

*Семикіна М.В., канд. екон. наук, доцент*  
КДТУ, м. Кіровоград

## **ІНВЕСТИЦІЇ В РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ, МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ**

Формування ринкових відносин в Україні та утвердження незалежності якісно змінили зміст зовнішньоекономічної діяльності. Ключовою проблемою стало створення відкритого для зовнішнього світу соціально орієнтованого ринкового господарства, поступова інтеграція України в сучасну систему міжнародних економічних зв'язків. Водночас, умови глобалізації світових економічних процесів, загострення конкуренції на світових ринках призводять до ситуації, коли кожна держава виборює своє місце під сонцем, здає своєрідний іспит на конкурентоспроможність, здатність до інновацій, якість людського потенціалу, стабільність економічного зростання. Саме такі пріоритети стають вирішальними з точки зору місця України в європейському і світовому співтоваристві і набувають вагомого значення для кожного окремого українського підприємства, яке прагне займатися зовнішньоекономічною діяльністю, виходити на світові ринки.

З огляду на досвід країн розвиненої ринкової економіки, будь-яка стратегія підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства приречена на невдачу, якщо механізм її реалізації не передбачає нарощування обсягів *інвестицій в людський капітал*, стимулювання розвитку творчих здібностей персоналу, гідної оцінки праці. Йдеться про те, що підвищення технологічного рівня і складності вітчизняного виробництва, зростання питомої ваги конкурентоспроможної продукції в експорті є неможливим без відповідного удосконалення науково-технічного та інноваційного розвитку підприємств, а це, водночас, потребує не лише розробки державних та регіональних науково-технічних програм, заходів щодо залучення іноземних інвестицій, а й передбачення капіталовкладень в підготовку та перепідготовку кадрів, адекватне заохочення творчих пошуків керівників і висококваліфікованого персоналу, підтримки прагнень працівників до постійного оновлення знань, високої особистої зацікавленості в ефективному запровадженні нових проектів і технологій, забезпечення ефективної праці. У зв'язку з цим особливу актуальність не тільки в

теоретичному, а й в практичному відношенні має поглиблення вивчення стану, тенденцій розвитку людського капіталу, зокрема через призму його *інвестування*.

Важливо зазначити, що термін “людський капітал” дозволяє розглядати працівників як носіїв певного запасу здоров’я, знань, досвіду, навичок, мотивацій, які можуть використовуватися роботодавцем; ефективне використання людського капіталу в ринкових умовах призводить до зростання заробітків людини, яка володіє таким капіталом, і водночас, сприяє зростанню доходу підприємства (роботодавця), національному доходу суспільства [2, С.15–17].

Інвестиції у розвиток людського капіталу можна розглядати як різновид мотивації до інтелектуальної трудової діяльності, продуктом якої стають нові технології, конкурентоспроможні товари, продукція, послуги, стимулювання здатності до постійних інновацій. Зауважимо, що питання інвестицій у людський капітал донедавна були майже “білою плямою” у вітчизняній науці. Лише з розвитком ринкових відносин прийшло визнання необхідності урахування людського капіталу на рівні з іншими матеріальними активами підприємства, почались активні пошуки науковців щодо визначення доцільності та ефективності інвестицій в освіту. Ці питання, на жаль, тривалий час залишались поза увагою тих, хто вирішує долю інвестицій на державному і регіональному рівнях в Україні. На тлі економічної кризи, непослідовності та незавершеності ринкових перетворень в Україні процес капіталовкладень в освіту працівників, здорові та безпечні умови праці і життя здійснювався за залишковим принципом, у зв’язку з обмеженістю фінансових ресурсів перевага надавалася підтриманню бази основних фондів. Загальні наслідки недоінвестування в людський капітал можна побачити як на рівні підприємств, так і на макрорівні: це втрати якості трудового потенціалу нації, пов’язані із катастрофічним погіршенням стану здоров’я усіх верств населення, підвищенням рівня смертності, захворюваності, каліцтв та інвалідності на виробництві, еміграція висококваліфікованих фахівців і вчених, загальне скорочення чисельності населення (починаючи з 1994 р. майже щорічно на 400 тис. осіб).

