

УДК 658:338.34.009

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-276-6-82-88

КАВЕЦЬКИЙ В. В.

Вінницький національний технічний університет

ІНВЕСТИЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СТЕЙКХОЛДЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЇ, ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ

У роботі розглядаються інвестиції промислових підприємств (зокрема, в інтелектуальний та людський капітал) як основні складові зацікавлених сторін (стейкхолдерів). Обґрунтовано формування інтелектуального капіталу як результату синергетичної взаємодії людського, структурного та споживчого капіталів підприємства. Розглянуто основні інвестиції в інтелектуальний капітал підприємства та їх перехресний вплив, а також їх вплив на процес формування новоствореної вартості, що відображає витрати підприємства, прибуток, структуру заробітної плати та заснована на матеріальних та амортизаційних затратах і є об'єктивним показником ефективності діяльності підприємства. Розкрито сутність деяких підходів до управління інвестиціями (із доповненням їх класифікації) у контексті стейкхолдерської теорії. Визначено, що оцінювання ефективності інвестицій в людський та інтелектуальний капітал промислового підприємства сприятиме дієвому управлінню інвестиціями.

Ключові слова: інвестиції в інтелектуальний капітал промислового підприємства, стейкхолдерська теорія, ефективність інвестицій, управління ефективністю.

KAVETSKIY V.

Vinnytsia National Technical University

INVESTMENTS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES ON THE BASIS OF STAKEHOLDER THEORY: GIST, CLASSIFICATIONS, APPROACHES TO INVESTMENT EFFICIENCY MANAGEMENT

The acceleration of scientific and technological progress, rapid technological and technological changes, the development of consumer requests for industrial enterprise products and the impact of innovation on production have changed traditional approaches to the formation of competitive advantages of the enterprise. In today's society, much attention is needed to address issues related to investments by industrial enterprises (in particular, intellectual capital, which is formed under the influence of workers' knowledge and skills).

This paper considers investments by industrial enterprises (in particular, intellectual and human capital) as key constituents of stakeholders. The formation of intellectual capital as a result of synergistic interaction of human, structural and consumer capital of the enterprise is substantiated. The main investments in the intellectual capital of the enterprise and their cross impact, as well as their impact on the value creation process (which reflects the enterprise costs, profit, wage structure, depreciation and are an objective indicator of the efficiency of the enterprise) are considered. The essence of some approaches to investment management (with the addition of their classification) in the context of stakeholder theory is revealed. It has been determined that effective investment management will facilitate the assessment of investment efficiency in the human and intellectual capital of an industrial enterprise.

Keywords: investment in the intellectual capital industrial enterprise, stakeholder theory, effectiveness of investments, effectiveness of management.

Вступ. Прискорення науково-технічного прогресу, швидкі техніко-технологічні зміни, розвиток запитів споживачів на продукцію промислового підприємства та вплив інновацій на виробництво змінили традиційні підходи до формування конкурентних переваг підприємства. В сучасних умовах розвитку суспільства значної уваги потребує вирішення питань, пов'язаних з інвестиціями промислових підприємств (зокрема, в інтелектуальний капітал, що формується під впливом знань і навичок працівників).

Постановка задачі. Сучасні підприємства часто намагаються застосовувати формалізовані підходи до управління і оцінювання інтелектуального капіталу для забезпечення конкурентних переваг, включаючи зростання бізнесу, покращення фінансових показників, більш ефективне стратегічне планування, підвищення продуктивності праці та формування і застосування пов'язаних з відповідними цілями діяльності інвестицій. Одночасно з зацікавленістю інтелектуальним капіталом зростає увага до корпоративної соціальної відповідальності з акцентуванням на вивченні відносин між зацікавленими сторонами (стейкхолдерами). Отже, формується інтерес до доцільності та ефективності організаційних підходів до управління взаємодією зацікавлених сторін, спрямування цієї взаємодії до спільних цілей. Стратегічна, концептуальна спрямованість цілей промислового підприємства, у тому числі на розширене відтворення, на ефективне управління виробництвом, на створення доданої вартості у процесі цього виробництва вітчизняними підприємствами, на створення умов для такого виробництва вимагає використання концепції стейкхолдерів. Також вивчення як складу основних та допоміжних зацікавлених сторін (стейкхолдерів), так і цілей їх діяльності з метою узгодженості цих цілей із вивченням взаємозв'язків між зацікавленими сторонами допоможе виявити ключові показники ефективності результатів діяльності підприємства. Зазначене вище уможливується у випадку ефективного використання в управлінні

людського капіталу (як однієї зі складових інтелектуального капіталу), який, у свою чергу, є частиною внутрішніх стейкхолдерів підприємства.

