

секційне засідання:
Економіка та управління підприємствами

Тимошенко К.В.
старший викладач кафедри туризму
*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,
м. Харків, Україна*

**ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ
НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇХ ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Процес управління інвестуванням у формуванні та використанні людського капіталу обумовлює необхідність визначення таких економічних напрямів розвитку цього виду капіталу, які б враховували тенденції змінення його стану та орієнтували б на економічні можливості і перспективи діяльності підприємства. Тобто основним завданням управління інвестуванням у людський капітал є розроблення пропозицій щодо виявлення і вибору найбільш актуальних напрямів його розвитку та створення сприятливих умов на основі використання найвпливовіших факторів розвитку.

Досягнення відносно стабільного економічного функціонування в сучасних умовах господарювання вимагає від підприємств раціонального використання наявних фінансових ресурсів. Саме тому більшість промислових підприємств України для власних потреб здійснює оперативний облік витрат, які спрямовуються на професійний розвиток та соціальний захист працівників.

Із цією метою кожне підприємство самостійно розробляє і затверджує внутрішні форми звітів з інвестування у людський капітал та методик оцінки ефективності інвестування. Така звітність лежить в основі планування та складання бюджету витрат на персонал, аналіз якого в динаміці за кілька років дає чітке уявлення про ефективність інвестування у людський капітал на підприємстві та доцільність подальшого вкладання коштів у професійний розвиток працівників. Однак застосування внутрішньої спеціальної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал має обмежену лише підприємством сферу використання та не дозволяє у повному обсязі

здійснювати економічні порівняння показників на різних рівнях управління.

Ті підприємства, діяльність яких орієнтована на досягнення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, одним з першочергових завдань своєї діяльності має вирішення проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського капіталу, як чинника виробництва. Цей процес досить складний та тривалий, тому що при дослідженні наявних та потенційних можливостей працівників підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності та вміння, 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 тощо, не були повною мірою реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Отже однією із головних передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства, дієвим інструментом якого є інвестування у людський капітал.

Виходячи з того, що інвестування у людський капітал може здійснюватися за рахунок різних джерел, визначення показників його ефективності потребує диференціювання. На макроекономічному рівні найбільш уніфікованим підходом до оцінки дії людського капіталу на розвиток економіки країни є вимір впливу різних його складових на динаміку зміни обсягу ВВП [1]. Визначення прямого або непрямого впливу інвестування із різних джерел у освіту та охорону здоров'я можливо здійснити шляхом розрахунку таких показників [1]:

- обсяг коштів, інвестованих у загальну початкову освіту з різних джерел;
- очікуваний середній термін навчання людини;
- відсоток залучення молоді до 15 років у освітній процес;
- чисельність осіб, які мають закінчену початкову освіту;
- залучення населення до вищої освіти та успішність завершення освіти більш високого рівня;
- співвідношення державних та приватних джерел фінансування освіти;
- обсяг охоплення населення освітою за типами освітніх установ;
- обсяг держбюджетних витрат на охорону здоров'я у відсотках до ВВП;

відсоток імунізації населення за найбільш небезпечними видами інфекційних хвороб (дифтерія, кашлюк, правець та кір).

