

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-47>

УДК 330.3

ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

INDICATORS OF ASSESSMENT OF SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Козюк Віктор Валерійовичдоктор економічних наук, професор,
Західноукраїнський національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5715-2983>**Шкодич Юлія Анатоліївна**студент,
Західноукраїнський національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9499-2519>**Kozyuk Victor, Shkodich Julia**
West Ukrainian National University

Актуальність дослідження обумовлена залежністю прогресу цивілізації від людського інтелекту та освітнього потенціалу. Сучасне виробництво стає все більш інтелектуальним, глобальна конкуренція зі сфери економіки переходить на освіту, науку, культуру та виховання. Саме тому знання, здібності та професіоналізм працівників відіграють вкрай важливу роль у зміцненні інновацій, підвищенні конкурентоспроможності компанії, ринкової вартості та прибутковості, а також визначенні перспектив подальшого динамічного зростання та економічного розвитку країни. Метою дослідження є згрупування показників соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал та формування груп індикаторів оцінки отриманого результату. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань використані такі загальнонаукові та спеціальні методи: теоретичного узагальнення – для визначення сутності та розвитку поняття інтелектуального капіталу та формування висновків; порівняльного аналізу – для дослідження тенденцій та перспектив розвитку професійного навчання, розвитку поглядів на процес інвестування в інтелект в контексті економічної науки. Головна увага акцентується на необхідності вкладення коштів у розвиток інтелекту працівників підприємств, відстеженню економічного змісту даного поняття у ретроспективі, що дає можливість прослідкувати вагомість цього процесу. Базуючись на результатах дослідження, нами згруповано показники оцінки соціально-економічної ефективності інвестування підприємством у людський капітал та визначено індикатори інтенсивності інвестування.

Ключові слова: людський капітал, інвестування, показники ефективності інвестицій, інтелектуальний потенціал підприємства, індикатори інтенсивності інвестування.

Актуальность исследования обусловлена зависимостью прогресса цивилизации от человеческого интеллекта и потенциала. Современное производство становится все более интеллектуальным, глобальная конкуренция в сфере экономики переходит на образование, науку, культуру и воспитание. Именно поэтому знания, способности и профессионализм работников играют очень важную роль в укреплении инноваций, повышении конкурентоспособности компаний, рыночной стоимости и прибыльности, а также определении перспектив дальнейшего динамичного роста и экономического развития страны. Целью исследования является группировка показателей социально-экономической эффективности инвестирования в человеческий капитал и формирование групп индикаторов оценки полученного результата. Для достижения цели и решения поставленных задач использованы следующие общенаучные и специальные методы: теоретическое обобщение – для определения сущности и развития понятия интеллектуального капитала и формирования выводов; сравнительного анализа – для исследования тенденций и перспектив развития профессионального обучения, развития взглядов на процесс инвестирования в интеллект в контексте экономической науки. Главное внимание акцентируется на необходимости вложения средств в развитие интеллекта работников предприятий, отслеживания экономического содержания данного понятия в ретроспективе, что позволяет

проследить вес этого процесса. Основываясь на результатах исследования, сгруппированы показатели оценки социально-экономической эффективности инвестирования предприятием в человеческий капитал и определены индикаторы интенсивности инвестирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, показатели эффективности инвестиций, интеллектуальный потенциал предприятия, индикаторы интенсивности инвестирования.

