

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 338.012

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЯМИ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТО- СПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ФРИМАН Ирина Михайловна

старший преподаватель

КОВАЛЬЧУК Константин Федорович

доктор экономических наук, профессор

Функционирование отечественных предприятий в период мирового финансового кризиса характеризуется возрастающей конкурентной борьбой, в процессе которой происходит естественный отбор наиболее успешных субъектов хозяйствования.

При этом необходимо учитывать, что превалирующим фактором конкурентоспособной и стабильной деятельности промышленного предприятия являются люди, способные с успехом генерировать и реализовывать новые идеи.

По Эдвинссону и Мэлоуну [1], «Человеческий капитал – это стратегический резерв предприятия, который позволяет получить дополнительный доход, как его собственнику, так и предприятию.

В работе [4] был произведен анализ научных подходов различных авторов к содержанию характеристики человеческого капитала и предложено рассматривать человеческий капитал как совокупность интеллектуальных способностей и навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека, которые он эффективно использует в период производственной деятельности, что позволяет как собственнику капитала, так и предприятию получать дополнительный доход, а также повысить уровень конкурентоспособности предприятия. Согласно Р. Шиллеру [2], человеческий капитал составляет 72,1% национального богатства США.

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от предприятия довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций.

Основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным субъектам хозяйствования, является оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода).
2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования.

Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. При непрерывном осуществлении этого процесса качественные и количественные характеристики человеческого капитала (качество, объем, ценность) постоянно увеличиваются и улучшаются.

3. При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект». Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту доходов как первого, так и второго.
4. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного сотрудника, так и с точки зрения руководства промышленного предприятия [3].

При инвестировании денежных ресурсов в человеческий капитал у руководства предприятия возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений:

- окупятся ли вложенные средства (каковы виды эффекта от вложения средств в человеческий капитал);
- в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств;
- в каких объемах потребуется вложить средства;
- каковы возможные варианты инвестиций;
- как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала;

На сегодняшний день существуют различные подходы к управлению инвестиционными вложениями в человеческий капитал. Для эффективного управления инвестиция-

ми в человеческий капитал Я. Фитценц [5], предлагает использовать коэффициент:

$$KONC = \frac{[P - R - Z + L]}{Z}, \quad (1)$$

где, P – прибыль предприятия;
 R – валовые затраты предприятия;
 Z – фонд оплаты труда.

О. Г. Ваганян [5] предлагает для эффективного управления инвестициями следующую формулу:

$$GJ = \frac{X_k - X_n}{Y}, \quad (2)$$

где X_k – величина человеческого капитала в конце периода;

X_n – величина человеческого капитала в начале периода;

Y – инвестиции в человеческий капитал предприятия.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на профессиональное обучение, образование, повышение квалификации и др.

Однако, авторами не учитывается такой экономический показатель как сумма денежных поступления от хозяйственной деятельности сотрудников в результате инвестиций. На основании этого можно сделать вывод о том, что использование предлагаемых методов не позволяет, обосновано планировать, организовывать и контролировать эффективное управление инвестициями в человеческий капитал сотрудников предприятия. В табл. 1 в качестве примера приведен фрагмент состава персонала отдела маркетинга промышленного предприятия.

В табл. 2 представлены кадровые данные управленческого персонала отдела маркетинга промышленного пред-

Таблица 1

Состав персонала отдела маркетинга промышленного предприятия

Наименование должности	Код	Наименование должности	Код
Начальник отдела маркетинга	1	Ведущий специалист отдела маркетинга (2)	6
Заместитель начальника отдела	2	Специалист отдела маркетинга 1-й категории (1)	7
Начальник бюро отдела маркетинга (1)	3	Специалист отдела маркетинга 1-й категории (2)	8
Экономист отдела маркетинга 1-й категории (1)	4	Специалист отдела маркетинга 2-й категории (1)	9
Экономист отдела маркетинга 2-й категории (2)	5	Специалист отдела маркетинга 2-й категории (2)	10

