

**Онокало В. Г.**  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки підприємства  
Навчально-наукового інституту економіки та менеджменту  
Національного університету водного господарства та природокористування

**Onokalo V. G.**  
PhD in Economics,  
Chair of economic enterprise,  
Educational-scientific Institute of Economics and management  
National University of water management and nature

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**Анотація.** У статті комплексно висвітлюються теоретичні аспекти різних підходів до оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Показано, що у зв'язку з тим, що є велика кількість показників для оцінки ефективності інвестицій у персонал підприємства, слід щоразу вивчати конкретні умови, визначити найкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований лише в системі взаємопов'язаних показників.

**Ключові слова:** ефективність, інвестиції, капітал, персонал, методи оцінки.

**Постановка проблеми.** Люди є найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Головним елементом продуктивних сил і найважливішим виробничим ресурсом суспільства є робоча сила.

Головним критерієм оцінки ефективності підприємств в досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного росту виступає людський капітал, який являє собою сукупність природних здібностей, дарувань, творчого потенціалу, морально-психологічного і фізичного здоров'я, накопичених і вдосконалених у результаті навчання і професійного досвіду, необхідних для певної діяльності, що приносить дохід їх власникові.

Основною проблемою, з якою доводиться стикатися сучасним підприємствам, є оцінка ефективності вкладень у персонал підприємства. Складнощі, що виникають при цьому, певною мірою пояснюються тим, що інвестиції в персонал підприємства мають низку особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій, що вимагає розроблення спеціальних методів оцінки. Інвестиції у розвиток персоналу підприємства повинні принести віддачу у вигляді підвищення результативності її діяльності. Вони виправдані тільки в тому разі, якщо мають досить високий рівень окупності й рентабельності. Тому питання оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства досить актуальне, особливо в сучасних економічних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Формування теорії людського капіталу й ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства відноситься до 60–80 рр. ХХ в. і пов'язано з роботами зарубіжних учених-економістів: Т. Шульца, Г. Беккера, Т. Бойдела, Е. Денісона, Дж. Кендрика, А. Маршалла, Ф. Махлупа, П. Сенджа, Л. Туруо та інших.

Приблизно в цей же період дискусія про людський капітал одержує широкий резонанс у вітчизняній науці, особливо наприкінці ХХ століття. Значний внесок у її рішення внесли В. Антоноук, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Назарова, Д. Ярова, Л. Шевчук та ін.

На наше переконання, подальшого розроблення потребують теоретичні та прикладні аспекти визначення

ефективності інвестицій у розвиток персоналу на мікро-економічному рівні.

**Мета статті** – провести теоретичні дослідження поглядів щодо ефективності інвестицій у розвиток трудових ресурсів підприємства та проаналізувати сучасні показники її оцінки.

**Результати дослідження.** Концепція людського капіталу отримала міжнародне визнання після присудження двох Нобелівських премій з економіки за внесок у розвиток теорії людського капіталу Т. Шульца в 1979 р. і Г. Беккера в 1992 р. Незважаючи на те, що основний внесок у популяризацію ідеї людського капіталу був зроблений Шульцем (Schultz, 1971 р.) [1], класикою сучасної економічної думки став трактат Беккера [2]. В основу аналізу він поклав уявлення про людську поведінку як раціональну і доцільну, застосовуючи такі поняття, як ціна, альтернативні витрати тощо до найрізноманітніших аспектів людського життя, використовуючи також ті, які традиційно знаходилися у віданні інших соціальних дисциплін. Сформульована ним концепція стала основою для всіх подальших досліджень у цій сфері.

Людський капітал, на думку Г. Беккера, – це наявний у кожного запас знань, навичок, умінь і мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, географічна мобільність, пошук інформації.

Як зазначають теоретики людського капіталу, витрати, які збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані зростом потоком доходів у майбутньому.

К. Макконнелл і С. Брю виділяють такі види інвестицій у персонал підприємства :

- витрати на освіту, які включають загальну і спеціальну, формальну і неформальну підготовку на робочому місці;
- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць із відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [3].

А.В. Кир'янов основними видами інвестицій у персонал підприємства вважає інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Він пропонує їх розширення з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття лояльності (прихильності) до організації [4].