The relevance of the study is due to the dependence of the progress of civilization on human intelligence and educational potential. As production becomes increasingly intelligent, global competition in finance and military technology is shifting to science, culture and education. Today, the knowledge, skills and professionalism of employees play an extraordinary role in strengthening innovation, improving corporate competitiveness, market value and profitability, and therefore play an extraordinary role in determining new prospects for dynamic growth and economic development. In this regard, human capital and intellectual resources, which are the basis of social development of any country, are the most worthy of study. Today, enterprises operate in new global economic areas, where major industrial changes are taking place. Effective use of knowledge and skills is the basis of the new economy. Organizations and society need highly competent employees, so increasing the quality of human capital is very important. Significant advantages of investing in human capital are increased production, services, quality, productivity, lower production costs, other innovations, high quality customer relations, increased competitiveness in the market, etc. It is investment in human capital contributes to intensive economic growth. The purpose of the study is to group indicators of socio-economic efficiency of investing in human capital and the formation of groups of indicators to assess the result. To achieve the goal and solve the tasks in the work used the following general and special methods: theoretical generalization – to determine the nature and development of the concept of intellectual capital and draw conclusions; comparative analysis – to study trends and prospects for the development of vocational training, the development of views on the process of investing in intelligence in the context of economics. The main focus is on the need to invest in the intelligence of employees, the origin of this concept in retrospect, which makes it possible to trace the importance of this process. Based on the results of the study, the author grouped the indicators for assessing the socio-economic efficiency of enterprise investment in human capital and identified indicators of investment intensity.

Keywords: human capital, investing, indicators of investment efficiency, intellectual potential of the enterprise, indicators of investment intensity.

Постановка проблеми. Взаємозв'язок між людським капіталом та зростанням неодноразово вивчався теоретично та емпірично. Теоретичні формулювання взаємозв'язку між людським капіталом та економічним зростанням послідовно прогнозують, що знання, втілені в людині, є важливими для інновацій, продуктивності та економічного зростання.

Якщо більша частина конкурентних переваг на початку минулого століття досягалась через доступ до обмежених природних ресурсів, то наприкінці ХХ ст. провідні компанії почали демонструвати свою здатність перемагати завдяки технологічним, управлінським та фінансовим інноваціям, створеним людською творчістю. У зв'язку з цим роль працівників зазнала значних змін, від пасивних ресурсів – до активних носіїв людського капіталу, оскільки з розвитком нової технологічної системи сформувався новий тип праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичний аспект формування та становлення людського капіталу було розглянуто закордонними та вітчизняними науковцями: В. П. Антонюк, Г. Беккер, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, О. В. Дорош, П. Друкер, Г. Емерсон, Г. О. Зелінська, Е. П. Качан, Т. М. Кір'ян, К. Куросава, М. Ларош, Е. М. Лібанова, А. Лоулер, О. В. Макарова,

М. Меретт, Л. Мінцер, Р. Дж. Руммель, А. Сміт, Ф. Х. Харбісон, І. А. Чекан, Т. Шульц, С. Я. Шурпа. Кожний вчений визначив свій власний підхід до формування поняття людського капіталу, спираючись на дослідження своїх колег-науковців.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Застосування ефективною та продуктивною методикою управління інвестиціями в людський капітал на сьогоднішній день є найактуальнішим питанням, оскільки від наявності у підприємств чіткої політики щодо застосування показників ефективності в ці інвестиції, залежить їх конкурентоспроможність на ринку, платоспроможність та кінцевий результат діяльності, що зводиться до отримання якомога більшого прибутку.

Метою статті є визначення оптимальних показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал підприємства для ефективного їх застосування у практичній роботі для отримання максимальної віддачі від таких витрат.

Викладення основного матеріалу дослідження. Ефективне управління людським капіталом забезпечує значні реальні можливості – поліпшення керованості, безпеки, конкурентоспроможності, ринкової вартості та рентабельності бізнесу, а також відкриває нові

перспективи для його динамічного зростання та розвитку. З огляду на це проблема управління процесом формування та використання інтелектуальних ресурсів дуже активно обговорюється в науковій та науково-практичній літературі.

Сама категорія «людський капітал» формується в довгостроковому історичному розвитку соціальних взаємозв'язків між використанням людських здібностей та накопиченням певних загальнолюдських та наукових цінностей.

Наприклад, Дж. М. Кларк як капітал визнав саму людину. І. Фішер, слідом за Л. Вальсаром, визначив заробітну плату як відсоток на людський капітал, що може нагромаджуватися подібно до фізичного капіталу [3]. У праці «Протестантська етика і дух капіталізму» (1905 р.) М. Вебер техніці відводить другорядну роль, акцентуючи на наріжності ставлення людини до праці (людських ресурсів). Ф. Ліст вважав найважливішим компонентом національного запасу капіталу майстерність, спадкові та набуті якості (здібності) людини, стверджуючи, що внесок людського капіталу проявляється як у виробництві продукції, так і у її споживанні.

