

УДК 658.152

**DEVELOPMENT OF APPROACHES TO THE COMPREHENSIVE
EVALUATION OF EFFICIENCY OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL
OF THE ENTERPRISE**

**РОЗРОБКА ПІДХОДІВ ДО КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

Kavetskiy V.V. / Кавецький В.В.

s.e.s., Senior Lecturer / к.е.н., ст. викладач

ORCID: 0000-0001-8752-0807

Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, Khmelnytske Shose 95, 21021

Вінницький національний технічний університет, Вінниця, вул.Хмельницьке шосе 95, 21021

***Анотація.** В роботі розглядаються підходи до оцінювання ефективності інвестицій у людський капітал підприємства. Визначено, що обов'язковим елементом всіх сучасних моделей оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал підприємства має бути вимірювання рівня задоволеності персоналу (тобто основних внутрішніх стейкхолдерів), охопленого інвестиційними заходами щодо розвитку людського капіталу. Відмічено що виникає необхідність проведення розробки й забезпечення удосконалення методики вимірювання та оцінювання ефективності інвестицій, без яких функціонування підприємства та його розвиток призупиняється. Така методика, може ґрунтуватись на моделях складових ефективності та результативності Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка.*

***Ключові слова:** інвестиції, ефективність інвестицій, управління ефективністю, стейкхолдери, управління ефективністю інвестицій.*

***Abstract.** The paper considers approaches to assessing the effectiveness of investment in human capital of the enterprise. It is determined that a mandatory element of all modern models for assessing the effectiveness of investment in human capital of the enterprise should be to measure the level of staff satisfaction (ie the main internal stakeholders) covered by investment measures for human capital development. It is noted that there is a need to develop and improve the methodology for measuring and evaluating the effectiveness of investments, without which the operation of the enterprise and its development is suspended. Such a technique can be based on the models of the components of efficiency and effectiveness of Burennikova (Polishchuk) -Yarmolenko.*

***Key words:** investments, investment efficiency, performance management, stakeholders, investment performance management.*

Вступ

Найбільш вагомою статтею витрат на персонал є інвестиції в підвищення кваліфікації працівників, в їх розвиток і просування службовими сходами. Зростання обсягів інформації, змінні технології виробництва, жорсткі умови ринку, конкуренція, – все це чинники, які спонукають підприємства, охочі утриматися на «хвилі успіху», постійно удосконалювати знання і навички своїх працівників. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення

обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. Тому виникає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал.

Основний текст

Дослідження науковців різних країн доводять високу ефективність інвестицій у людський капітал, яка нерідко перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал. Однак робіт, які спрямовані на проведення глибокого економічного аналізу ефективності інвестицій в людський капітал підприємства останнім часом не так і багато. Питанням формування моделей кількісного оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал займалися С. Бастрикін, М. Бургман, О. Ваганян, А. Іщук, Я. Фітц-енц, В. Царьов та інші. В основному роботи відображують два напрями проведення оцінювання: перший – вдосконалення підходів та методів розрахунку показників ефективності характерних для проведення аналізу ефективності інвестицій загалом; другий – на основі визначення кількісних та результативних показників, які необхідні для оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал.

Незважаючи на наявність достатньої кількості моделей та методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал, на думку керівників відділів з управління персоналом українських підприємств, на сьогодні не існує якісної методики комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, використання якої не було б складним у розрахунках, та не вимагало б введення штатної одиниці у спеціалізовані відділи підприємств [1].

Обов'язковим елементом всіх сучасних моделей оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал підприємства має бути вимірювання рівня задоволеності персоналу (тобто основних внутрішніх стейкхолдерів), охопленого інвестиційними заходами щодо розвитку людського капіталу. Інвестиції в людський капітал можна розглядати як складову загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту.

Враховуючи наведене вище, доцільно вказати на необхідність проведення розробки й забезпечення удосконалення методики вимірювання та оцінювання ефективності інвестицій, без яких функціонування підприємства та його розвиток призупиняється.

Застосування на практиці складових результативності певного процесу на основі моделювання залежить від особливостей цього процесу і потребує спеціального розгляду, котрий пов'язується з особливостями вимірювання продуктів процесу. За допомогою показників відповідних продуктів можна виразити показники складових результативності процесу, кожний із яких містить як кількісну, так і якісну складові. Сукупність взаємопов'язаних показників складових результативності процесу у моделях Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка, запропонована в роботах [2 та інших], і є складовою частиною концептуального механізму *SEE*-управління процесами (у тому числі, пов'язаними з взаємовідносинами між окремими групами стейкхолдерів) функціонування складних систем (котрими є промислові підприємства). Ця методика сприятиме підвищенню обґрунтованості управлінських рішень (при застосуванні процесного та системного підходів), у даному випадку рішень, пов'язаних із інвестиціями промислових підприємств, як систем на мікрорівні з виокремленням компонентів такої системи.

