

MANIFESTATIONS OF INSTITUTIONAL ANOMALIES IN EMPLOYMENT OF LARGE CITIES UKRAINE

Radionova O. M.

The numerous institutional manifestations of anomalies that threaten the normal development of the urban employment and require its regulation are investigated. Found that the legalization of employment should be a priority for economic and social policy of the state (government) and the local authorities.

Key words: employment, the sphere of urban employment, institutional anomalies, informal employment, labor legislation.

УДК 330.322:[331.5:331.102.344]

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

К. В. Тимошенко, аспірант

Харківський національний економічний університет

Проаналізовано питання, що стосуються категорії «людський капітал», історичного усвідомлення необхідності інвестицій у людину. Розглянуто способи оцінки ефективності таких інвестицій відповідно до теорії людського капіталу. Сформульовано чинники, що впливають на формування людського капіталу, без яких неможлива реальна кількісна оцінка інвестицій.

Ключові слова: людський капітал, трудові ресурси, інвестиції, норма віддачі, критерії оцінювання, окупність, освіта, концепція розвитку.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки, посиленої конкуренції, обмеженості ресурсів керівництву промислових підприємств у процесі ухвалення рішень про доцільність інвестування в людський капітал необхідна достатня інформація щодо напрямів та строків інвестування, економічної та соціальної ефективності. Але темпи розвитку науки і техніки, зміни напрямів у попиті споживачів, конкуренти спричиняють необхідність постійного розвитку та виробничого навчання персоналу, а це, у свою чергу, вимагає певних інвестицій.

Отже, інвестиції у розвиток людського капіталу є одним із основних чинників зростання продуктивності, подолання кризових явищ та досягнення

високих темпів економічного зростання. Вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій. Якщо ж інвестиції не забезпечують зростання прибутку та не призводять до видимих позитивних економічних і соціальних змін на підприємстві, їх подальше здійснення можна вважати недоцільним. З огляду на зазначене питання оцінки ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу підприємства є актуальними та своєчасними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням категорії «людський капітал» в усі часи завжди приділялося чимало уваги. Виникнення теорії людського капіталу безпосередньо пов'язане з інвестиційним підходом, про що свідчать перші публікації основоположників цієї теорії — вчених Т. Шульца та Г. Беккера. Інвестиційний аспект розглядають майже всі дослідники людського капіталу, у тому числі українські вчені — Д. Богиня, І. Бондар, С. Бандур, О. Бородіна, О. Грішнова, В. Антонюк, С. Вовканич, М. Долішній, Т. Заяць, Н. Ушенко, С. Злупко, І. Каленюк, В. Стешенко, Л. Шевчук та ін.

Формулювання цілей. Метою статті є обґрунтування можливості застосування динамічних показників до оцінки економічної ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу підприємств.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі одним із головних критеріїв оцінювання ефективності підприємства в досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного зростання виступає людський капітал, що визначається як сукупність природних вроджених здібностей, обдарувань, творчого потенціалу, морально-психологічного та фізичного здоров'я, накопичених і вдосконалених у результаті інвестицій знань і професійного досвіду, необхідних для доцільної діяльності в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що приносять дохід їх власникам.

Людський капітал може бути збільшений у процесі освіти, професійної підготовки, набуття досвіду роботи. Витрати часу і грошових коштів, необхідних для отримання освіти та професійної підготовки, можна розглядати як інвестиції в людський капітал. Такі інвестиції будуть економічно доцільними тільки тоді, якщо буде отримана віддача, тобто якщо отримана освіта або професійна підготовка забезпечать високий рівень доходів.

Отже, з економічної точки зору *інвестиції підприємства в людський капітал* — це витрати, понесені підприємством з метою збільшення продуктивності праці та зростання майбутніх доходів.

На рівні підприємства до складу інвестицій у персонал І. Новак відносить витрати на «підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.» [1].

К. Макконелл та С. Брю виділяють такі види інвестицій у людський капітал:

- витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку на робочому місці;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують із місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [2].

