проявити, але й ті внутрішні, приховані, «глибинні» резерви, які через відсутність необхідних об'єктивних чи суб'єктивних умов, будь то недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність технічного оснащення, погане самопочуття, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо, не були повною мірою реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Тобто в сучасних умовах однією із передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства, дієвим інструментом якого є інвестування у людський капітал. Однак, не дивлячись на вирішальне наукове значення даної економічної категорії для забезпечення умов сталого розвитку, комплексне опрацювання проблеми методологічного забезпечення соціально-економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал як на макрорівні, так і на рівні підприємства є недостатнім, що визначає необхідність подальших досліджень та наукових розробок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у людину. Так, М. І. Долішній та С. М. Злупко досліджують регіональні аспекти людського і трудового потенціалу, зайнятості і ринку праці [1, 2]. В. Л. Іноземцев та А. М. Колот досліджують сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне і функціональне співставлення з людським капіталом [3, 4]. Н. Д. Лук'янченко та В. Г. Шульга обґрунтовують складові антикризової стратегії раціонального використання інтелектуального потенціалу промислового підприємства [5]. Н. М. Авдєєва та І. І. Ашмарін розглядають досвід комплексного підходу при формуванні і використанні людського потенціалу [6]. О. С. Власюк та С. І. Пирожков поглиблюють методологічні основи визначення індексу людського розвитку [7, 8]. Проте з практичної точки зору також існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки інвестування у людський капітал, що має надати можливість здійснення комплексного аналізу використання людського капіталу та людського потенціалу на всіх рівнях управління.

Мета статті полягає у розвитку класифікації показників оцінки інвестицій у людський капітал на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу. На мікроекономічному рівні з метою визначення економічної ефективності інвестування у професійний розвиток працівників використовуються такі показники, як витрати робочого часу на виконання певного обсягу робіт до, під час та після проведення процедури навчання, загальні витрати коштів на навчання, термін окупності витрат на навчання та річний економічний ефект [9, с. 27]. Однак використання лише цих показників не дозволяє отримати повне уявлення про результативність інвестування у людський капітал, тому що вони розкривають лише ефективність здійснення інвестування в освіту та професійне навчання працівників підприємства й не дозволяють оцінити доцільність здійснення всіх інших видів та складових ефективності інвестування у людський капітал.

М. М. Критський одним із показників ефективності процесу інтелектуалізації праці шляхом підвищення освітнього рівня працівників підприємства пропонує використовувати інтелектуальну ємність людського капіталу, яку визначає алгебраїчною сумою наукоємності виробництва та освітньої ємності праці [10, с. 85]. При цьому дохід від інтелектуальної праці буде складатися також із двох частин — доходу від збільшеної наукоємності виробництва та доходу від збільшеної освітньої ємності праці. Друга складова даного доходу має характеризувати економічний ефект від інвестованих коштів у людський капітал.

Одночасно для здійснення комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал недостатньо та неінформативно лише періодично оцінювати рівень окремих складових загальної ефективності. Більш обґрунтованим та доцільним має бути визначення комплексної системи показників ефективності, перманентне використання якої дозволило б кількісно та якісно визначати зміну результативності або ефективності під впливом окремих видів інвестування у людський капітал.

При визначенні показників оцінки фінансової складової ефективності інвестування у людський капітал наголос робився на людський аспект як основний чинник забезпечення ефективності. Проте, виходячи з того, що інвестування у людський капітал є складовою загальнопроцесу інвестування підприємства, оцінка рівня його ефективності також може здійснюватися за допомогою загальноприйнятих у світовій практиці фінансового аналізу та інвестиційної теорії показників дисконтування (табл. 1) [11, с. 44–45; 12, с. 248; 13, с. 110–119].