Категорію «людський капітал» ввів у науковий обіг представник Чиказької школи, видатний американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки (1992 р.) Г. Беккер, якого вважають автором нових напрямів економічної теорії – економіки дискримінації, теорії людського капіталу, економіки злочинності, економіки домашнього господарства тощо. У його праці «Людський капітал» (перше видання – 1964 р., друге видання – 1975 р.), котра стала класикою сучасної економічної думки, він дав визначення людського капіталу. Г. Беккер вважає, що «людський капітал» – це сукупність набутих знань, умінь та мотивацій, правильне використання яких призводить до відтворення та накопичення доходів, а також перетворює здібності людини на особливу форму капіталу [3].

На рівні суспільного відтворення якість людського капіталу виявляється в ефективності виробництва та економічному зростанні (залежно від повного використання всіх інших виробничих факторів та їх відповідності сучасним технічним та технологічним вимогам). Інвестиції у людський капітал забезпечують найбільший дохід для національної економіки та забезпечують її зростання, що робить її найбільш вигідною формою капітальних вкладень. Останнє визначає чутливість суспільства до нових знань та нових технологій, посилює науково-технічну діяльність та створює імпульс розвитку. Ця ситуація виявляє необґрунтовану думку про те, що

інвестування в людей – це споживчі витрати і доводить їх продуктивність [11].

Через динамічний характер людського капіталу до джерела його формування постійно додаються нові види інвестицій (під впливом певних обставин). Тому в умовах швидкого розвитку технологій це призвело до інтелектуального насичення виробничого процесу на всіх рівнях, а інвестиції у формування людського капіталу починають включати витрати на основні науково-дослідних розробок [5]. Це пов'язано з тим, що процес наукового розвитку не лише створює умови для якісних проривів у нових відкриттях та їх практичному застосуванні, а й покращує якість працівників, які можуть генерувати унікальні та інноваційні ідеї в майбутньому.

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 зростим потоком доходів у майбутньому.

Саме тому, всі види витрат, які можна виміряти в грошовій або іншій формі і які спрямовані на підвищення продуктивності праці та зростання доходів у майбутньому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Інвестиції у людський капітал мають характеристики, які відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Рентабельність інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від терміну їх корисного використання, тобто часу, що залишився до закінчення періоду життя та роботи людини. Чим раніше людина інвестує, тим довше, за інших рівних умов, інвестиції даватимуть віддачу. Але слід пам'ятати, що кращі, довгострокові інвестиції, як правило, мають більший, довгостроковий ефект.

2. Порівняно з іншими формами капіталовкладень, багато економістів вважають, що вкладення людського капіталу є найбільш вигідним для окремих людей та суспільства в цілому.

3. Завдяки історії, національності, культурним особливостям та соціальним традиціям, менталітету людей, характеру, масштабам та типу інвестицій у інтелектуальний капітал. Наприклад, рівень освіти та вибір професії дитини значною мірою залежать від сімейних традицій батьків, роду занять та рівня освіти.

4. Людський капітал характеризується також фізичним та психічним виснаженням. Один – ступенем природного старіння (фізичного зносу) людського тіла та властивих йому

психофізіологічних функцій; інший – ступенем економічного старіння (морального зносу), спричиненого старінням або відносним зниженням знань, що визначає цінність освіти. Особливість людського капіталу полягає в тому, що в процесі використання він буде не тільки споживатися, але й збагачуватися людиною за допомогою професійного досвіду, навіть якщо не буде спеціальних інвестицій. Тому споживання людського капіталу (при правильному використанні) набагато повільніше, ніж фізичного. Якщо в процесі використання людського капіталу продовжувати робити додаткові інвестиції в безперервну освіту, охорону здоров'я тощо, то його якісні та кількісні характеристики (кількість, цінність, якість) можуть бути покращені протягом усього життя людини.