Інвестиції в людський капітал відбуваються на макрорівні у вигляді витрат державних коштів на освіту, оскільки уряд упевнений: добра освіта населення прискорює розвиток країни. На мікрорівні роботодавець вкладає кошти в навчання і перепідготовку своїх працівників, оскільки очікує, що ці витрати окупляться і буде отриманий додатковий прибуток завдяки більш високій продуктивності праці працівників.

Структура вкладень у людський капітал включає такі об'єкти інвестицій:

- освіта, підготовка на виробництві;
- охорона здоров'я;
- мотивація;
- пошук інформації та міграція;
- фундаментальні наукові розробки;
- екологія та здоровий спосіб життя;
- культура та дозвілля [3].

Освіта і підготовка на виробництві підвищують рівень знань людини, а отже, збільшують обсяг і якість людського капіталу. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується за допомогою або збільшення продуктивності праці, або одержання знань, які роблять працівника здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої становлять велику цінність.

Дослідження, проведені професором кафедри освіти Пенсільванського університету Робертом Земски разом з економістом Лайзою Лінч із Школи бізнесу Флетчера при університеті Тафта і професором менеджменту з Уортона Пітером Капеллі (було проаналізовано більше 3 100 робочих місць), засвідчили, що при десятивідсотковому підвищенні рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6 %.

Для порівняння: при такому самому збільшенні основних фондів продуктивність праці підвищується всього на 3,4 %. Інакше кажучи, граничний прибуток від інвестицій у людський капітал майже втричі перевищує прибуток від капіталовкладень у техніку.

Поряд з освітою найбільш важливими є вкладення у здоров'я людини. Економічна цінність і значущість здоров'я для нагромадження людського капіталу безумовні. Низький рівень тривалості життя в країні автоматично включає в число пріоритетних витрат інвестиції на підтримку здоров'я, що сприяє продовженню життя людини, а отже, і часу функціонування людського капіталу.

До інвестицій у людський капітал зараз актуально відносити і витрати на фундаментальні наукові розробки. У процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні новації, на підставі яких згодом формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається розвиток самих людей, які виступають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

Культура накладає свій відбиток на процес відтворення людського капіталу, оскільки без «духовної їжі» неможливий гармонійний розвиток особистості. У культурі концентрується досвід поколінь, зберігаються знання, уміння, навички. Культурний рівень громадян значною мірою визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню та духовно-моральну структуру.

Але при інвестуванні фінансових ресурсів у людський капітал перед керівництвом підприємства постає низка питань, пов'язаних з ефективністю вкладень:

- чи окупляться вкладені кошти (які види ефекту від вкладення коштів у людський капітал);
- у які строки можна чекати на результат від вкладення коштів;
- у яких обсягах буде потрібно вкласти кошти;
- які можливі варіанти інвестицій;
- які існують альтернативи інвестиціям у людський капітал;
- як оцінити доцільність вкладення коштів у розвиток людського капіталу.

На сьогоднішній день існують різні підходи до оцінки ефективності вкладень у людський капітал.

Перший найпростіший показник підрахунків окупності, що з'явився в Дповіді про ефективність людських ресурсів, у 1985 р. розробив Як Фітценц. Він ділив дохід на число співробітників. Їм же запропоновано коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал.

Коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал

= [Прибуток — (Витрати — [Зарплати + Пільги]): Зарплати + Пільги, тобто HCROI = $\text{Re venue} - (\text{Expenses} - [\text{Pay} + \text{Benefits}]) / (\text{Pay} + \text{Benefits})$ [4].

На підставі аналізу діяльності американських підприємств Як Фітц-енц визначив, що у більшості випадків розмір інвестицій у професійний розвиток працівників визначається відсотком від загального фонду оплати праці підприємства [4, с. 66]. Проте такий підхід при визначенні розміру інвестицій у персонал для вітчизняних підприємств має значний недолік, що в першу чергу пов'язано з низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості промислової продукції. Так, якщо в США частка заробітної плати в собівартості продукції сягає 50 %, в економічно розвинених країнах Європи дорівнює 20–30 %, то в Україні — лише 1–10 % [5, с. 4]. Разом із тим ефективно працюючі корпорації витрачають на персонал до 60 % від свого валового доходу [7]. За цих умов розмір коштів, які спрямовуються на розвиток персоналу, буде незначним, що не дозволить у повному обсязі використовувати людський потенціал підприємства. Однак цей показник має право на існування та використання з метою оцінки як соціальної, так і економічної ефективності здійснення інвестицій у людський капітал.