Дослідженню інтелектуального капіталу та його впливу на економічний розвиток, особливо останнім часом, приділяється значна увага як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Значний внесок мали праці М. Бендікова, Е. Брукінг, О. Гапоненка, Л. Едвінссона, В. Іноземцева, С. Клімова, А. Козирева, Б. Леонтьєва, М. Мелоуна, М. Портера, К. Свейбі, Т. Стюарта, Ф. Фукуями, Р. Уотермена та інших. Суттєвим є внесок у розвиток наукового знання у сфері досліджень інтелектуального капіталу й українських вчених: Д. Богині, О. Бутнік-Сіверського, В. Геєця, О. Кендюхова, А. Колота, В. Мандибури, В. Прошака, П. Цибулева, А. Чухна та інших.

Теорії зацікавлених сторін в управлінні діяльністю підприємства та оцінюванню ефективності функціонування підприємства присвячені праці А. Аммарі, Р. Аскофа, Н. Буреннікової, В. Гросул, Т. Доналдсона, Н. Краснокутської, Л. Престона, Е. Фрімана, В. Ярмоленка та інших.

Висвітлення питань щодо інвестицій та управління ними на різних інституційних рівнях є науковим надбанням Л. Басовського, Дж. Бейлі, М. Денисенка, І. Івахненко, Г. Марковца, Д. Норткотта, М. Рімера, Г. Савіної, Д. Черваньова, У. Шарпа, а також багатьох інших.

Однак, незважаючи на численні публікації в даному напрямку, залишається багато невирішених проблем, особливо тих, які стосуються аналізу взаємодії відповідних груп стейкхолдерів підприємства та виявлення ключових показників ефективності функціонування підприємства в контексті як стейкхолдерської теорії, так й інвестування в інтелектуальний капітал промислового підприємства.

Метою дослідження є аналіз взаємозв'язків складових інвестицій в інтелектуальний капітал промислового підприємства; розкриття їх сутності та основних підходів до управління ефективністю інвестицій промислових підприємств.

Результати дослідження. Сучасний стан функціонування промислових підприємств вимагає суттєвих вкладень різного роду ресурсів для забезпечення діяльності. Ці вкладення (інвестиції) мають здійснюватися на якісно новому інноваційному рівні. Наявність інвестицій є важливим фактором структурних перетворень у науковому, виробничому, ринковому та управлінському процесах, в покращенні показників господарської діяльності підприємств.

Питання, які пов'язані з інвестиціями, активно розглядаються в науковому середовищі, однак, незважаючи на велику кількість досліджень в даному напрямку, поки що відсутнє єдине прийняте визначення цієї економічної категорії та певні класифікаційні ознаки інвестицій стосовно промислового підприємства у контексті теорії зацікавлених сторін. На нашу думку, для даного дослідження найбільш прийнятним є формулювання поняття інвестицій, наведене в Законі України «Про інвестиційну діяльність». Це визначення застосовується переважною частиною вітчизняних дослідників: «Інвестиції – це всі види майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладають в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, внаслідок якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект» [1].

Також для проведення оцінювання величини інвестицій, результативності та ефективності інвестування з метою прийняття та реалізації науково обґрунтованого управлінського рішення необхідно застосовувати відповідну класифікацію інвестицій, яка дозволить глибше проаналізувати різні проблеми та ступінь їх значимості у характеристиках підприємства.