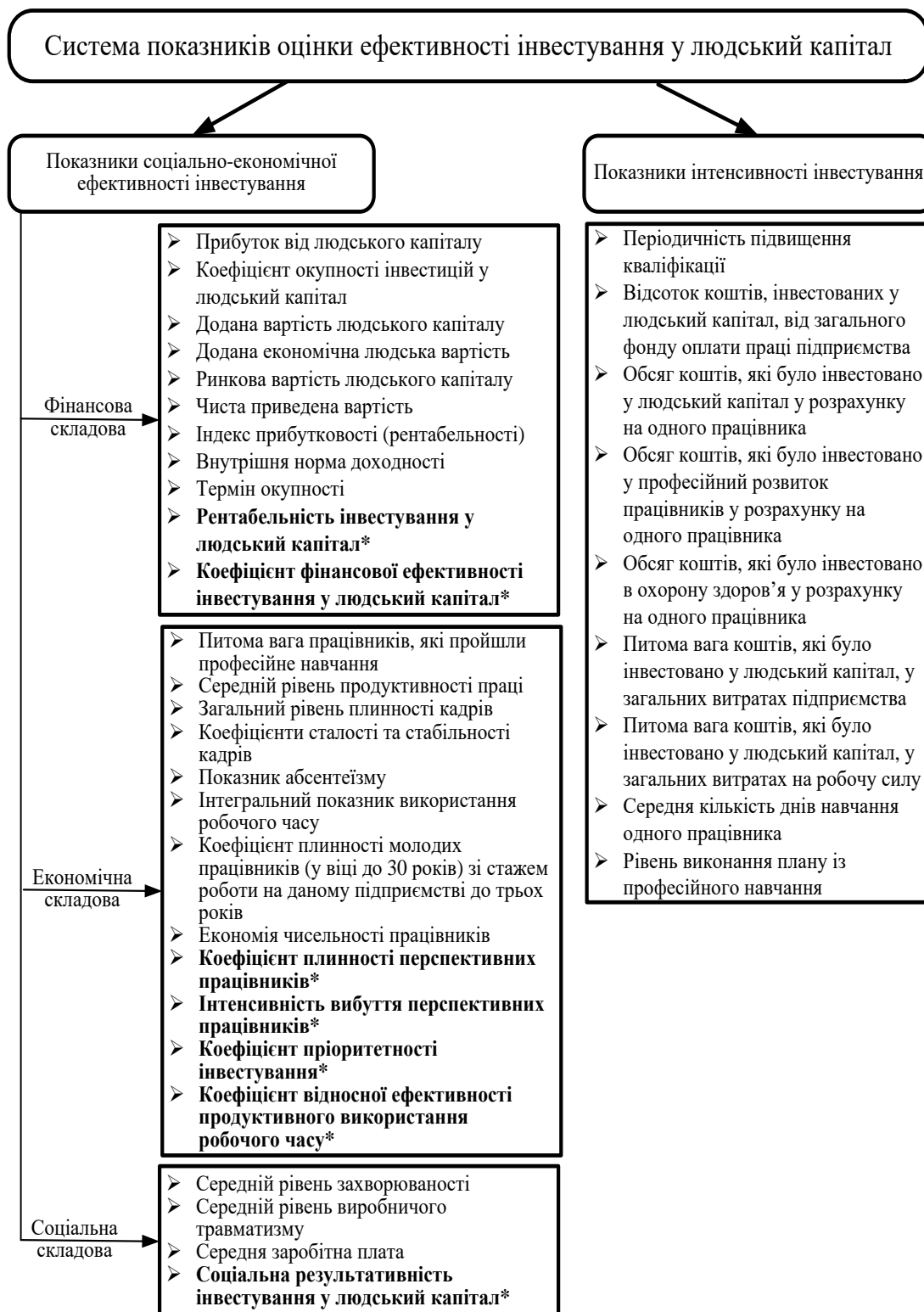
Для оцінки рівня ефективності інвестування у людський капітал на макрорівні також може бути використано аналітичний показник, що характеризує кваліфікаційну ємність виробництва, яку пропонується визначати шляхом співвідношення грошової оцінки інтелектуального капіталу (фонду освіти) та обсягу ВВП [2, с. 76]. Одночасно також може бути розраховано зворотний показник – кваліфікаційна віддача виробництва, який має характеризувати кількість грошових одиниць ВВП у розрахунку на одну грошову одиницю інтелектуального капіталу. Однак практичне застосування даних показників пов'язано із складностями у визначенні вартісної оцінки інтелектуального капіталу країни, що вимагає поглиблених додаткових досліджень та застосування спеціальних методик.

Наведений перелік показників оцінки результативності інвестування у людський капітал на макрорівні не є вичерпним та може бути доповненим іншими із врахуванням джерел та видів інвестування.

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 [3, 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 інвестування у людський капітал.

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 [4, с. 38]. Саме тому доцільним є використання комплексної системи показників оцінки соціально-економічної складової

ефективності інвестування у людський капітал. Ці показники представлені на рис. 1.



* показники, що рекомендуються

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

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. 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 було інвестовано кошти, так і тих, в яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало.

Отже, можна зробити висновок, що соціально активні та відповідальні роботодавці, які прагнуть до впровадження стратегії гармонійного поєднання технічного оновлення та модернізації виробництва із забезпеченням соціальної захищеності та професійного розвитку персоналу, мають створити ефективну організаційну структуру управління персоналом із чітким визначенням зон відповідальності кожного працівника та їх активною участю у прийнятті важливих для функціонування підприємства рішень.

Література:

1. Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика: [монографія] / Л.І. Гальків; В.о. НАН України, Ін-т регіональних досліджень; Наук. ред. Єлейко В.І. – Львів: Вид-во Лівьв. комерц. академії, 2010. – 232 с.
2. Петрова И.В. Оценка эффективности управленческой деятельности на основе оценки организационной культуры / И.В. Петрова // Управление экономикой переходного периода: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; – Донецк, 2002. – 284 с.
3. Філіппова С.В. Інноваційна трансформація промислового сектору економіки України та механізми її регулювання: [Монографія] / С.В. Філіппова та ін.; під. ред. С.В. Філіппової. – Одеса: ВМВ, 2009. – 180 с.
4. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська; В.о. Харк. Нац. Екон. Ун-т. – Наук. вид. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 192 с.