За методологією Т. Шульца, обсяг загального фонду освіти дорівнює вартості одного року навчання кожного рівня (з включенням утратених заробітків), помноженій на число людино-років освіти (з поправкою на неоднакову тривалість навчального року), накопиченого населенням країни до того чи іншого моменту часу.

Для розрахунку вигод від інвестицій у людський капітал, на думку Т. Сюріної [6], необхідно провести прогресивне дисконтування вигод, очікуваних у майбутньому. Дисконтування являє собою співвідношення потоків доходу (вигод) і витрат на основі ставки дисконту з метою одержання поточної (сьогоднішньої) вартості майбутніх доходів. Поточна вартість V_0 потоку щорічних вигод B через час t може бути розрахована за формулою:

$$V_0 = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t}.$$

де V_0 — поточна вартість; r — ставка відсотка (або ставка дисконтування); B_t — вигода (дохід), одержувана в період t .

Додаткові доходи від навчання є основним стимулом інвестицій в освіту для більшості людей. Дисконтування майбутніх доходів зменшує їхню величину при приведенні на цей проміжок часу, тому сумарні додаткові доходи, пов'язані з одержанням освіти, повинні перевищувати інвестиції у нього. Тобто інвестиції в освіту стають вигідними, якщо $V_0 > C$ (де C — загальні витрати на освіту).

Продуктивність людського капіталу оцінюється на основі кінцевого продукту, вираженого в грошовому еквіваленті. Тому, на наше переконання, при оцінці ефективності інвестицій у людський капітал доцільно застосовувати

інструментарій, який використовується для оцінки ефективності реальних інвестицій (інвестиційних проєктів), а саме:

- визначення чистої поточної вартості NPV ;
- визначення внутрішньої норми віддачі.

«Чиста наведена цінність» (*net present value — NPV*) — найбільш точна міра економічної цінності навчання. Критерій NPV , тобто ефект від навчання, зводиться до максимізації різниці між вигодами від освіти та витратами на неї:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t - C_t}{(1+r)^t}$$

де NPV — чиста наведена цінність потоку майбутніх доходів; B_t — дохід від навчання у проміжок часу t ; C_t — витрати навчання у проміжок часу t ; n — число проміжків часу; r — ринкова норма відсотка.

Критерій «внутрішня норма віддачі» (*internal norm of return*) припускає вирівнювання поточних вартостей потоку вигод від освіти та потоку витрат і знаходження внутрішньої норми віддачі навчання $r = q$:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t},$$

де B_t — дохід від освіти у проміжок часу t ; C_t — витрати навчання у проміжок часу t ; r — внутрішня норма віддачі витрат на освіту; t — число проміжків часу.

Показник IRR — це рівень доходності інвестиційного проєкту у вигляді дисконтної ставки, за якою майбутня вартість грошового потоку від інвестицій приводиться до (теперішньої) вартості інвестицій. Якщо IRR більший за певну норму прибутку ($IRR \geq k$), то проєкт є ефективним. Іншими словами, IRR інвестиційного проєкту — це мінімально припустимий розмір чистого прибутку, який інвестор має одержати з кожної гривні інвестицій. У міжнародній практиці розрахунок IRR часто використовують як перший крок при кількісному аналізі інвестицій. Для подальшого аналізу відбирають ті інвестиційні проєкти, для яких показник IRR перевищує 15 %.

Зауважимо, що існують певні труднощі із розрахунком цього показника, оскільки на практиці зазвичай важко якісно оцінити такі чинники впливу, як задоволення від роботи, безпечність робочого місця, негрошові вигоди для працівника. Неоднорідними є витрати на формування та вдосконалення людського капіталу в різні періоди, що безпосередньо впливає на якість та майбутні доходи.

Висновки. Більшість світових лідерів сучасної економіки вже усвідомили важливість і збалансованість інвестицій у людський капітал, їх користь для власного зростання і процвітання.