5. Інвестиційний цикл фізичного капіталу (в середньому 1,5-2 роки) набагато коротший, ніж цикл людського капіталу. Наприклад, період навчання може сягати 12-20 років.

6. На функцію людського капіталу впливає його використання завдяки волі людини – власника капіталу, особистих інтересів та уподобань, інтересів, відповідальності, світогляду та загальнокультурного рівня. Отже, порівняно з традиційними інвестиціями, інвестиції в людей мають вищі ризики та невизначеність, і принципово неможливо точно оцінити обсяг людського капіталу зі змінами витрат, відносно фізичного капіталу.

7. Інвестиції у людський капітал мають значні, довгострокові, загальноекономічні та соціальні наслідки [4].

К. Макконнелл і С. Брю виділяють наступні види інвестицій в 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 з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [9].

А. В. Кирьянов основними видами інвестицій в 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 [7].

Необхідність побудови системи вимірювання ефективності HR- проектів очевидна.

Потрібно не оптимізувати витрати на персонал, а для досягнення компанією бізнес-цілей ефективно інвестувати в нього. Інвестувати в навчання, розвиток працівників, що неодмінно дозволить отримати довгострокову економічну окупність в майбутньому [11].

Інвестиції у людський капітал повинні не лише забезпечувати максимальний рівень рентабельності, а також мають підтримувати необхідний рівень соціальних гарантій і прав працівників, отже можна виділити такі складові ефекту від інвестування у людський капітал – фінансову, соціальну та економічну. Ці показники можуть бути використані для контролю ефективності вкладення коштів у професійний розвиток працівників (рис. 1).

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

Однак оцінка професійного навчання не повинна здійснюватися лише з позицій концепції людського капіталу, рівня одного працівника, вона має проводитися на рівнях структурного підрозділу, організації та держави в цілому. Між тим оцінити ефективність багатьох освітніх і професійних програм досить складно, оскільки вони у ряді випадків створюються не для формування конкретних професійних умінь і навичок, а для розвитку певного типу мислення та поведінки. Так, це стосується, насамперед, тих навчальних програм, що спрямовані на розвиток молодих фахівців з вищою освітою в організації, з метою підготовки резерву керівних кадрів [7].

Оцінювання економічної ефективності професійного навчання персоналу передбачає виділення таких аспектів: особистісного, суспільного, аспекту навчального закладу та організації. Особистісний аспект зводиться до методів економічної оцінки інвестування у людський капітал. Для визначення ефективності людського капіталу економісти звертаються до техніки аналізу «витрати-вигоди». Цей аналіз поділяється на три етапи:

1. Ідентифікація вигод і їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу.

2. Ідентифікація витрат і їх вартісна оцінка також з урахуванням фактору часу.

3. Порівняння приведених до одного моменту часу величин витрат і вигод [6].



Рис. 1. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал

Джерело: сформовано автором на основі [10]

Необхідною умовою ефективності інвестицій у людський капітал на національному, регіональному та корпоративному рівнях є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

Висновки. У зв'язку з тим, що існує велика кількість показників ефективності інвестицій в людський капітал, варто зазначити, що абсолютно бездоганних критеріїв немає. У кожному конкретному випадку необхідно вивчати конкретні умови, визначити найкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований лише в системі взаємопов'язаних критеріїв. Окрім цього, також варто враховувати ступінь узгодженості інвестиційної програми із конкретними потребами робочого місця щодо обсягу знань та практичних навичок, які мають бути набутими працівниками під час проходження конкретного виду навчання. Оцінка показника

має здійснюватися експертним шляхом через триразове опитування керівників відповідних підрозділів: перед початком розробки програми, під час її узгодження та на етапі практичного використання отриманих знань та навичок (через певний час після процесу інвестування у професійний розвиток). Критерій узгодженості інвестиційної програми із конкретними потребами робочого місця дозволить оцінити ефективність від інвестицій в людський капітал уже з врахуванням специфіки бізнесу, сфери діяльності, що в свою чергу підвищить ефективність таких інвестицій.