Сьогодні одним із найважливіших компонентів вкладень у людський капітал в усіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому навчальному проєкті до 80% знань припадає на самостійне навчання. Особливо це стосується професій фахівців – дослідників, вчителів, інженерів, експертів із комп'ютерів тощо, які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду й оцінок (думок) інших людей [5].

Необхідність побудови системи вимірювання ефективності проєктів інвестування в персонал підприємства очевидна. Потрібно не оптимізувати витрати на персонал, а для досягнення підприємством бізнес-цілей ефективно інвестувати в нього. Інвестувати в мотивацію, навчання, розвиток співробітників, що неодмінно дасть змогу отримати довгострокову економічну окупність у майбутньому [6, с. 19].

У ринковій економіці складною є проблема прийняття рішень щодо інвестицій. Раціональні інвестори (держава, фірми, родини й індивід) будуть вкладати грошові кошти тільки в тому разі, якщо будуть упевнені, що ризик від проєкту буде мінімальним і в майбутньому буде потік додаткового чистого доходу від цих капіталовкладень. З економічного погляду інвестиції будуть виправдані, якщо вони будуть мати досить високий рівень окупності.

Для оцінки ефективності інвестиційних вкладень у людський капітал використовують цілу низку критеріїв та показників. В економічній літературі використовуються такі показники ефективності інвестицій в людський капітал, як:

- 1) максимізація різниці між прибутком і витратами;
- 2) період окупності (віддача) інвестицій;
- 3) чиста поточна (приведена) вартість;
- 4) співвідношення витрат і прибутку;
- 5) відношення різниці граничних доходів до різниці граничних витрат;

- 6) щорічний чистий дохід;
- 7) внутрішня норма віддачі.

Перший показник був покладений в основу моделі вимірювання ефективності інвестицій у навчання, яка розроблена Дональдом Кірпатріком [7].

Період окупності – це відношення загальних витрат до постійного граничного доходу (обчислюється за заданий проміжок часу, місяць або рік). За певних умов величина, зворотна періоду окупності, дорівнює очікуваному внутрішньому коефіцієнту віддачі. Для того щоб це сталося, необхідно, щоб усі витрати доводилися на початковий період часу, а доходи були постійні.

Цей показник пов'язує витрати і доходи, і з його допомогою різні програми інвестування можуть бути приблизно оцінені з погляду їх відносної ефективності. Критерієм слугує вибір інвестиційного проєкту з найбільш коротким періодом окупності.

Проте критерій окупності має низку таких недоліків:

- він не враховує того факту, що витрати і доходи конкурентних альтернативних інвестиційних проєктів розділені в часі і мають різні тимчасові характеристики. Аби зробити різні показники тимчасових витрат і прибутку порівнянними, необхідно провести дисконтування;

- абсолютний обсяг чистих доходів в альтернативних проєктах може бути різним. Період окупності цього не враховує;

- цим критерієм взагалі не можна скористатися, коли альтернативні інвестиційні проєкти взаємно виключають один одного [5].

Найбільш поширеними інвестиційними критеріями є чиста приведена вартість, співвідношення витрат і прибутку, а також внутрішній коефіцієнт віддачі. Вони можуть дати одні і ті самі результати, але за певних умов:

- ринки капіталу є ринками досконалої конкуренції;
- всі наявні проєкти абсолютно відокремлені один від одного;
- між ними немає взаємної залежності [5].

Всі чисті доходи можуть бути реінвестовані за тих же внутрішніх коефіцієнтів віддачі до кінцевої дати самого довгострокового з проєктів. З урахуванням вказаних допущень і певної процентної ставки відсотка, по якій виробляється дисконтування, можна схвалити будь-який інвестиційний проєкт. Якщо є декілька фондів для інвестицій, то приймається проєкт із наступним по величині значенням поточної вартості і так далі, поки фонди не вичерпаються або не залишаться проєкт із позитивною або нульовою чистою поточною вартістю [8].

Критерій відношення прибутку і витрат може бути корисний тоді, коли приймається рішення про інвестиції в ті проєкти, для яких відношення поточної вартості доходів до поточної вартості витрат більше одиниці.