Сучасний стан інвестицій у розвиток таких якостей людського капіталу як професійно-кваліфікаційні характеристики в Україні залишається незадовільним з огляду на скорочення державних витрат на фінансування освіти, науки, майже

повного згорання підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві. Якщо у 80-ті роки кожен працівник підвищував кваліфікацію на виробництві в середньому 1 раз на 2,8 року [3, С.93], то зараз періодичність такого навчання, за даними статистики, складає в розрахунку на одного працівника 1 раз на 100 років [4, С.111]. У сфері страхування, фінансування та кредитування ситуація з навчанням (перенавчанням) працівників набагато краща – періодичність підвищення кваліфікації 5–6 років – проте і це не може влаштовувати, адже старіння знань, як відомо, відбувається в сучасному світі майже кожні три роки.

Причини такої ситуації визначаються, передусім, відсутністю необхідної ролі макроекономічних чинників, в результаті у складні 90-ті роки в центрі уваги багатьох вітчизняних підприємств більшою мірою опинились питання зростання прибутку, пошуку джерел фінансування, змістивши на другий план матеріальну та соціальну захищеність працівника-творця нових ідей, технологій, конкурентоспроможних продуктів, необхідність оновлення знань. Як наслідок, за 1991–2001 рр. загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів – у 23 рази. Ситуацію, що склалася у сфері інвестицій в людський капітал на підприємстві, не можна визнати правомірною, адже вона руйнує мотиви працівників до підвищення кваліфікації, розробки і запровадження нововведень.

Отже, політика інвестицій у людський капітал потребує перегляду на всіх рівнях, збереження негативних тенденцій загрожує катастрофічним відставанням країни, передусім, на світових ринках. Для підприємств, які займаються зовнішньоекономічною діяльністю, це відчувається особливо гостро, нагальною є потреба у працівниках самої високої кваліфікації. Специфіка завдань цієї галузі діяльності вже сьогодні майже перед кожним менеджером ставить питання необхідності навчання та перенавчання підлеглих, вимагає замислюватись на кінцевим ефектом таких капіталовкладень. Варто підкреслити, що серед відомих результатів вітчизняних досліджень у сфері інвестицій в підготовку (перепідготовку) кадрів поки бракує методологічних рекомендацій, які б були спроможні надати предметну практичну допомогу керівникам підприємств стосовно доцільності та ефективності вкладання коштів у цей напрямок. *Методичні підходи, що вперше*

пропонуються (див. нижче), дозволяють, на нашу думку, найбільш правильно визначитись інвестору стосовно питання: за яких умов вкладання коштів у навчання працівника є економічно вигідною справою для підприємства?

За вихідну базу методики приймаємо поняття внутрішньої норми віддачі, коли йдеться про ставку дисконтування, яка зрівнює поточну вартість майбутніх доходів з розміром інвестицій так, що прийнятним вважається варіант, коли норма віддачі інвестицій перевищує інші (альтернативні) варіанти вкладення капіталу.

Покажемо, що у випадку, коли інвестор вкладає кошти в обсязі **V** грошових одиниць на підготовку (перепідготовку) спеціаліста, який припиняє роботу на **t** періодів часу навчання з тим, щоб, працюючи наступні **k** періодів, приносити *додатково* до поточного рівня доходу **P** (який він приносив, працюючи до навчання) доход в обсязі **D** грошових одиниць, то позитивного ефекту від підготовки (перепідготовки) працівника слід чекати, якщо виконується співвідношення

$$\frac{D}{V} > \frac{\alpha \cdot (1 + \alpha)^{t+k}}{(1 + \alpha)^k - 1} + \frac{P}{V} \cdot \frac{(1 + \alpha)^{t+k} - 2 \cdot (1 + \alpha)^k + 1}{(1 + \alpha)^k - 1}, \quad (1)$$

де  $\alpha$  - ставка банківського відсотку.