Результати розрахунку показників оцінки ефективності інвестицій в людський капітал мають стати інформаційною базою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо здійснення, активізації або скорочення тих чи інших напрямів інвестування у людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Global wealth report 2019. Credit Suisse Group AG. URL: www.credit-suisse.com (дата звернення: 28.01.2022).
2. Базарова Т. Ю., Еремена Б. Л. Концепция «человеческого капитала». URL: http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm (дата звернення: 20.01.2022).
3. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (дата звернення: 12.01.2022).
4. Матвеева Н. С., Нестеренко О. С. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала. URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd31.php> (дата звернення: 30.12.2021).
5. Невров В. Семь вопросов про инвестиции в персонал. URL: <http://www.ou-link.ru/publ/region/2020-orel-prr-24.htm> (дата звернення: 10.01.2022).
6. Онокало В. Г. Теоретичні аспекти ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. *Вісник Мукачевського державного університету*. Мукачево : МДУ, 2017. № 9. С. 556–559.
7. Перерва П. Г., Кучинський В. А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2019. № 3(9). С. 94–103.
8. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 28.12.2022).
9. Сахненко О. І., Сахно І. В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 11. С. 50–55.
10. Яковлева Н. Инвестиции в развитие персонала – как оценить эффективность. URL: <http://www.master-class.spb.ru/art-investrazvit/> (дата звернення: 22.12.2021).

REFERENCES:

1. Global wealth report 2019. Credit Suisse Group AG (2019). Retrieved from: www.credit-suisse.com
2. Bazarova T. Yu., Yeremena B. L. Kontseptsyya «chelovecheskoho kapytala» [The concept of "human capital"]. Retrieved from: http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm (in Russian)
3. Kir'yanov A.V. (2005) Vidy investitsiy v chelovecheskiy kapital i ikh effektivnost' [Types of investments in human capital and their effectiveness]. Retrieved from: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (in Russian)
4. Matvyeyeva N. S., Nesterenko O. S. Metody otsinky ta kryteriyi ekonomichnoyi efektyvnosti lyudskogo kapitalu [Methods for assessing and criteria for the economic efficiency of human capital]. Retrieved from: <http://creativeconomy.ru/library/prd31.php> (in Russian)
5. Negrov V. Sem' voprosov pro investitsii v personal (2008) [Seven questions about investing in people]. Retrieved from: <http://www.ou-link.ru/publ/region/2020-orel-prr-24.htm> (in Russian)
6. Onokolo V. H. (2017) Teoretychni aspekty efektyvnosti investytsiy u rozvytok personalu pidpryyemstva [Theoretical aspects of investment efficiency in the development of enterprise personnel]. *Visnyk Mukachevs'koho derzhavnoho universytetu – Bulletin of Mukachevo State University*, no. 9, pp. 556–559. (in Ukrainian)
7. Pererva P. H., Kuchyns'kyu V. A. (2019) Rozvytok rynkovoho potentsialu pidpryyemstv na osnovi efektyvnoho formuvannya ta vykorystannya lyudskogo kapitalu [Development of market potential of enterprises on the basis of effective formation and use of human capital]. *Ekonomichnyy zhurnal Odes'koho politekhnichnoho universytetu – Economic Journal of Odessa Polytechnic University*, no. 3(9), pp. 94–103. (in Ukrainian)
8. Rozvytok lyudskogo kapitalu: na shlyakhu do yakisnykh reform / Tsentrazumkova [Development of human capital: on the way to quality reforms / Razumkov Center]. Retrieved from: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
9. Sakhnenko O. I., Sakhno I. V. (2019) Investuvannya u rozvytok lyudyny yak naykrashchyyu napryam formuvannya ta upravlinnya lyudskym kapitalom [Investing in human development as a priority area of formation and management of human capital]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, no. 11, pp. 50–55. (in Ukrainian)
10. Yakovleva N. Investitsii v razvitiye personala – kak otsenit' effektivnost' [Investments in personnel development – how to evaluate the effectiveness]. Retrieved from: <http://www.master-class.spb.ru/art-investrazvit/> (in Russian)