Специфіка використання фінансових показників визначення рівня ефективності інвестування у людський капітал за допомогою дисконтування полягає у зменшенні рівня інформаційного навантаження кожного показника завдяки тому, що інвестором виступає сам роботодавець. Тому основною метою включення інвестиційних критеріїв до загальної системи показників оцінки має бути створення сприятливих умов для підвищення рівня вмотивованості роботодавців до активізації інвестування.

Специфіка використання фінансових показників оцінки ефективності інвестування для оцінки інвестування у людський капітал

Показники	Формула розрахунку	Особливості використання
Чиста дисконтована вартість (<i>NPV</i>) — дозволяє встановити альтернативну економічну доцільність отримання певного рівня освіти	$NPV = \sum_{i=0}^t \frac{I_{oi}}{(1+r')^i} - \sum_{j=0}^t \frac{I_{oj}}{(1+r')^j},$ <p>де I_{oi} — доход від інвестування, отриманий у період i; I_{oj} — витрати на інвестування, здійснені у період j; r' — ставка дисконтування, скоригована на очікувану величину ризику інвестування у людський капітал; $i, j = 0 \dots t$ — періоди часу, у які було отримано доход або здійснено інвестування, відповідно</p> <p>Критерій ефективності: $NPV > 0$</p>	Витрати складаються з обсягів коштів, інвестованих протягом певного періоду підприємством у людський капітал. Ставка дисконтування може бути прийнятою на рівні середньої депозитної банківської ставки. Доцільним є також коригування ставки дисконтування у бік збільшення на 2--3% з метою мінімізації ризику, який виникає у процесі інвестування у людський капітал
Відносний показник прибутковості (<i>PI</i>) — характеризує відносну прибутковість інвестування	$PI = 1 + \frac{NPV}{\sum_{j=1}^t I_{oj}}$ <p>Критерій ефективності: $PI > 1$</p>	Ефективним можна вважати ті обсяги інвестування у людський капітал, за якими чиста приведена вартість буде позитивною за значенням
Внутрішня норма доходності (<i>IRR</i>) — дозволяє оцінити економічну доцільність інвестування	Характеризує точку беззбитковості інвестиційного проекту, при якому доход від інвестування дорівнює обсягу інвестиційних витрат. Тобто, це таке значення ставки дисконтування, при якому $NPV = 0$. Може бути визначеною за допомогою виразу: $IRR = r_1 + (r_2 - r_1) \cdot \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2},$ за умови, що $NPV_1 > 0 > NPV_2$, та $r_1 > IRR > r_2$ Критерій ефективності $IRR > r'$	<i>IRR</i> характеризує норму доходності інвестування у людський капітал, при якій доходи, отримані в результаті інвестування підприємством у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників, будуть дорівнювати обсягу інвестованих коштів
Термін окупності (<i>PP</i>) — очікуваний термін окупності вкладених коштів	$PP = \frac{\sum_{i=1}^t I_{oi}}{I_{oi}}$ <p>Критерій ефективності: $PP \leq \overline{ППП}$, де $\overline{ППП}$ — середня періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємства, років</p>	Період часу, протягом якого обсяги інвестованих коштів у людський капітал повністю покриваються сумарними доходами від його здійснення

Соціальна та економічна складові ефективності інвестування у людський капітал щільно пов'язані між собою та мають спільну природу впливу. На думку багатьох науковців, визначити як економічний, так і соціальний ефект від зростання ефективності суспільної праці за допомогою одного узагальнюючого показника практично неможливо завдяки багатоаспектності природи даного явища. Саме тому доцільним є використання комплексної системи показників оцінки соціально-економічної складової ефективності інвестування у людський капітал. До складу показників такої системи можуть бути віднесені: питома вага працівників, які протягом звітного періоду пройшли професійне навчання, у загальній чисельності працівників; частка працівників підприємства із вищою освітою; середній рівень продуктивності праці; загальний рівень плинності кадрів; середня заробітна плата працівників; коефіцієнти сталості та стабільності кадрів; показник абсентеїзму та ін.

