

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Коверник Н.В.

Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди

В умовах трансформації економіки, створення ринкового середовища в Україні дослідження з питань формування інвестиційного портфеля підприємств та здійснення капіталовкладень є особливо актуальними. Особливістю дослідження є необхідність вивчення теорії та практики зарубіжних учених, які працюють в умовах ринкових економік, урахування досвіду ринкових перетворень постсоціалістичних країн та специфіки розвитку ринкових відносин в Україні для розробки рекомендацій до формування інвестиційних портфелів українських підприємств. Оцінка інвестицій це оцінка можливих майбутніх витрат і доходів, що можуть виникнути в результаті інвестицій у даний проект протягом очікуваного терміну його дії. Оцінка інвестицій включає оцінку ризиків і чутливості проекту, тобто того, в якому ступені можливі помилки в прогнозах можуть вплинути на очікувані результати за даним проектом. Така оцінка допомагає прийняти рішення про те, чи варто вкладати ресурси в даний проект.

Ключові слова: інвестиції, оцінка інвестицій, капітальні вкладення, прями інвестиції, фінансові інвестиції, капітальні інвестиції, інвестиційний клімат.

Постановка 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 макrorівні, 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. Колод 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. Авдеева 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.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Вивчення джерел залучення і напрямів використання капіталу або прийняття інвестиційних рішень повинно будуватись на оцінці кожного можливого проекту за кількома чинниками: технічним, адміністративним, юридичним, соціально-економічним, фінансовим тощо.

Мета статті. Головною метою цієї роботи 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 не інформативно 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 загального процесу 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.

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 багатосторонності 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.

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 призвести 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 результативних 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 питомих ваг коштів, які було інвестовано підприємством у людський капітал у загаль-

них 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. 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.

Одночасно на значення кожного із пропонованих 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 пропонованих 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. 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 охарактеризувати 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.

Список літератури:

1. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / [Долишний М. И., Брык М. В., Марьенко Б. С. и др.]; отв. ред. М. И. Долишний, АНУССР, 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-трудоу 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. Індекс 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. Смалъ С. Карты компетентности в системе профобучения / С. Смалъ, 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. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / Олена Анатоліївна Грیشнова. – 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.

Коверник Н.В.

Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В условиях трансформации экономики, создания рыночной среды в Украине исследования по вопросам формирования инвестиционного портфеля предприятий и осуществления капиталовложений особенно актуальны. Особенностью исследования является необходимость изучения теории и практики зарубежных ученых, работающих в условиях рыночных экономик, учет опыта рыночных преобразований постсоциалистических стран и специфики развития рыночных отношений в Украине для выработки рекомендаций по формированию инвестиционных портфелей украинских предприятий. Оценка инвестиций это оценка возможных будущих расходов и доходов, которые могут возникнуть в результате инвестиций в данный проект в течение срока его действия. Оценка инвестиций включает оценку рисков и чувствительности проекта, то есть того, в какой степени возможные ошибки в прогнозах могут повлиять на ожидаемые результаты по данному проекту. Такая оценка помогает принять решение о том, стоит ли вкладывать ресурсы в данный проект.

Ключевые слова: инвестиции, оценка инвестиций, капитальные вложения, прямые инвестиции, финансовые инвестиции, капитальные инвестиции, инвестиционный климат.

Koverynyk N.V.

Pereyaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University named after Hryhoriy Skovoroda

FEATURES EVALUATION INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AT THE ENTERPRISE LEVEL

Summary

In the economic transformation, creating a market environment in Ukraine study on formation of an investment portfolio companies and implementation of investment is particularly relevant. The feature of the study is the need to study the theory and practice of foreign scientists working in a market economy, the experience of post-market reforms and the specifics of the market economy in Ukraine to develop recommendations to form portfolios of Ukrainian companies. Assessment is an assessment of investment potential future costs and revenues that may result from investment in the project through the expected life of its action. Estimation of investment includes risk assessment and sensitivity of the project, that is, the extent to which errors in the forecasts may affect the expected results of the present project. This assessment helps decide whether to invest in the project.

Keywords: investments, valuation of investments, investments, private equity, financial investments, capital investments, investment climate.