Вважатимемо, як і зазначені вище автори, категорію і відповідні показники ефективності інвестицій та процесів, пов'язаних з ними, якісною складовою результативності будь-якого досліджуваного процесу. При цьому ефективність інвестицій і сама містить якісну і кількісну складові. Ефективність інвестицій, розглядатимемо з трьох точок зору: з точки зору вигоди (як ККД процесу інвестування), з точки зору витрат та з точки зору вигоди й витрат. Виміряні таким чином показники ефективності беруть участь далі в *SEE*-аналізі з метою *SEE*-управління. Під *SEE*-аналізом процесів, пов'язаних з інвестиціями, матимемо на увазі аналіз дієвості цих процесів за допомогою моделей та відповідних показників масштабності, ефективності, результативності підпроцесів зазначених процесів.

На нашу думку, ефективність інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів можна виміряти й оцінити за допомогою системи показників складових результативності.

Наведемо схематичну побудову елемента системи з виокремленням набору характеристик учасників виробництва щодо людського капіталу (рис.1).

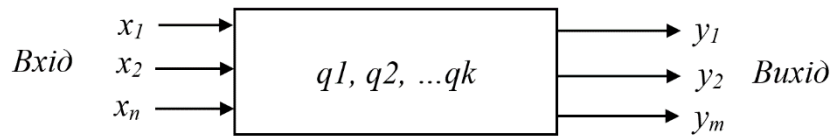


Рис. 1.8. Графічна схема елемента (системи)

Джерело: адаптовано автором на основі [3]

Кількісною мірою взаємодії входу (виходу) елемента з відповідним середовищем є інтенсивність цього входу (виходу). Кожний елемент характеризується набором показників [4]. В нашому випадку, *внутрішній стан елемента (системи)* – це сукупність його істотних властивостей (компонент) $Q = \{q_1, q_2, \dots, q_k\}$, які можуть бути представлені як набір характеристик учасників виробництва щодо людського капіталу. Стосовно змістовного наповнення даних характеристик, відзначимо таке: *матеріально-грошовий компонент (q_1)* (матеріально-грошова мотивація) проявляється на підприємстві у витратах на оплату праці та відрахуваннях на соціальні заходи; *компонент групової (колективної) взаємодії (q_2)* є частиною системи соціально-трудових відносин, які можуть бути представлені різноманітними соціальними зв'язками між робочими групами і підрозділами підприємства; *моралізація (q_3)* це формування сукупності норм, цінностей, поглядів, традицій підприємства, які часто не підлягають формулюванню і бездоказово приймаються і поділяються всіма членами колективу; *мобільність (q_4)* характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватись і швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, пов'язаних з підприємством; *інформаційна відкритість (q_5)* підприємства це можливість надання довільного обсягу інформації різним категоріям працівників (без обмеження) для формування атмосфери взаєморозуміння і партнерства на підприємстві.

Наявність і рівень впливу даних характеристик (компонент) можна визначити за допомогою експертних методів оцінювання.

Висновки

1. Управління ефективністю інвестицій промислових підприємств має розглядатися з позицій як системного підходу, так і з позицій розгляду окремих відповідних складових (компонентів, елементів, частин) такої системи.

2. Ефективність інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів можна виміряти й оцінити за допомогою системи показників складових результативності на підґрунті моделей Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка.

3. Внутрішній стан елемента як сукупності його істотних властивостей може бути представлений як набір характеристик учасників виробництва щодо людського капіталу таких як матеріально-грошова мотивація; групова (колективна) взаємодія; моралізація; мобільність; інформаційна відкритість.

Література:

1. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.

2. Ярмоленко В. О. Теоретико-прикладні аспекти управління ефективністю інвестицій промислових підприємств з позицій стейкхолдерської теорії: сутність, показники / В. О. Ярмоленко, Н. В. Буреннікова, В. В. Кавецький // Бізнес Інформ. – 2020. – № 1. – С. 218–229.

3. Шарапов О. Д. Економічна кібернетика : навч. посібник / О. Д. Шарапов, В. Д. Дербенцев, Д. Є. Семьонов. – К. : КНЕУ, 2004. – 231 с.

4. Kavetskiy V. V. Industrial enterprises investment: some aspects of stakeholder theory in the context of intellectual capital / V. V. Kavetskiy // Modern engineering and innovative technologies. – 2019. – № 10. – Р. 2. – Р. 40–44.

Стаття відправлена: 11.11.2020 р.

© Кавецький В.В.