Розгляд літературних джерел дозволив класифікувати інвестиції промислових підприємств за об'єктами вкладення коштів; за характером участі в інвестиційному процесі; за відтворювальною спрямованістю; за ступенем залежності від доходів; по відношенню до підприємства-інвестора; за періодом здійснення; за сумісністю здійснення; за рівнем прибутковості; за рівнем інвестиційного ризику; за рівнем ліквідності; за формами власності інвестованого капіталу; за характером використання капіталу в інвестиційному процесі; за регіональними джерелами залучення капіталу; за регіональною спрямованістю інвестованого капіталу та за галузевою спрямованістю [2]. До зазначеної класифікації ми пропонуємо додати ознаку «за групами зацікавлених сторін» із поділом інвестицій на інвестиції основних та допоміжних стейкхолдерів. У класифікації за об'єктами інвестування із поділом інвестицій на реальні, фінансові, інтелектуальні та інвестиції в людський капітал виділимо інтелектуальні інвестиції (як вкладення в об'єкти інтелектуальної власності, які виходять з авторського права, патентного права тощо) та інвестиції в людський капітал (як вкладення в освіту, підвищення кваліфікації, соціальну сферу). Ці інвестиції довгострокові й окупуються в майбутньому. Саме такі інвестиції сприяють створенню та розвитку групи фахових внутрішніх основних стейкхолдерів, котрі беруть участь у процесах створення доданої вартості у процесі промислового виробництва.

Інвестиції в людський капітал (працівників підприємства) відіграють важливу роль й у формуванні конкурентних переваг підприємства [3]. З позицій стейкхолдерської теорії працівники промислового підприємства являють собою групу внутрішніх стейкхолдерів [4–7], які є основною зацікавленою стороною у ланцюжку «працівник як ресурс та/або фактор виробництва – процес виробництва – результат виробництва». Вони потребують інвестицій як на «ресурсній» стадії (інвестицій у навчання, засвоєння певних виробничих технологій, програм тощо), так і підвищення кваліфікації на стадії «виробництво» (у вигляді стажування, тренінгів та ін.). Метою менеджерів вищої ланки (керівників підприємства) має стати

узгодження цілей функціонування підприємства у процесі створення доданої вартості («золоте правило бізнесу» – отримання прибутку) із метою діяльності працівників цього підприємства (покращення знань, підвищення кваліфікації для отримання вищого прибутку підприємством). Мова тут ведеться про інтелектуальний капітал.

Інтелектуальний капітал містить, як відомо, три складові: людський капітал, структурний капітал і споживчий капітал [8].

Людський, структурний і споживчий капітал є взаємопов'язаними. Синергетичний ефект забезпечує перехресний вплив одних складових інтелектуального капіталу на інші. Так, наприклад, структурний капітал може зміцнювати престиж, сприяти придбанню нових споживачів. Споживчий капітал трансформується у фінансовий капітал за допомогою взаємодії зі структурним і людським капіталом. Людський капітал є основою формування самого інтелектуального капіталу, це базові знання та навички працівників. Окремі складові інтелектуального капіталу не адитивні, тобто в процесі взаємодії різних складових можна отримати позитивний ефект, не пропорційний прикладеним зусиллям. Тому один із секретів успішного формування інтелектуального капіталу організації криється в ефективній взаємодії різних видів інтелектуального капіталу.

Збалансоване інвестування в окремі складові інтелектуального капіталу – важлива база виробництва інтелектуального продукту. Інвестиції в інтелектуальний капітал являють собою матеріальні (основні фонди, фінанси) і нематеріальні (визнання, увага, інформація) вкладення, які спрямовуються на підвищення знань, досвіду, на підвищення кваліфікації, покращення мотивації працівників, збільшення організаційних можливостей, на розвиток каналів комунікації організації тощо. Однак основним напрямком інвестування є інвестиції в знання.

Під час управління інвестиціями в інтелектуальний капітал підприємства необхідно враховувати одночасну взаємодію усіх трьох складових цього виду капіталу. В ході інвестування в одну зі складових, або в знання (як основу інтелектуального капіталу загалом), спостерігається вплив на розвиток інших. Тобто всі три види інтелектуального капіталу знаходяться у взаємозв'язку: людський, структурний та споживчий капітал. Таким чином проявляється ефект перехресних інвестицій, які викликають позитивні зрушення в розвитку різних видів інтелектуального капіталу при інвестуванні в один з них. Отже перехресне інвестування повинне створити умови для ефективної взаємодії між людським, структурним та споживчим капіталом для забезпечення максимальної ефективності вкладених в них інвестицій.

