

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.*

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 336.55:005.95/.96

**Назарова Г. В.
Череповська Т. О.**

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

In the article questions of investments in the human capital are considered, connection between concepts "stuff expenses" and "stuff investments" is proved. The balanced parameters system of the industrial enterprises human capital is determined and proved, calculation of parameters of the human capital is submitted by the example of the machine-building enterprise.

Які б ринкові та технологічні можливості не відкривалися перед підприємством, воно не зможе функціонувати ефективно без залучення потужного людського ресурсу. Адже кінцевий результат діяльності підприємства як системи, в першу чергу, залежить від трудового потенціалу працівників, від їх кваліфікації, вміння та бажання працювати. Не дарма в економічно розвинутих країнах витрати на персонал будь-якої організації розцінюють як інвестиції, що займають провідне місце у структурі витрат сучасного підприємства. Однією з найбільш актуальних проблем більшості вітчизняних підприємств є те, що під інвестиціями зазвичай розуміють вкладення коштів в основні фонди, землю, устаткування, нові технології, залишаючи поза увагою інвестиції у персонал. Така ситуація склалася ще й тому, що немає чіткого обґрунтування зв'язку між інвестиціями та витратами на персонал. Недооцінювання значущості та багатофункціональності вкладень у людський капітал призводить до необґрунтованого і неконтрольованого зростання витрат, наприклад, зростання собівартості продукції, витрат від браку, зменшення продуктивності праці тощо.

У роботах українських вчених О. А. Грішнєвої [1], В. А. Савченко [2] інвестиційний підхід до визначення витрат на персонал зосереджено на розгляді витрат щодо розвитку персоналу. Інші дослідження [3] трактують витрати на персонал як вкладання у формування та розвиток людського капіталу.

Американські економісти Т. Шульц [4] і Г. Беккер [5] оцінюють вартість працівника як суму інвестицій у його освіту, професійний досвід, охорону здоров'я, витрачених державою, організацією або самим працівником. Уперше інвестиції в людський капітал були розглянуті як джерело конкурентоспроможності будь-якого підприємства Я. Фінц-Єнцом [6]. Однак в його роботах відсутній комплексний показник ефектив-

ності інвестицій у персонал. Аналіз теоретичних досліджень вітчизняних та зарубіжних фахівців дає змогу зробити висновок про недостатню розробленість питань інвестиційного підходу до визначення витрат на персонал.

Метою даної статті є обґрунтування зв'язку між поняттям "витрат на персонал" і такою фінансовою категорією, як "інвестиції" та визначення системи збалансованих показників людського капіталу промислових підприємств в Україні.

Згідно з Законом України "Про інвестиційну діяльність" інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект [7].

Традиційно виділяють такі специфічні риси інвестицій [8]: інвестиції вимагають значних фінансових витрат; потенційна спроможність інвестицій приносити дохід; процес інвестування, як правило, пов'язаний з перетворенням частини накопиченого капіталу в альтернативні види активів економічного суб'єкта (підприємства);

у процесі здійснення інвестицій використовуються різноманітні інвестиційні ресурси, які характеризуються попитом, пропозицією та ціною;

цілеспрямований характер вкладання капіталу в будь-які матеріальні та нематеріальні об'єкти;

віддачу від інвестицій можна отримати лише у перспективному періоді на стадії експлуатації об'єкта інвестування;

вкладення здійснюються особами, що називаються інвесторами, які переслідують свої індивідуальні цілі, не завжди пов'язані з отриманням безпосередньої економічної вигоди;

при здійсненні інвестицій виникає ризик, який варто враховувати, вибираючи та реалізуючи інвестиційні проекти.

Згідно з теорією людського капіталу персонал як ресурс характеризується, у першу чергу, економічною ефективністю використання й вимагає ставлення до себе не як до витрат, які треба мінімізувати, а як до активів, які необхідно оптимізувати. Так, орієнтуючись на найм фахівців з вищою освітою, здобуваємо фахівця з високою вартістю, у подальшому об'єктивно збільшуючи його вартість, вкладаючи кошти в його навчання та розвиток. Таким чином, персонал вимагає значних фінансових витрат на його придбання, утримання, розвиток тощо, але згідно з теорією доданої вартості працівник здатний створити продукт, вартість якого в середньому у 5 разів перевищує витрати на цього працівника.