Подібні математичні розрахунки мають місце у реальному житті. Але керівники, які ухвалюють рішення щодо інвестування в людський капітал, мають ураховувати й інші важливі чинники, наприклад:

1) інвестиції здійснюються в молодому віці (до 35 років), тобто більший період трудового життя, а отже, більша віддача від інвестицій у навчання;

2) на ринку праці більше розходження в заробітках осіб з більш високим рівнем освіти від осіб з більш низьким;

3) більшою мірою теперішнє матеріальне становище і здатності інвестора (людини) дозволяють орієнтуватися не на поточне споживання;

4) інвестиції в людський капітал виправдані, якщо вони мають досить високий рівень окупності та рентабельності.

Також слід зауважити, що при розрахунках показників доцільності інвестицій існують певні труднощі, такі як відсутність статистичної інформації.

Але можна з упевненістю сказати, що ідеї, закладені в теорії людського капіталу, справили вагомий вплив на ставлення суспільства до вкладень у людину. У витратах на персонал навчилися бачити інвестиції, що забезпечують виробничий, причому довготривалий за своїм характером ефект.

Подальші дослідження полягатимуть у розробці економіко-математичної моделі інвестування в розвиток людського капіталу підприємства шляхом реінвестування прибутку, практичне використання якої дозволить обґрунтовано визначити та прогнозувати обсяги майбутніх доходів підприємства від реалізації такого інвестиційного проекту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І. М. Новак // *Управління розвитком* : зб. наук. пр. Харк. нац. екон. ун-ту. — 2006. — № 4. — С. 83–86.
2. Макконелл К. Р. *Экономикс: принципы, проблемы и политика* : пер. с англ. / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. — Киев : Хагар-Демос, 1993. — 785 с.
3. Сулейманова Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л. Ш. Сулейманова // *Вестн. ТИСБИ*. — 2005. — № 1.
4. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц ; пер. с англ. М. С. Меньшикова, Ю. П. Леонова ; под общ. ред. В. И. Ярных. — М. : Вершина, 2006. — 356 с.
5. Чентуков Ю. Оптимизация численности персонала и развитие системы профобучения / Ю. Чентуков // *Менеджер по персоналу*. — 2007. — № 8. — С. 4–12.
6. Сюрица Т. С. Инвестиции и человеческий капитал [Электронный ресурс] / Т. С. Сюрица. — Режим доступа: http://www.mstu.edu.ru/publish/conf/11ntk/section11/section11_16.html.
7. Новикова А. Вся правда о мотивации / А. Новикова // *Менеджер по персоналу*. — 2006. — № 10. — С. 48–57.
8. Цимбалюк С. О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал / С. О. Цимбалюк // *Управління розвитком* : зб. наук. пр. Харк. нац. екон. ун-ту. — 2006. — № 4. — С. 103–107.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тимошенко К. В.

Проанализированы вопросы, касающиеся категории «человеческий капитал», исторического осознания необходимости инвестиций в человека. Рассмотрены способы оценки эффективности таких инвестиций согласно теории человеческого капитала. Сформулированы факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, без которых невозможна реальная количественная оценка инвестиций.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовые ресурсы, инвестиции, норма отдачи, критерии оценивания, окупаемость, образование, концепция развития.

ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AT THE ENTERPRISE

Timoshenko K. V.

In the article are analyzed the questions concerning notions «the human capital», historical understanding the necessity of investments into the person, are regarded the ways of efficiency estimation of such investments according to the theory of the human capital. The factors are formulated influencing formation of the human capital without of which the real quantitative estimation of investments is impossible.

Key words: The human capital, manpower resources, investments, a norm of return, evaluation criteria, payback, education, the development concept.

УДК 330.59

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ОБРАЗ ЖИЗНИ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ, ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ И ОТЛИЧИЕ

О. В. Бервено, кандидат экономических наук, доцент
Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

Проанализировано экономическое содержание категорий «качество жизни» и «образ жизни». Показаны их сходства и различия, взаимозависимость и взаимообусловленность. Выявлены факторы влияния, обоснованы перспек-