Дійсно, вкладання **V** грошових одиниць на банківський рахунок дозволило б отримати через **t+k** періодів суму  $V \cdot (1 + \alpha)^{t+k}$  грошових одиниць. Додатково, вкладання на рахунок у кожен із періодів “**i**” навчання ( $i=1,2,\dots,t$ ) суми **P** одиниць недоотриманого доходу (спеціаліст не працює, він навчається) на той же період **t+k** приводить до недоотримання ще  $P \cdot (1 + \alpha)^{t+k-i}$  одиниць доходу. Таким чином, загальна сума недоотриманого на період **t+k** доходу оцінюється величиною

$$V \cdot (1 + \alpha)^{t+k} + \sum_{i=1}^t P \cdot (1 + \alpha)^{t+k-i} = V \cdot (1 + \alpha)^{t+k} + P \cdot \frac{(1 + \alpha)^{t+k} - (1 + \alpha)^k}{\alpha} \quad (2)$$

Кожного наступного періоду “**i**” роботи спеціаліста після навчання ( $i=1,2,\dots,k$ ) на банківський рахунок можна вкладати **P+D** грошових одиниць, отримуючи на кінець (**t+k**)-го періоду  $(P+D) \cdot (1 + \alpha)^{k-i}$  одиниць доходу. Загальна сума цієї частини доходу складатиме

$$\sum_{i=1}^k (P + D) \cdot (1 + \alpha)^{k-i} = (P + D) \cdot \frac{(1 + \alpha)^k - 1}{\alpha} \quad (3)$$

Зрозуміло, що вкладання коштів у навчання буде вигідним лише у випадку, коли сума можливого отриманого доходу перевищуватиме суму можливого недоотриманого доходу, тобто тоді, коли виконується наступне співвідношення:

$$(P + D) \cdot \frac{(1 + \alpha)^k - 1}{\alpha} > B \cdot (1 + \alpha)^{t+k} + P \cdot \frac{(1 + \alpha)^{t+k} - (1 + \alpha)^k}{\alpha} \quad (4)$$

Звідси, після приведення подібних та ділення на **B**, отримуємо кінцевий результат (див. формулу 1):

$$\frac{D}{B} > \frac{\alpha \cdot (1 + \alpha)^{t+k}}{(1 + \alpha)^k - 1} + \frac{P}{B} \cdot \frac{(1 + \alpha)^{t+k} - 2 \cdot (1 + \alpha)^k + 1}{(1 + \alpha)^k - 1} \quad (5)$$

Приймаючи за відсоткову ставку банківського вкладу 10% ( $\alpha=0,1$ ), та вважаючи вхідними даними “стартовий” внесок **B=20000** грн., рівень поточного прибутку **P=5000** грн., додаткове значення доходу після навчання працівника **D=9000** грн. (поріг ефективності – 0,20), для періодів навчання **t=1,2,...,6** років та періодів “відпрацювання” за контрактом **k=1,2,...,20** років отримуємо таблицю, у якій темним фоном виділено зону доцільності інвестицій у підготовку (перепідготовку) спеціаліста:

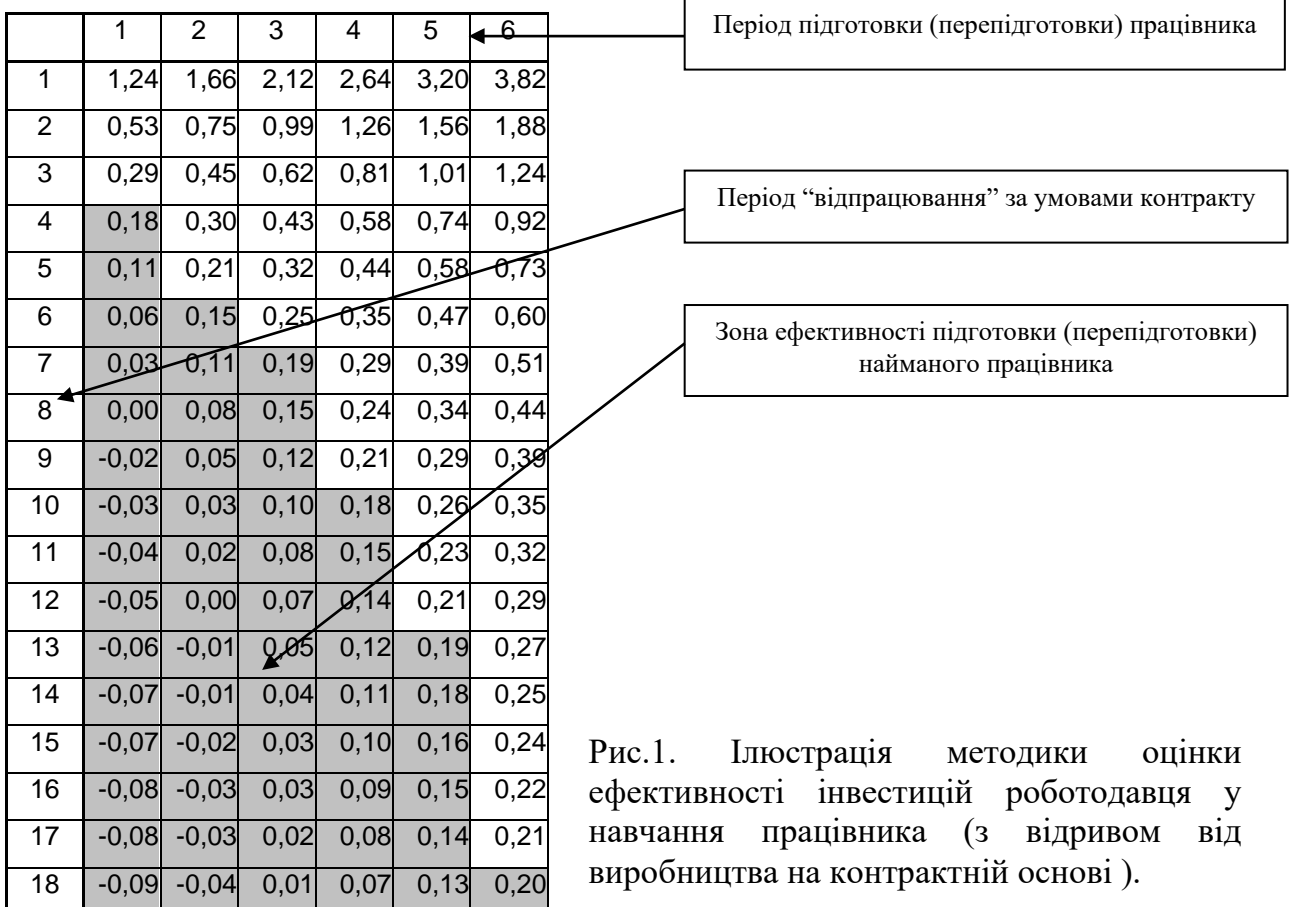


Рис.1. Ілюстрація методики оцінки ефективності інвестицій роботодавця у навчання працівника (з відривом від виробництва на контрактній основі).

Зауважимо, що критерій ефективності навчання (доцільності інвестування навчання (перенавчання) спеціаліста) є досить чутливим до значення відсоткової ставки банківського вкладу, відношення поточного рівня доходу та додаткового доходу, який очікується отримати в майбутньому завдяки підготовці (перепідготовці), до обсягу інвестицій:  $\alpha$ ,  $P/B$ ,  $D/B$ .

Використання наведеної методики, на нашу думку, дозволить, по-перше, оцінити доцільність інвестицій у підготовку (перепідготовку) працівника з урахуванням зовнішніх для підприємства економічних умов (діючої ставки банківського відсотку по депозитних вкладах); по-друге, визначитись з оптимальним терміном навчання працівника за контрактом; по-третє, – необхідним терміном для “відпрацювання” витрат на навчання з найбільшим ефектом для інвестора (роботодавця). Запровадження окреслених методичних підходів у практику кадрового менеджменту сприятиме прийняттю оптимальних управлінських рішень стосовно залучення інвестицій в розвиток людського капіталу підприємства, стане важливою передумовою досягнення конкурентних переваг на ринку.

#### Література

1. Виторт Т.В. Инвестиции в человеческий капитал – основа экономического развития в XXI веке // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях // Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины. – Сб. науч. тр. Т.1.: / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2001.– С. 294 – 298.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001.– 254 с.
3. Забродин Ю.М. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов // Общество и экономика. – 1997. – № 7–8. – С.73–3.
4. Праця в Україні у 1999 році: Стат.збірник / Держкомстат України. – К., 1999.
5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник / Держкомстат. – К.: Держкомстат, 2001. – 290 с.