Керівництву підприємства для забезпечення ефективного розвитку інтелектуального капіталу необхідно створювати відповідні умови: соціально-економічні умови життєдіяльності; соціальної справедливості; організаційного забезпечення творчої діяльності спеціалістів підприємства; вдосконалення нормативно-правової бази інтелектуальної праці [8].

Зазначене вище потребує відповідного управління інвестиціями, інвестиційними процесами, наприклад, капітальними інвестиціями промислових підприємств. У статистичному обліку капітальними інвестиціями називають сукупність інвестицій у придбання або виготовлення власними силами (основними стейкхолдерами) для власного використання матеріальних і нематеріальних активів, термін служби яких перевищує один рік. Амортизаційні відрахування є процесом поступового перенесення вартості засобів праці у міру їх фізичного та морального зносу на вартість продукції, яку вироблено за їх допомогою з метою акумуляції коштів для наступного повного відновлення. Капітальні інвестиції та амортизація певним чином пов'язані між собою, а також із процесом формування валового доходу підприємств. Цей процес є процесом праці такої основної групи стейкхолдерів, як працівники підприємства. Він формує частину створення валової доданої вартості (ВДВ) регіону, країни [9, с. 109-110].

Практична реалізація підходів до управління інвестиціями основних груп стейкхолдерів може ґрунтуватися на алгоритмі *SEE*-управління, котрий базується на певному механізмові, який потребує уточнення у контексті узгодження цілей різних груп зацікавлених сторін; у ньому мають враховуватись особливості функціонування складних систем в умовах мінливого зовнішнього середовища, а також сукупність цілей, завдань, функцій, принципів, методів, засобів, прийомів, чинників, технологій, ресурсів, комунікацій, інституцій, резервів, ризиків, результатів тощо [9].

Наведені підходи до управління інвестиціями та необхідність приділення належної уваги з боку керівництва підприємства такій основній групі стейкхолдерів, як працівники підприємства, їхній взаємодії між собою та іншими групами зацікавлених сторін, дозволяє нам на практиці реалізувати ці підходи з позицій теорії зацікавлених сторін. Стейкхолдерська теорія набуває все більшого значення завдяки зростанню інтересу до економічної, соціальної, екологічної, силовій безпеки і стійкості підприємства до загроз. Зокрема, підприємствами слід керувати на користь усіх зацікавлених сторін, а не лише тих, хто має контроль над обмеженими ресурсами [10, 11]. Сучасне розуміння теорії зацікавлених сторін впливає із визначення поняття «зацікавлена сторона» як будь-яка група чи особа, які можуть впливати на досягнення цілей підприємства [12, с. 25]. Дане тлумачення дає можливість стверджувати, що для забезпечення процесу управління підприємством існує вимога задовольнити набір інтересів, які виходять за рамки чисто фінансових.

Стосовно стейкхолдерів відзначимо далі таке. Аналіз літературних джерел [4–7] дозволив виділити такі типи зацікавлених сторін: основні (наприклад, працівники підприємства як ті, що беруть участь у

базовому процесі діяльності підприємства – процесі праці) та допоміжні (наприклад, ті зацікавлені сторони, які сприяють базовому процесу, але участі у ньому безпосередньо не беруть); первинні (наприклад, менеджери вищої ланки управління, від яких залежить успішність функціонування підприємства) та вторинні (наприклад, державні інституції); внутрішні та зовнішні; несоціальні первинні та несоціальні вторинні.

Детальніше зупиняючись на поділі стейкхолдерів на внутрішні та зовнішні, відзначимо наступне. Внутрішні стейкхолдери – це особи або групи, які безпосередньо беруть участь у досягненні підприємством організаційної мети. Загалом, внутрішніми зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) є особи або групи осіб, які здійснюють виробництво, управління, реалізацію та іншу діяльність при функціонуванні підприємства. Ними є, зокрема, менеджери та всі працівники підприємства. Зовнішні стейкхолдери – це такі групи, які не є співробітниками підприємства, але які забезпечують ефективне функціонування підприємства. Зокрема, це замовники, споживачі, постачальники, посередники, конкуренти й урядові організації.

Несоціальні стейкхолдери – це всі зацікавлені сторони, не пов'язані з людьми, загалом, це всі елементи, на які не впливають фактори виживання підприємства. Вони можуть бути представлені як первинні несоціальні (природне середовище тощо), так і вторинні несоціальні (їх утворюють групи тиску на навколишнє середовище, майбутні покоління, організації захисту тварин тощо).