Кожен із показників оцінки може бути використаним як критерій ефективності шляхом порівняння його значень, розрахованих до та після інвестування у людський капітал. Проте використання даної системи дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що перелічені показники одночасно характеризують результати праці як працівників, у професійний розвиток яких було інвестовано кошти, так і тих, у професійний розвиток яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало. Така обставина не дозволяє об'єктивно встановити результативність впливу інвестицій на лояльність працівників та результати їх праці.

Із метою підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування у людський капітал пропонується доповнити склад показників соціально-економічного блоку оцінки ефективності інвестування у людський капітал спеціальними показниками, табл. 2. Систематичний моніторинг динаміки значень ідентифікованих за відношенням до інвестування у людський капітал коефіцієнтів плинності дозволить підприємству не лише встановити економічну доцільність інвестування у людський капітал, але й оцінити рівень морально-психологічного клімату у колективі та ступінь привабливості праці на підприємстві для молоді, що визначає рівень її лояльності до підприємства. Разом із тим, значення коефіцієнта плинності перспективних працівників є кількісним індикатором однієї зі складових ризику інвестування у людський капітал та має ретельно контролюватися з метою своєчасного впровадження певних заходів для запобігання відтоку молодих кваліфікованих перспективних працівників, у професійний розвиток яких підприємство протягом останніх трьох років інвестувало кошти. Період у три роки було обрано як граничний термін оцінки результативності інвестування у людський капітал у зв'язку з тим, що, за розрахунками фахівців, саме протягом цього часу відбувається знецінення професійних знань, що вимагає необхідності їх подальшого оновлення. Залежно від того, чи отримає протягом цього періоду підприємство соціально-економічний ефект від інвестованих коштів у професійний розвиток працівників, буде залежати загальний рівень ефективності інвестування.

Крім оцінки ефективності інвестування у людський капітал підприємству доцільно також контролювати рівень інтенсивності інвестування, скорочення якого може

Пропоновані показники оцінки інвестування у людський капітал

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Рентабельність інвестування у людський капітал	$R_I = \frac{ЧП_I}{I_{лк}}$	$ЧП_I$ — чистий прибуток підприємства, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал, грн.; $I_{лк}$ — обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал, грн.
Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал	$K_{\phi} = \frac{I_{лк}}{ЧП}$	
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	$K_{пл.н} = \frac{Ч_{пл.н}}{Ч_{со}}$	$Ч_{пл.н}$ — чисельність перспективних* працівників, звільнених із причин плинності, осіб; $Ч_{со}$ — середньооблікова чисельність працівників, осіб * працівники, у професійний та особистісний розвиток яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти
Коефіцієнт інтенсивності вибуття перспективних працівників	$K_{е.н} = \frac{Ч_{е}}{Ч_{н}}$	$Ч_{е}$ — чисельність звільнених перспективних працівників, осіб; $Ч_{н}$ — загальна чисельність перспективних працівників, осіб
Коефіцієнт пріоритетності інвестування	$K_{пр} = \frac{I_{ІЛК}}{I_{ІОЗ}}$	$I_{ІЛК}$ — індекс зростання обсягів інвестицій у людський капітал, грн.; $I_{ІОЗ}$ — індекс зростання обсягів інвестицій в основні засоби, грн.
Коефіцієнт скорочення непродуктивного використання робочого часу за рахунок інвестування у людський капітал	$K_{рч} = \frac{НВ_0 - НВ_1}{I_{лк}}$	$НВ_0, НВ_1$ — обсяг непродуктивних витрат та втрат робочого часу до та після здійснення інвестування у людський капітал, люд. - год.
Коефіцієнт зростання середньої заробітної плати за рахунок інвестування у людський капітал	$K_{зп} = \frac{\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0}{I_{лк}}$	$\overline{ЗП}_0, \overline{ЗП}_1$ — середня заробітна плата працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.