У процесі здійснення витрат відбувається перетворення капіталу, що бере участь у виробничому процесі, в інші форми. Третя стадія руху капіталу полягає в тому, що товарний капітал зі збільшеною вартістю знов перетворюється на грошовий, який містить прибуток. При розширеному відтворенні на підприємстві величина чистого прибутку ділиться на дві частини: дохід, що йде на споживання, і дохід, що йде на накопичення. У структурі накопиченого капіталу розглянемо невиробничі накопичення. Невиробничі накопичення можуть бути спрямовані на приріст фондів невиробничої сфери та на

додаткові витрати на навчання і підвищення кваліфікації працівників, тобто на інвестування в людський капітал.

Усі напрями і форми інвестиційної діяльності підприємства здійснюються за рахунок сформованих на ньому інвестиційних ресурсів. Інвестиційні ресурси становлять усі види грошових та інших активів, що залучаються для здійснення вкладень в об'єкти інвестування [7]. Таким чином, при здійсненні інвестування в персонал можуть використовуватися як власні кошти підприємства, так і позики.

Цілеспрямований характер витрат на персонал полягає в тому, що кошти, які виділяються на фінансування системи управління персоналом, розподіляються за підсистемами відповідно до їх призначення. Також можна говорити й про застосування поняття періоду окупності до категорії витрат на персонал. Так, наприклад, витрати, спрямовані на покращення витрат на оплату праці, необхідно порівняти річну продуктивність праці одного робітника у вартісному виразі з річним фондом оплати праці цього робітника.

Як інвестор виступає підприємство, що здійснює витрати на персонал. Здійснення цих витрат не завжди пов'язане зі здобуттям прямої економічної вигоди. Але отриманий результат буде впливати на економічні показники діяльності підприємства. Так, наприклад, витрати, спрямовані на покращення соціально-психологічного клімату в колективі, знайдуть своє

відображення у зростанні продуктивності праці, що, в свою чергу, приведе до зростання прибутку.

Таким чином, інвестиції у персонал вимагають значних фінансових витрат, пов'язаних з перетворенням частини накопиченого капіталу в альтернативні види активів, що здійснюються особами, які переслідують свої індивідуальні цілі; характеризуються потенційною спроможністю приносити дохід, періодом окупності, цілеспрямованістю вкладень, ймовірністю досягнення бажаного результату та використанням різноманітних видів ресурсів.

Для проведення аналізу дохідності або непродуктивного характеру інвестицій у персонал, а також спроможності приносити дохід розраховуємо систему збалансованих показників людського капіталу на прикладі ВАТ "Турбоатом". З цієї метою була вибрана цільова категорія працівників – промислово-виробничий персонал (ПВП). Розрахунок показників здійснювався за період 2006 – 2007 рр.

Система збалансованих показників людського капіталу була запропонована американським вченим Я. Фітц-Єнцем [6]. Розрахунок збалансованих показників був доповнений показниками чистого прибутку на 1 робітника ПВП та рентабельності інвестицій у розвиток і обладнання робочого місця робітника ПВП, які можна розрахувати за даними форм звітності українських підприємств (таблиця).

Таблиця

Збалансовані показники людського капіталу промислового підприємства (на прикладі ВАТ "Турбоатом")