У контексті нашого дослідження потребують вивчення взаємні відносини між різними групами стейкхолдерів з метою вдосконалення процесів управління підприємством та підвищення ефективності інвестування в людський капітал, який є одночасно і певною характеристикою однієї з груп внутрішніх стейкхолдерів підприємства (працівників) за певними показниками.

Зокрема, показники, які, на нашу думку, можуть бути важливими для оцінювання взаємовідносин зацікавлених сторін та стосунків «працівник – підприємство», з позиції очікувань або потреб працівника, такі: рівень значимості мети (як ступінь змістовності роботи для працівника); турбота (як ступінь визнання того, що підприємство забезпечує працівників, соціальний захист та підтримка загальнолюдських цінностей); навички та знання (як можливість надбати професійні навички та отримати доступ до навчання, отримання нових знань та розвитку); матеріальне заохочення (як рівень пропонуваного компенсаційних виплат).

Оцінювання взаємовідносин зацікавлених сторін з боку підприємства полягає в тому, щоб визначити рівень того, до чого саме воно прагне або потребує: робочого ресурсу (як чисельності працівників, що працюють на підприємстві); покращення корпоративного духу (як рівня відданості та вірності працівників); сукупних знань (як внесків та пропозицій працівника, які стосуються ініціатив, знань щодо удосконалення організації); підтримки (як вираження позитивного відношення до діяльності і управління підприємством та лідерства). За цими показниками менеджери можуть визначити певні пріоритети, що дає можливість приймати більш адекватні рішення щодо інвестування, формування стратегічних планів, можливості зниження витрат тощо.

Підприємство, яке добре ставиться до працівників і наполегливо працює, щоб підтримувати добрі стосунки з співробітниками, матиме численні переваги перед компаніями, які не докладають подібних зусиль. Ці зусилля, ймовірно, допоможуть іміджу підприємства, сприятимуть утриманню працівників та новому працевлаштуванню працівників і забезпечать вигідну відправну точку для переговорів з зовнішніми стейкхолдерами. У сукупності ці переваги повинні дозволяти підприємству бути більш продуктивним і прибутковим.

Оскільки і підприємство, і працівник зацікавлені в зростанні ефективності діяльності і в зростанні заробітної плати, то обидві сторони можуть домовитися про спільне здійснення інвестицій в спеціальну освіту і отримання віддачі від неї. Інвестування в інтелектуальний капітал та в його складові передбачає отримання для інвестора переваг як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для підприємства це підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Отже підприємства повинні самостійно здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безперервно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії (коли працівник тримається за робоче місце, так як його підготовка відповідає тільки конкретному робочому місцю, а підприємство утримує працівника, тому що на ринку праці відсутній такий специфічний ресурс). У процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навиків, знань, підвищення кваліфікації, просування по службі. Відтворюються фактори, які дозволяють не тільки збільшити інтелектуальний капітал, але і закріпити працівника в колективі конкретного підприємства.

Якісне задоволення бажань та потреб частини внутрішніх стейкхолдерів з забезпечення професійного розвитку та охорони здоров'я, соціального захисту та колективної взаємодії тощо, необхідно забезпечити відповідними обсягами інвестицій, обґрунтування доцільності яких має проводитись за умов як соціальної, так і економічної ефективності. На сьогодні відсутні досконалі та відпрацьовані на практиці методики оцінювання ефективності інвестицій, зокрема, в інтелектуальний капітал промислового

підприємства. Тому підприємства намагаються розробити власні підходи до оцінювання ефективності та результативності процесів інвестування в інтелектуальний капітал. Такі підходи розробляються і науковцями (наприклад, [13, 14] та ін.).

Інвестиції, наприклад, в таку складову інтелектуального капіталу, як людський капітал можна розглядати як складову загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, призводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту. Також інвестиції в людський капітал можуть бути сформовані як інвестиції в знання підприємства, які використовуються для розвитку структурного і споживчого капіталу, формуючи при цьому інтелектуальний капітал підприємства. Інвестиції промислових підприємств мають бути ефективними.