Варіантом співвідношення прибутку і витрат є відношення виміру граничних витрат між двома альтернативними проєктами.

Внутрішня норма прибутку – це такий процентний показник, який порівнюється зі ставкою відсотка, що представляє допустимий коефіцієнт віддачі від суспільних або приватних освітніх інвестицій. Внутрішня норма прибутку – процентна ставка, за якої дисконтована вартість витрат дорівнює дисконтованій вартості доходів.

Узагальнюючи методи оцінки ефективності людського капіталу, виділимо низку важливих проблем:

- причинно-наслідкова залежність не завжди очевидна;
- неможливо однозначно визначити всі витрати, які класифікуються як інвестиції в людський капітал;
- роль людського капіталу може бути прихована через його взаємодії з іншими факторами: адаптацією до нових технологій, вдосконаленням організації праці, більш ефективним розміщенням фізичного капіталу;
- наявність тривалого лага між вкладенням коштів і отриманням результату;
- труднощі визначення того, які результати відповідають конкретним вкладенням, враховуючи це в масштабі національної економіки, процеси вкладення капіталу в галузі соціальної сфери і процеси отримання віддачі від цих інвестицій безперервні;
- закінчений рівень освіти є вкрай незадовільним показником з погляду ролі знань і навичок;
- є помилка виміру через відсутність єдності класифікації закінченої освіти в різних країнах;
- диференціація віддачі капіталу від освіти залежно від території, стажу роботи та інших факторів, які безпосередньо не стосуються навчання.

У зв'язку з тим, що є велика кількість показників ефективності інвестицій у персонал підприємства, слід зазначити, що абсолютно бездоганих критеріїв немає. У кожній конкретній ситуації необхідно вивчити конкретні умови, визначити найкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований лише в системі взаємопов'язаних показників.

**Висновки.** Таким чином, інвестування в розвиток персоналу є складним економічним процесом. Підприємство,

інвестуючи в розвиток персоналу протягом певного періоду часу, очікує отримати майбутні доходи за рахунок зростання продуктивності праці і, як наслідок, збільшення обсягу виробництва продукції (послуг), оптимізації чисельності персоналу, скорочення непродуктивних витрат часу, зростання конкурентоспроможності продукції завдяки покращенню її якості та оптимізації витрат на її виробництво.

У зв'язку з тим, що є велика кількість показників ефективності інвестицій в людський капітал, слід зазначити, що абсолютно бездоганих критеріїв немає. У кожній конкретній ситуації необхідно вивчити конкретні умови, визначити найкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований лише в системі взаємопов'язаних показників.

#### Список використаних джерел:

1. Resources / N. Shultz. N. Y., 1975. (Fiftieth Anniversary Colloquium VI).
2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. N. Y., 1964. 162 p.
3. Макконелл К.Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю: [пер. с англ.]. К.: Хагар-Демос, 1993. 785 с.
4. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.
5. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. СПб.: Наука, 1999. 421 с.
6. Малыгина М. Сотрудники – основной капитал компании // Управление персоналом. 2006. № 2(132). С. 18–19.
7. Киркпатрик DL и Киркпатрик JD (2006). Оценка учебных программ (3-е изд.). Сан-Франциско, Калифорния: Berrett-Keller Издат.
8. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Концепция «человеческого капитала» [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремена / URL: [http://www.aup.ru/books/m152/4\\_4.htm](http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm).

### ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** В статье комплексно освещаются теоретические аспекты различных подходов к оценке эффективности инвестиций в развитие персонала предприятия. Показано, что в связи с тем, что существует большое количество показателей для оценки эффективности инвестиций в персонал предприятия, следует в каждом случае изучить конкретные условия, определить наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных показателей.

**Ключевые слова:** эффективность, инвестиции, капитал, персонал, методы оценки.

### EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF INVESTMENTS IN DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

**Summary.** The article comprehensively covers the theoretical aspects of the various approaches to evaluating the effectiveness of investment in personnel development of the enterprise. It is shown that due to the fact that there are a large number of indicators to assess the effectiveness of investments in the personnel of the enterprise, should in every case examine the specific conditions to determine the best investment criterion, which can be successfully applied only in a system of interrelated indicators.

**Key words:** efficiency, investments, capital, personnel, methods of evaluation.