№ з/п	Фінансові показники	2006 рік	2007 рік	Показники людського капіталу	2006 рік	2007 рік
1	Чистий прибуток на 1 робітника ПВП, тис. грн /чол. $\frac{\text{чистий_прибуток}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	4,84	7,36	Відсоток ПВП з ненормованим робочим днем, % $\frac{\text{Чисельність_ПВП}_{\text{ненорм}}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	9,7	9,8
2	Інвестиції в людський капітал, тис. грн = Заробітна плата + відрахування на соціальні заходи + витрати, обумовлені відсутністю робітників на робочому місці, + витрати, обумовлені плинністю робітників + витрати на тимчасових робітників	76 928,2	126 795,6	Відсоток тимчасових робітників ПВП, % $\frac{\text{Чисельність_ПВП}_{\text{тимчас}}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	0,17	0,21
3	Коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал $\frac{\text{Чистий_дохід} - (\text{Операційні_витрати} - [\text{витрати_на_оплату_праці} + \text{витрати_на_соціальнв_заходи}])}{\text{витрати_на_оплату_праці} + \text{витрати_на_соціальні_заходи}}$	0,55	0,66	Коефіцієнт приросту ПВП $\frac{\text{чисельність_прийнятого_ПВП}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	0,11	0,08
4	Додана вартість, тис. грн/чол. $\frac{\text{Чистий_дохід} - (\text{Операційні_витрати} - [\text{витрати_на_оплату_праці} + \text{витрати_на_соціальнв_заходи}])}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	20,41	28,03	Коефіцієнт вибуття ПВП $\frac{\text{чисельність_вибувшого_ПВП}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	0,08	0,09
5	Додана економічна вартість, тис.грн/чол. $\frac{\text{Чистий_дохід} - \text{Операційні_витрати}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	4,12	0,03	% доходу від затрат на ПВП $\frac{\text{витрати_на_оплату_праці} + \text{витрати_на_соціальні_заходи}}{\text{Чистий_дохід}}$	28,4	39,7
6	Ринкова вартість людського капіталу, тис. грн/чол. $\frac{\text{ринкова_вартість_підприємства} - \text{балансова_вартість_підприємства}}{\text{середньооблікова_чисельність_ПВП}}$	829,84	922,32	Рентабельність інвестицій у розвиток і обладнання робочого місця робітника ПВП, % $\frac{\text{Приріст_продуктивності_праці} - \text{витрати_на_обладнання_робочого_місця} + \text{витрати_на_навчання_та_розвиток}}{\text{витрати_на_обладнання_робочого_місця} + \text{витрати_на_навчання_та_розвиток}}$	23	184

Розраховані показники дозволяють зробити такі висновки.

Найпростішим показником, що вказує на зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами діяльності підприємства, є чистий прибуток на одного робітника ПВП. У 2006 році він склав 4,84 грн/чол., а у 2007 році – 7,36 грн/чол. Ці дані наведені у порівняльних цінах. Щоб з'ясувати, чи не є досягнутий рівень прибутку результатом ненормованої праці

робітників, наведено відсоток ПВП з ненормованим робочим днем. Згідно з колективним договором на ВАТ "Турбоатом" встановлено перелік посад та професій робітників з ненормованим робочим днем, до них відносяться: водії легкового транспорту цеху №75, службовці спеціального відділу контролю, виробничі робітники й окремі допоміжні робітники та службовці на особливо важливих та термінових роботах. Таким чином,

відсоток ПВП з ненормованим робочим днем у 2006 році склав 9,7%, а у 2007 році – 9,8%. Тобто цей показник не міг суттєво вплинути на величину чистого прибутку підприємства.

Інвестиції в людський капітал складаються з витрат на оплату праці, на соціальні заходи, на тимчасових робітників, витрат від плинності підприємства. Відсоток тимчасових робітників у людський капітал у 2006 році склав 0,55, а у 2007 році – 0,66. Це свідчить про ефективність матеріального стимулювання та модернізацію робочих місць, що привело до зростання продуктивності праці і залучення робітників ПВП. Коефіцієнт приросту ПВП у 2006 році склав 0,11, а у 2007 році – 0,08. Зниження цього коефіцієнта вказує на укомплектованість робочих місць.

Знання та вміння людей не мають організаційної цінності, поки вони не знайдуть своє застосування в конкретній ситуації. Тому формування доданої вартості починається з цілей підприємства. Додана вартість – це економічний наслідок інвестування в людський капітал. Отже, додана вартість, що утворює один робітник ПВП, у 2006 році склала 20,41 тис. грн, а у 2007 році – 28,03 тис. грн, що обумовлено зростанням продуктивності праці.

Коефіцієнт вибуття ПВП склав у 2006 році 0,08, а у 2007 році – 0,09. Ці показники достатньо високі. Плинність кадрів – це дороге і руйнівне явище, адже воно викликає переривання щоденного трудового процесу. Такий високий показник плинності ПВП пояснюється тим, що чисельність робітників пенсійного та передпенсійного віку складає в середньому 25% від загальної чисельності ПВП. Тобто велика чисельність робітників виходить на пенсію. Також такий рівень плинності ПВП пояснюється тим, що чисельність робітників у віці 15 – 34 років складає в середньому 23% від загальної чисельності ПВП, а рівень заробітної плати, яка виплачується згідно з їх розрядом, не задовольняє потреб молодих робітників.