На наш погляд, оцінкою ефективності інвестицій в людський капітал може бути збільшення доданої вартості з одночасним забезпеченням зростання заробітної плати працюючих на рівні «складової» з темпами, які випереджають інфляцію. Новостворена вартість відображає витрати підприємства, прибуток, структуру заробітної плати, базується на матеріальних та амортизаційних відрахуваннях і є об'єктивним показником діяльності підприємства. Високий рівень новоствореної вартості дозволяє забезпечити такі інвестиції в людський капітал, як справедлива заробітна плата з соціальними відрахуваннями, пакет соціальних і освітянських послуг, які виплачуються з прибутку (рис. 1). Своєю чергою, в зв'язку з досягнутим за рахунок інвестицій зростанням ефективності і конкурентоспроможності підприємства, збільшується додана вартість. Зазначене акцентує увагу на задоволенні потреб та бажань частини внутрішніх стейкхолдерів підприємства і одночасно сприяє спостереженню за розвитком людського капіталу. Визначення ефективності інвестицій в кількісному та якісному вираженні процес малодосліджений і викликає певні методологічні труднощі. Однак, в даному випадку, може бути застосований аналіз процесу формування валового доходу промислового підприємства як підпроцесу його виробничої діяльності. У працях, наприклад, Н. Буреннікової [у співтворчості 9, 13], розглядається процес формування валового доходу як процес, котрий формує частину створення валової доданої вартості (ВДВ) регіону, країни. Згаданий підхід дозволяє на основі використання статистичних даних та застосування певної моделі Буреннікової (Поліщук) – Ярмоленка, визначити результативність та ефективність будь-якого економічного процесу, у тому числі й інвестиційного.

Відзначимо далі, що на ефективність інвестицій впливають різні фактори. Зокрема, на ефективність інвестицій промислових підприємств в знання активно впливає процес формування інтелектуального капіталу, який наведено у вигляді схеми (рис. 1) з виділенням зони впливу частини внутрішніх стейкхолдерів.

Інвестиції в структурний капітал сприяють розвитку споживчого та людського капіталу. Стосовно споживчого капіталу це проявляється як покращення маркетингової та інноваційної діяльності, що сприяє створенню умов щодо освоєння нових напрямків діяльності; підвищення імовірності залучення нових клієнтів і забезпечення зростання попиту на продукцію та послуги підприємства; пришвидшенню виконання заявок, яке відповідатиме інтересам замовника та підвищуватиме лояльність клієнта до підприємства тощо.

По відношенню до людського капіталу це сприятиме формуванню баз даних та мереж, використанню новітніх адміністративно-управлінських технологій, які стимулюватимуть самоосвіту працівників; автоматизації процесів управління, які полегшать працю працівників, підвищать достовірність інформації тощо.

У свою чергу, інвестиції в споживчий капітал стимулюватимуть формування більш якісного структурного та людського капіталу. Для структурного капіталу це сприятиме якісним взаємовідносинам з клієнтами; вдосконаленню методики виконання договорів; взаємовигідним стосункам з постачальниками та споживачами на основі формування системи управління якістю тощо. Стосовно людського капіталу це сприятиме спільним зі споживачем інноваціям, які збільшуватимуть обсяг знань працівників підприємства; формуватимуть розширені соціальні зв'язки тощо.

Відповідно інвестиції в людський капітал впливатимуть на розвиток і формування структурного та споживчого капіталу. Для структурного капіталу це допоможе підвищенню рівня задоволеності працівників діяльністю в організації (організаційна культура, організаційна структура, просування по службі, доступність інформації, участь в прийнятті рішень), що сприятиме підвищенню продуктивності праці; підвищенню мобільності працівників на підприємстві тощо. І нарешті, для споживчого капіталу підвищення рівня освіти працівника надасть можливість налагодження нових соціальних контактів з потенційними клієнтами; матеріальна зацікавленість працівників (мотивація) сприятиме покращенню взаємовідносин зі споживачем, залученню нових споживачів, клієнтів тощо.

Результатом такої синергетичної взаємодії наведених компонентів є формування якісного інтелектуального капіталу, який сприяє ефективній діяльності підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Окрім того, розвинутий інтелектуальний капітал сприяє розробці певних інновацій на підприємстві та забезпеченню їх реалізації у формі інноваційних проєктів, які пов'язуються з можливістю формування доданої вартості і, як результату, прибутку.