привести до зменшення рівня очікуваної окупності та соціально-економічного ефекту від інвестованих коштів. Найбільш поширеним показником оцінки інтенсивності інвестування у людський капітал є періодичність підвищення кваліфікації, який може бути визначено на підставі даних про чисельність та питому вагу осіб, які протягом звітного періоду підвищили власний кваліфікаційний рівень. В якості більш інформативного показника організаційного аспекту інвестування доцільнішим буде визначення фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників окремих професійних груп та порівняння її рівня із нормативним значенням, яке відповідно до діючих в Україні стандартів дорівнює одному разу на п'ять років. У даному випадку пропонується визначити фактичну періодичність підвищення кваліфікації шляхом усереднення тривалості періоду, який проходить між попередньою та наступною процедурами підвищення кваліфікації для працівників підприємства або його окремого виробничо-господарського підрозділу.

Одночасно визначення інтенсивності інвестування у людський капітал може здійснюватися за допомогою показника, що характеризує обсяг коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, у розрахунку на одного працівника, який для більш глибокого аналізу може бути доповнений двома похідними показниками, що характеризують питомий обсяг інвестицій, спрямованих окремо на професійний розвиток або охорону здоров'я. Дослідження значень даних показників у динаміці дозволить встановити ступінь охоплення працівників підприємства як в цілому інвестуванням, так і окремими його видами. Крім того, співставлення означених показників із зміною рівнів результуючих показників інвестування у людський капітал дасть змогу в узагальненому вигляді з економічного погляду оцінити достатність обсягів інвестицій для досягнення очікуваних результатів.

При здійсненні оцінки інтенсивності інвестування у людський капітал доцільним також є визначення питомої

ваги коштів, які було інвестовано підприємством у людський капітал у загальних витратах підприємства. Збільшення значення даного показника в динаміці за низку років буде свідчити про наявність тенденцій до спрямованості політики управління загальною діяльністю підприємства у бік людського чинника, гуманізації праці. У цьому контексті більше інформації для оцінки надасть показник, який буде визначати питому вагу інвестицій у людський капітал не у загальних витратах підприємства, а безпосередньо у витратах на робочу силу. Для певного підприємства може бути визначений нормативний рівень даного показника шляхом знаходження оптимального співвідношення обсягу коштів, які спрямовуються на оплату праці, та коштів, інвестованих у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників.

Отже, проведений аналіз дозволив систематизувати та класифікувати показники оцінки інвестування у людський капітал у два взаємопов'язані блоки показників: ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал (рис. 1). Кожен із названих блоків складається з комплексної системи показників, що характеризують окремі аспекти соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

Діагностику ефективності інвестування у людський капітал за допомогою наведеної системи показників слід проводити поетапно та комплексно, що дозволить певною мірою запобігти систематичних помилок, обумовлених ризиками, які могли виникнути при розрахунку окремих показників ефективності або інтенсивності інвестування у людський капітал. Разом із тим, використання пропонованої системи показників дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що більшість із показників одночасно характеризує результати праці як працівників, у професійний розвиток яких протягом останніх років було інвестовано кошти, так і тих, в яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало.