Додана економічна вартість показує, який реальний дохід залишається на одного робітника після сплати не тільки всіх витрат на виробництво, включаючи непрямі податки, а також після відокремлення вартості інвестованого капіталу. Додана економічна вартість на одного робітника ПВП у 2006 році склала – 4,12 тис. грн, а у 2007 році – 0,03 тис. грн. Зменшення цього показника обумовлено тим, що підприємство реалізувало продукцію за цінами 2006 року, хоч у 2007 році зросла мінімальна заробітна плата та підвищилися ціни на матеріали, електроенергію тощо.

Відсоток доходу від затрат на ПВП у 2006 році склав 28,4%, а у 2007 році – 39,7%, тобто було вкладено 28,4 коп. та 39,7 коп. в оплату праці та соціальні заходи у 2006 та 2007 роках відповідно, щоб одержати 1 грн при продажі продукції. Це показує, що зменшення доданої економічної вартості у 2007 році не зумовлено неправомірним підвищенням оплати праці чи зниженням продуктивності праці.

На сьогоднішній день працівники, які володіють інформацією, є рушійною силою для досягнення ефективності діяльності підприємства. По суті, всі вимірювання вартісного вкладення є насправді вимірюванням вартості людей як економічних одиниць і як духовних істот [6]. Адже тільки працівники утворюють вартість шляхом застосування своїх природних якостей і придбаних знань, вмінь та навичок.

Ринкова вартість людського капіталу – це леверидж знань робітників, тобто відношення вартості людського капіталу підприємства до його власних коштів. Таким чином, якщо ринкову вартість ВАТ "Турбоатом" зменшити на балансову вартість, а отриманий результат розділити на чисельність робітників, то ми отримаємо ринкову оцінку левереджу людського капіталу, яка у 2006 році склала 829,84 тис. грн, а у 2007 році – 922,32 тис. грн.

Уважається, що інвестований капітал визначає продуктивність праці робітників. В абсолютному вираженні це твердження правильне. Але, якщо обладнати робоче місце робітника сучасною комп'ютерною технікою, то продуктивність його праці збільшиться, адже він буде, наприклад, розраховувати планові показники швидше та точніше, ніж він це робив за допомогою калькулятора.

У 2006 році рентабельність інвестицій у навчання та розвиток ПВП ВАТ "Турбоатом" склала 23%, а у 2007 році – 184%, зростання рентабельності інвестицій пов'язане зі зменшенням витрат на обладнання робочого місця та освоєння робітниками нової технології.

Таким чином, наведені збалансовані показники вказують на швидку окупність та доцільність вкладеного інвестиційного капіталу в людський. Зростання таких показників, як чистий прибуток на 1 робітника ПВП, коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал, додана вартість, ринкова вартість людського капіталу, відсоток доходу від затрат на ПВП, рентабельність інвестицій у розвиток і обладнання робочого місця робітника ПВП у 2007 році позитивно вплинули на кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства.

Але, поряд зі зростанням ефективності управління персоналом на підприємстві спостерігався і вплив негативних факторів, серед яких:

плинність кадрів, що зумовлює простій робочих місць, зниження продуктивності праці, збільшення витрат на підбір, підготовку та звільнення робітників, зниження лояльності робітників до підприємства, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі та трудової дисципліни;

недостатні вкладення коштів у розвиток робітників, що означає використання потенціалу робітників не в повному обсязі, що призводить до недоотримання прибутку;

обмеженість статей витрат на людський капітал при розрахунку збалансованих показників, що не дає можливості комплексно оцінити ефективність інвестицій у персонал.

У подальших дослідженнях даної проблеми планується розробка більш розвинутої системи збалансованих показників, яка б враховувала усі види витрат на персонал (у даному дослідженні були враховані лише витрати на оплату праці та соціальні заходи, на розвиток та обладнання робочого місця), а також застосування комплексного показника ефективності інвестицій у людський капітал підприємства.

Література: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОО, 2001. – 204 с. 2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Назарова Г. С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: Наук. вид. / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 4. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. – 1960. 5. Becker G. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. – 2-nd ed. – New York, 1975. 6. Фитц-Енн Я. Рентабельність інвестицій в персонал. – М.: Вершина, 2006. – 320 с. 7. Закон України "Про інвестиційну діяльність" // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №47. 8. Інвестиції: Учебник / Под ред. В. В. Ковалева, В. В. Иванова, В. А. Лялина. — М.: ООО "ТК Велбі", 2003. — С. 22.