Рис. 1. Взаємозв'язки структурних елементів триади інтелектуального капіталу «ЛК – СТК – СПК» як компонентів основних внутрішніх стейкхолдерів

Джерело: розроблено автором

Таким чином, ефективність інвестицій промислових підприємств, зокрема, в інтелектуальний капітал пов'язана з його складовими, з певним синергетичним ефектом, який виникає в процесі інвестування, а також зі сприйняттям працівниками (внутрішніми стейкхолдерами) певних змін в системах функціонування підприємства. Однак, може виникати певний конфлікт інтересів працівників як основних носіїв людського капіталу і цих самих працівників як частини внутрішніх стейкхолдерів.

Для вимірювання ефективності інвестицій стейкхолдерів слід розглядати як об'єкти, так і суб'єкти виробничої діяльності.

Висновки. Оцінювання ефективності інвестицій, зокрема, промислового підприємства в інтелектуальний капітал з урахуванням теорії зацікавлених сторін сприятиме комплексному баченню процесу створення доданої вартості, підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Ефективність інвестицій проявляється в процесі формування розвинутого інтелектуального капіталу, який сприяє реалізації інноваційних проєктів. Оцінювання ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства потребує не лише теоретичного обґрунтування, а й практичного застосування. Це оцінювання може здійснюватися на основі системи показників ефективності, зокрема показників ефективності як якісної складової результативності інвестицій промислових підприємств, що становить предмет нашого подальшого дослідження.

Література

1. Про інвестиційну діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 18.09.1991 р. № 1560-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.
2. Плаксина Є. М. Класифікація форм і видів інвестицій та їх особливості / Є. М. Плаксина // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2013. – № 2. – С. 210–214.
3. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність і людський капітал промислового підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 3. Т. 3. – С. 54–61.
4. Donaldson T. and Preston L. (1997). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications, *Academy of Management Review*, No. 1, pp. 65–66.
5. Аммарі А. О. Класифікація стейкхолдерів на основі взаємних очікувань [Електронний ресурс] / А. О. Аммарі // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 150–155. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_8_20.
6. Поплавська О. В. Роль стейкхолдерів у діяльності підприємства / О. В. Поплавська // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка / Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. – 2017. – Т. 22, вип. 12 (65). – С. 114–118.
7. Захаркін О. О. Стейкхолдерська концепція вартісно-орієнтованого управління інноваційною діяльністю підприємств : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О. О. Захаркін ; Сумський держ. ун-т. – Северодонецьк, 2017. – 38 с.

8. Кавецький В. В. Інтелектуальний капітал комерційної організації як об'єкт дослідження / В. В. Кавецький // *Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць*. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. – Випуск 225: В 3 т. Т. 3. – С. 768–778.
9. Буреннікова Н. В. Аспекти результативності інвестиційного забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств / Н. В. Буреннікова, В. О. Ярмоленко, Т. П. Гринчук // *Бізнес Інформ*. – 2017. – № 1. – С. 108–115. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_1_18
10. Гросул В. А. Концепція стейкхолдерів в системі оцінки ефективності функціонування підприємства / В. А. Гросул, Н. Е. Аванесова // *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки* – 2010. – № 2(52). – С. 233–236.
11. Гаценко Л. В. Теорія зацікавлених сторін (стейкхолдерів): історія розвитку та проблемні питання для подальших досліджень [Електронний ресурс] / Л. В. Гаценко // *Водний транспорт*. – 2016. – Вип. 1. – С. 156–160. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vodt_2016_1_27.
12. Freeman E. *Strategic management: a stakeholder approach*. Cambridge: Cambridge University Press. 2010. p. 216.
13. Буреннікова Н. В. SEE-управління на базі складових результативності як засіб підвищення дієвості процесу функціонування складних систем: сутність, методологія [Електронний ресурс] / Н. В. Буреннікова, В. О. Ярмоленко // *Бізнес Інформ*. – 2016. – № 1. – С. 145–152. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_1_24.
14. Ковалевська А. В. Визначення стейкхолдерів стійкого розвитку міст України [Електронний ресурс] / А. В. Ковалевська, С. В. Зеленський // *Соціально-гуманітарний вісник*. – 2019. – Вип. 26–27. – С. 138–139. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2019_26-27_57