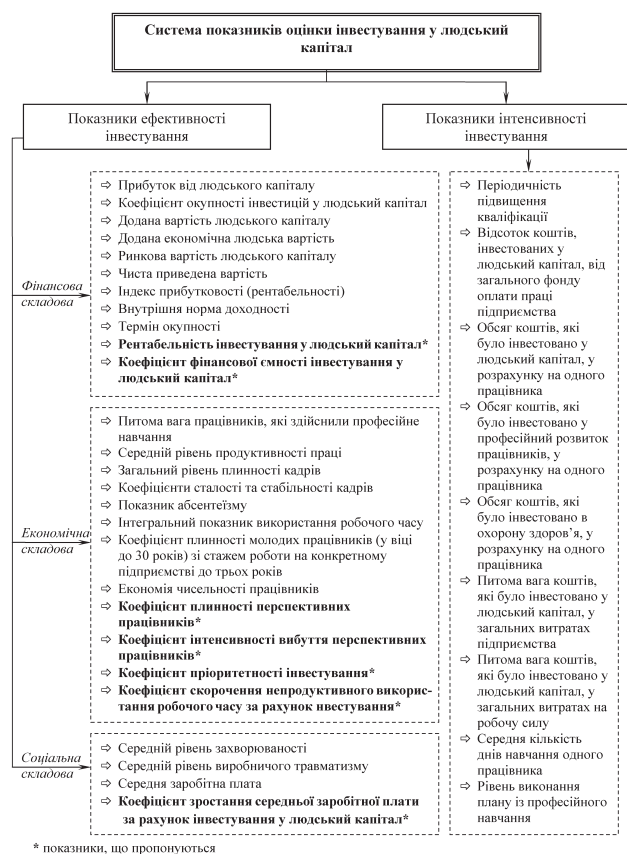


Рис. 1. Система показників оцінки інвестування у людський капітал підприємства

Одночасно на значення кожного із пропонуєваних показників можуть впливати й інші чинники, дія яких прямим чином не пов'язана зі зміною результативності діяльності працівників. Мінімізувати вплив зовнішніх чинників на оцінку результативності інвестування у людський капітал можливо шляхом моніторингу всіх або більшості пропонуєваних показників та робити висновки про ефективність інвестування лише на основі систематизації отриманих результатів.

Разом із тим при проведенні оцінки ефективності інвестування у людський капітал доцільним також є визначення морального та психоемоційного задоволення як окремих працівників, так і всього колективу від здійснення певних інвестиційних заходів, що дозволить керівництву підприємства забезпечити гарантований рівень окупності інвестованих коштів завдяки підвищенню рівня обґрунтованості вибору певного виду інвестування окремо для кожної категорії працівників. Проте об'єктивна кількісна оцінка показників даного блоку є досить складною та трудомісткою і може бути оціненою із використанням кількісних та соціологічних методів дослідження (анкетування, інтерв'ю, листки опитування, спостереження та ін.) із подальшою статистичною та математичною обробкою отриманої у ході дослідження вихідної інформації (рис. 2).

Наведені якісні показники оцінки ефективності інвестування у людський капітал у більшому ступені мають непрямий характер впливу на результативність діяльності підприємства. Разом із тим їх включення до складу критеріїв оцінки надасть змогу попередньо охарактери-

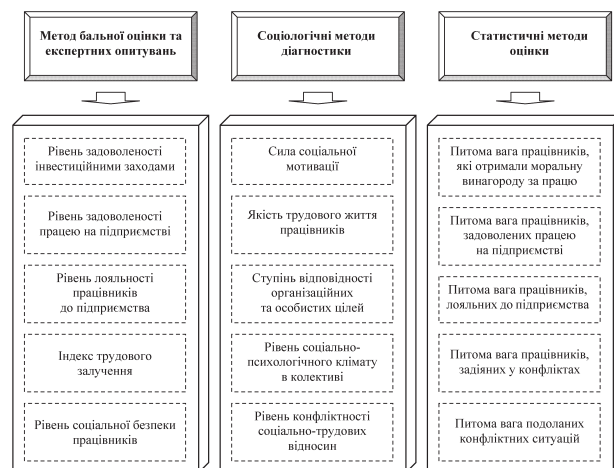


Рис. 2. Методи оцінки якісних показників ефективності інвестування

зувати рівень існуючого та очікуваного інвестиційного ризику, пов'язаного із інтенсивним професійним розвитком окремих працівників при наявності у них бажання у найближчий час змінити підприємство. Впровадження обов'язкового систематичного контролю зміни рівнів якісних показників також надасть можливість керівництву підприємства постійного оцінювання змін соціально-психологічного клімату в колективі під впливом інвестування.