Таблица 2

Кадровые данные персонала отдела маркетинга промышленного предприятия

Наименование должности	Возраст	Стаж работы по специальности	Стаж работы на предприятии	Коэффициент стажности α_j	Доходы сотрудников отдела маркетинга 2006–2010 гг. QVS	Сумма начальных инвестиций UIL	Сумма денежных поступления от хозяйственной деятельности 2006–2010 гг. QTR
Начальник отдела маркетинга	47	25	18	0,82	186000-00	42090-00	39986-00
Заместитель начальника отдела	44	20	18	0,75	183000-00	43789-00	35250-00
Начальник бюро отдела маркетинга (1)	45	22	12	0,52	17700-00	40978-00	23153-00
Экономист отдела маркетинга 1-й категории (1)	38	15	13	0,57	168000-00	41500-00	26353-00
Экономист отдела маркетинга 2-й категории (2)	37	11	12	0,46	168000-00	42678-00	18352-00
Ведущий специалист отдела маркетинга (2)	42	19	9	0,39	174000-00	41234-00	12989-00
Специалист отдела маркетинга 1-й категории (1)	49	22	11	0,41	171000-00	39389-00	12014-00
Специалист отдела маркетинга 1-й категории (2)	34	12	10	0,45	165000-00	40791-00	14073-00
Специалист отдела маркетинга 2-й категории (1)	43	18	17	0,68	165000-00	43943-00	27904-00
Специалист отдела маркетинга 2-й категории (2)	28	9	11	0,58	165000-00	41940-00	22648-00
ВСЕГО					1722000-00	418332-00	232722-00

приятия с указанием величины относительного коэффициента стажности a_p [6], а также сумм доходов сотрудников отдела за 2006–2010 гг., инвестиций в развитие человеческого капитала каждого из осуществленных в 2005 г. и величина денежных поступлений от их хозяйственной деятельности за 2006–2010 гг.

Для обоснованности вложения инвестиций в человеческий капитал предприятия и эффективности его оценки предлагается использовать показатель рентабельности инвестиций как отношение суммы среднегодовых денежных поступления от хозяйственной деятельности за пять лет (2006–2010 гг.) к сумме начальных инвестиций.

$$\mu_i^n = \frac{QTR_i^n}{N \times UIL_i} \times 100\%, \quad (3)$$

где UIL_i – сумма начальных инвестиций;

QTR_i^n – сумма денежных поступления от хозяйственной деятельности за n -й период;

N – период оценки сумм денежных поступления от хозяйственной деятельности каждого сотрудника.

На основании предлагаемой формулы возможно проследить динамику эффективности рентабельности инвестиций за определенный период деятельности сотрудников.

Данные об оценке средней величины результативности в нормируемом виде, о коэффициенте стажности и конкурентоспособности персонала, позволяют вычислить оптимальность использования человеческого капитала в процессе выполнения функциональных обязанностей i -м сотрудником, в течении n -ого количества лет.

$$\vartheta_i^n = \frac{QTR_i^n \times \Phi_i^n}{UIL_i} \times 100\%, \quad (4)$$

где UIL_i – сумма начальных инвестиций;

Φ_i^n – оценка конкурентоспособности персонала;

QTR_i^n – сумма денежных поступления от хозяйственной деятельности за n -ое количество лет.

В табл. 3 представлена оценка конкурентоспособности персонала отдела маркетинга промышленного предприятия.

Таблица 3

Оценка конкурентоспособности персонала отдела маркетинга промышленного предприятия.

Код должности	Года	2006	2007	2008	2009	2010	Средняя величина результативности SVR	Оценка конкурентоспособности φ ($\alpha_i * SVR$)
							$\frac{\sum(3-7)}{5}$	
1	оценка (U)	0,796	0,831	0,842	0,702	0,831	0,8	0,66
2	оценка (U)	0,762	0,793	0,803	0,641	0,721	0,74	0,55
3	оценка (U)	0,716	0,807	0,739	0,563	0,781	0,72	0,38
4	оценка (U)	0,808	0,761	0,626	0,536	0,743	0,715	0,41
5	оценка (U)	0,651	0,717	0,751	0,548	0,701	0,69	0,317
6	оценка (U)	0,612	0,51	0,632	0,507	0,649	0,54	0,21
7	оценка (U)	0,462	0,547	0,541	0,471	0,562	0,49	0,20
8	оценка (U)	0,491	0,593	0,441	0,394	0,524	0,47	0,21
9	оценка (U)	0,639	0,537	0,702	0,491	0,651	0,60	0,409
10	оценка (U)	0,581	0,635	0,682	0,454	0,591	0,59	0,339

Используя информацию о суммах начальных инвестиций и денежных поступлений от хозяйственной деятельности за 2006–2010 гг., а также о коэффициенте конкурентоспособности сотрудников за данный период, можно определить оптимальность использования человеческого капитала в процессе выполнении функциональных обязанностей.

$$\vartheta = \frac{QTR \times \varphi}{UIL} \times 100\%, \quad (5)$$

где UIL – сумма начальных инвестиций;

φ – оценка конкурентоспособности персонала;

QTR – сумма денежных поступления от хозяйственной деятельности 2006–2010 гг.