References

1. Pro investytsiynu diialnist [Elektronnyi resurs] : zakon Ukrainy vid 18.09.1991 r. № 1560-KhII // *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. – 2003. – Rezhym dostupu : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.
2. Plaksina Ye. M. Klasyfikatsiia form i vydiv investytsii ta yikh osoblyvosti / Ye. M. Plaksina // *Visnyk Donetskoho natsionalnogo universytetu. Serii V. Ekonomika i pravo*. – 2013. – № 2. – С. 210–214.
3. Kavetskyi V. V. Konkurentospromozhnist i liudskiy kapital promyslovoho pidpriemstva / V. V. Kavetskyi // *Herald Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. Ekonomichni nauky*. – 2008. – № 3. Т. 3. – С. 54–61.
4. Donaldson T. and Preston L. (1997). *The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications*, *Academy of Management Review*, No. 1, pp. 65–66.
5. Ammari A. O. Klasyfikatsiia steikholderiv na osnovi vzaiemnykh ochikuvan [Elektronnyi resurs] / A. O. Ammari // *Aktualni problemy ekonomiky*. – 2012. – № 8. – С. 150–155. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_8_20.
6. Poplavska O. V. Rol steikholderiv u diialnosti pidpriemstva / O. V. Poplavska // *Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu. Serii: Ekonomika / Odes. nats. un-t im. I. I. Mechnykova*. – 2017. – Т. 22, vyp. 12 (65). – С. 114–118.
7. Zakharkin O. O. Steikholderska kontseptsiiia vartisno-orientovanoho upravlinnia innovatsiinoiu diialnistiu pidpriemstv : avto-ref. dys. ... d-ra ekon. nauk : spets. 08.00.04 «*Ekonomika ta upravlinnia pidriemstvamy*» / O. O. Zakharkin ; Sumskyi derzh. un-t. – Sievierodonetsk, 2017. – 38 s.
8. Kavetskyi V. V. Intelektualnyi kapital komertsii noi orhanizatsii yak ob'iekt doslidzhennia / V. V. Kavetskyi // *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky : zbirnyk naukovykh prats*. – Dnipropetrovsk : DNU, 2007. – Vypusk 225: V 3 t. Т. 3. – С. 768–778.
9. Buriennikova N. V. Aspekty rezultatynosti investytsiinoho zabezpechennia diialnosti silskohospodarskykh pidpriemstv / N. V. Buriennikova, V. O. Yarmolenko, T. P. Hrynchuk // *Biznes Inform*. – 2017. – № 1. – С. 108–115. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_1_18
10. Hrosul V. A. Kontseptsiiia steikholderiv v systemi otsinky efektyvnosti funktsionuvannia pidpriemstva / V. A. Hrosul, N. E. Avanesova // *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnolohichnogo universytetu. Serii: Ekonomichni nauky* – 2010. – № 2(52). – С. 233–236.
11. Hatsenko L. V. Teoriiia zatsikavlenykh storin (steikholderiv): istoriia rozvytku ta problemni pytannia dlia podalshykh doslidzen [Elektronnyi resurs] / L. V. Hatsenko // *Vodnyi transport*. – 2016. – Vyp. 1. – С. 156–160. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vodt_2016_1_27.
12. Freeman E. *Strategic management: a stakeholder approach*. Cambridge: Cambridge University Press. 2010. r. 216.
13. Buriennikova N. V. SEE-upravlinnia na bazi skladovykh rezultatynosti yak zasib pidvyshchennia diievosti protsesu funktsionuvannia skladnykh system: sutnist, metodolohiia [Elektronnyi resurs] / N. V. Buriennikova, V. O. Yarmolenko // *Biznes Inform*. – 2016. – № 1. – С. 145–152. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_1_24.
14. Kovalevska A. V. Vyznachennia steikholderiv stiikoho rozvytku mist Ukrainy [Elektronnyi resurs] / A. V. Kovalevska, S. V. Zelenskyi // *Sotsialno-humanitarnyi visnyk*. – 2019. – Vyp. 26–27. – С. 138–139. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2019_26-27_57

Рецензія/Peer review : 14.11.2020

Надрукована/Printed : 02.01.2020
Рецензент : д. е. н., проф. Нижник В. М.