Висновки. Отже, узагальнену систему показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал можна вважати збалансованою тому, що вона враховує як кількісні, так і якісні показники оцінки зміни обсягу та якості людського капіталу під впливом інвестицій та дозволяє встановити доцільність та результативність інвестування завдяки комплексному визначенню трьох складових ефективності — фінансової, соціальної та економічної. Кожен із показників може бути використаним як критерій обґрунтування доцільності інвестування підприємством коштів у певний вид інвестицій та в окремого працівника.

При цьому для більшості показників підприємство самостійно, відповідно до наявних умов виробництва та результатів економічної діяльності, встановлює критерії допустимого рівня їх значень, які можуть змінюватися зі зміною економічної ситуації. Для дослідження значень обраних показників як аналітичні, з метою встановлення рівня ефективності вони можуть бути вивчені в динаміці за декілька періодів або шляхом порівняння звітного рівня показника з його значенням, яке спостерігалось до початку інвестування. Однак можливості виконання такого аналізу значним чином залежать від ступеня забезпеченості об'єктивною та достатньою статистичною інформацією, загальноприйнята та внутрішня база якої має всебічно відображати всі аспекти та складові ефективності інвестування у людський капітал протягом всього періоду дослідження.

Отже, для здійснення об'єктивної оцінки ефективності інвестування у людський капітал існує гостра потреба у подальшому вдосконаленні існуючих методик із метою надання можливості проведення оцінки не лише великими підприємствами та міжнародними корпораціями, але й малими підприємствами. Саме тому метою подальших досліджень має стати створення комплексної методологічної бази оцінки інвестування у людський капітал та визначення системи показників,

за допомогою яких підприємство може самостійно та з мінімальними витратами здійснити об'єктивну оцінку різних складових ефективності інвестованих у людський капітал коштів. Доцільним є також дослідження методів оцінки ефективності інвестування підприємством коштів не лише у професійне навчання, а й інші види інвестицій у людський капітал. Практичне досягнення поставленої мети має створити мотиваційні умови для переконання керівництва промислових підприємств у раціональності та економічній доцільності інвестування у людський капітал.

Література

1. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / [Долишний М. И., Брык М. В., Марьенко Б. С. и др.] ; отв. ред. М. И. Долишний, АН УССР, Львов. отд-ние, Ин-т экономики. — К. : Наук. думка, 1986. — 228 с.
2. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / Злупко С. М., Радецький Й. І. ; [Ред. М. М. Мартиняк] ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. — 191 с.
3. Иноземцев В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — № 7. — С. 124–128.
4. Колот А. Соціально-трудоі аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 4. — С. 8–15.
5. Лукьянченко Н. Д. О проблемах сохранения интеллектуального потенциала на промышленных предприятиях в кризисной экономике / Н. Д. Лукьянченко, В. Г. Шульга // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2009. — № 2 (16). — С. 190–195.
6. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / [Авдеева Н. Н., Ашмарин И. И., Генисаретский О. И. та ін.] ; РАН; Институт человека; под ред. И. Т. Фролов. — М. : Эдиториал УРСС, 1999. — 175 с.
7. Власюк О. С. Индекс людського розвитку: досвід України / О. С. Власюк, С. І. Пирожков / Національний ін-т стратегічних досліджень ; ПРООН / О. П. Янішевський (ред.). — К. : ПРООН, 1995. — 84 с.
8. Пирожков С. Проблеми прискорення інноваційного розвитку / С. Пирожков // Економіст. — 2005. — № 4. — С. 31.
9. Смаль С. Карты компетентности в системе профобучения / С. Смаль, А. Евдокимов // Менеджер по персоналу. — 2007. — № 11. — С. 24–30.
10. Критский М. М. Человеческий капитал / Михаил Михайлович Критский. — Л. : Ленинград. ун-т, 1991. — 120 с.
11. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : моногр. / Олена Анатоліївна Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 254 с.
12. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.; Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов. — СПб. : Наука, 1999. — 309 с.
13. Зимин И. А. Реальные инвестиции / Илья Александрович Зимин. — М. : ТАНДЕМ, ЭКМОС, 2000. — 304 с.