Используя информацию о сумме начальных инвестиций в сотрудников и оптимальности использования чело-

веческого капитала каждым из них, возможно определить сумму планируемых инвестиций в дальнейшее развитие человеческого капитала (табл. 4).

На основании величины рентабельности инвестиций сотрудников отдела маркетинга возможно классифицировать по следующим категориям: «эффективность инвестиций» (16–19%); «достаточная эффективность инвестиций» (8,5–12%), а также «не эффективность инвестиций» (< 8,5%) (табл. 5).

Использование величины сумм денежных поступлений от хозяйственной деятельности и начальных инвестиций, а также показателей оптимальности использования человеческого капитала и рентабельности инвестиций позволяет:

- осуществлять обоснованное и эффективное управление денежными инвестициями в развитие чело-

Таблиця 4

Сумма планируемых инвестиций в дальнейшее развитие человеческого капитала

Код должности	Рентабельность инвестиций μ (%)	Сумма денежных поступлений от хозяйственной деятельности 2006–2010гг. QTR	Сумма начальных инвестиций UII	Оптимальность использования человеческого капитала φ	Сумма планируемых инвестиций в дальнейшее развитие человеческого капитала TEF (4*5):100
1	19,0	39986-00	42090-00	62,79	26428-00
2	16,1	35250-00	43789-00	44,26	19381-00
3	11,3	23153-00	40978-00	21,73	8905-00
4	12,7	26353-00	41500-00	26,04	10807-00
5	8,6	18352-00	42678-00	13,62	5813-00
6	6,3	12989-00	41234-00	6,61	2726-00
7	6,1	12014-00	39389-00	6,11	2407-00
8	6,9	14073-00	40791-00	7,25	2956-00
9	12,7	27904-00	43943-00	25,98	11416-00
10	10,8	22648-00	41940-00	18,31	7679-00

Таблиця 5

Классификация управленцев по эффективности инвестиций

Категория управленцев	Интервал ффективности инвестиций (%)	Количество управленцев
«эффективность инвестиций»	16–19	2
«достаточная эффективность инвестиций»	8,5–12	3
«неэффективность инвестиций»	< 8,5%	5

веческого капитала сотрудников, планировать величину инвестиций в будущих периодах;

- выявлять оптимальность использования человеческого капитала каждым сотрудником, как фактора повышения конкурентоспособности промышленного предприятия;
- классифицировать управленцев в зависимости от эффективности инвестиций.

Литература

1. Бельчикова Е. Н. Человеческий капитал и его роль в развитии организации. Е. Н. Бельчикова. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 216 с.
2. Борисов Ю. Д. Человеческий капитал как фактор успеха / Ю. Д. Борисов // Персонал. – 2007. – № 2. – С. 5–9.
3. Демчук П. Л. Человеческий капитал и его роль в развитии экономики. / П. Л. Демчук // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 4. – С. 42–49.
4. Ковальчук К. Ф., Фриман И. М., Фриман Е. М. Оценка уровня человеческого капитала промышленного предприятия как фактора успешности его деятельности. / К. Ф. Ковальчук, И. М. Фриман, Е. М. Фриман // Зб. наукових праць «Економіка: проблеми теорії та практики» – 2010. – Вип. 259. Т. VII. – С. 1838–1846.
5. Курашина Р. Г. Методы оценки человеческого капитала / Р. Г. Курашина // Кадры предприятия. – 2009. – № 6. – С. 8–16.
6. Фриман И. М., Ковальчук К. Ф., Фриман Е. М. Оценка конкурентоспособности управленческого персонала как фактора успешного функционирования промышленного предприятия в условиях кризиса. / И. М. Фриман, К. Ф. Ковальчук, Е. М. Фриман // Зб. наукових праць «Економіка: проблеми теорії та практики» – 2009. – Вип. 255. Т. VII. – С. 2035–2045.