

М. Д. 034/2010 465/42

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЧИННИК
СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ДЕРЖАВИ ТА РЕГІОНІВ**

Колективна монографія

Том 1

За редакцією
доктора економічних наук, професора А.В. Череп

Запоріжжя 2010

УДК [330.322+330.341.1]:332.1(477)
ББК У 9 (4 Укр) – 551 – 56
І – 67

Рецензенти:

Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту
Тернопільського національного економічного університету

В.Я. Брич

Доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України,
проректор з науково-педагогічної роботи
Хмельницького національного університету

М.П. Войнаренко

Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту
Національного університету харчових технологій

Т.Л. Мостенська

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Запорізького національного університету
(Протокол № 3 від 30. 11. 2010)*

Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається
з позицією редакції. За вміст матеріалів відповідальність несуть автори.

Інноваційно-інвестиційна діяльність як чинник стабілізації економіки держави
І – 67 та регіонів: [колективна монографія у 2 т. / за ред. А. В. Череп]. – Запоріжжя:
Запорізький національний університет, 2010. – Т. 1. – 336 с.
ISBN 978-966-599-322-3

Коллективна монографія спрямована на вирішення проблем активізації інноваційно-інвестиційної діяльності в Україні.

Розкрито роль інновацій та інвестицій у процесі розширеного відтворення. Узагальнено принципи та методи оцінки ефективності інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств. Висвітлено становлення механізму державної інноваційної політики. Визначено елементи та складові наукового та фінансового забезпечення інноваційного розвитку вітчизняних підприємств, проаналізовано динаміку та структуру джерел інвестування їх інноваційної діяльності. Обґрунтовано напрями підвищення ефективності фінансового ринку щодо забезпечення інноваційно-інвестиційної діяльності та впровадження механізму венчурного фінансування інноваційної діяльності.

Для науковців, підприємців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

УДК [330.322+330.341.1] 332.1(477)
ББК У 9 (4 Укр) – 551 – 56

ISBN 978-966-599-322-3

© Запорізький національний університет, 2010

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ВПЛИВ ІНВЕСТУВАННЯ НА ЕКОНОМІКУ ДЕРЖАВИ ..	7
1.1. ОЦІНЮВАННЯ РЕАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ (Бугай В.З., к.е.н., доцент, Горбунова А.В., к.е.н., ст. викладач, Білий Є.Л. к.е.н., доцент, Запорізький національний університет)	7
1.2. ІНОЗЕМНЕ ІНВЕСТУВАННЯ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ (Заховалко Т.В., к.ф.-м.н., доцент, Піонтковська Т.А., Шевчук Т.Г., Запорізький національний університет)	16
1.3. ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І МЕТОДОЛОГІЇ ГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ (Бутинець Т.А., к.е.н., доцент, докторант, Житомирський державний технологічний університет)	24
1.4. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ І МЕТОДОЛОГІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ (Легенчук С.Ф., к.е.н., доцент, Житомирський державний технологічний університет)	61
1.5. ІНВЕСТУВАННЯ В АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ (Череп А.В., д.е.н., професор, Міняйло О.О., Запорізький національний університет)	89
1.6. ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ (Давидюк Т.В., к.е.н., доцент, докторант, Житомирський державний технологічний університет)	98
РОЗДІЛ 2. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ	132
2.1. ОЦІНКА СТАНУ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ (Линенко А.В., к.е.н., доцент, Паламарчук К.В., Запорізький національний університет)	132

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Широке використання поняття “людський капітал” означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал формується і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект. Отже, важливою передумовою формування людського капіталу є інвестування, що здійснюється у процесі активної діяльності людини, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно об’єктом, суб’єктом і результатом впливу.

Критський М.М. відмічає: “Інформаційний тип ринкової економіки заснований на відтворенні людського капіталу і головним джерелом його розвитку є інвестиції в цей капітал” [, с. 6]¹.

Інвестиції в людський капітал визнані світовою спільнотою як найбільш вигідні для зростання конкурентоспроможності національної економіки і, як наслідок, для зміцнення держави, тому що дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Складні і наукоємні виробничі процеси сприяють підвищенню вимог до робочої сили, а отже до збільшення витрат на розвиток людського капіталу як з боку держави, так і з боку приватного бізнесу. Керівники підприємств повинні прийти до розуміння того, що інвестиції в людський капітал є ефективними, оскільки вони приносять відчутний довготривалий економічний ефект, сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства і інноваційному розвитку.

Оскільки частка інвестиційних витрат на персонал в загальному обсязі витрат має стійку тенденцію до зростання у всіх галузях економіки, особливо у

¹ Критский М.М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике // Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. тр. / Под ред. М.М. Критского. СПб., 2000. С. 6-46

високотехнологічних галузях економіки, вирішальне значення набуває управління витратами на персонал на підставі отриманих в бухгалтерському обліку даних.

Керівники підприємств повинні особливу увагу приділяти розкриттю потенціалу своїх співробітників і усвідомленню людського ресурсу компанії як фактора економічного зростання, а також повинні уміти не просто організувати роботу в умовах постійних змін і конкуренції, що посилюється, але і оцінити ефективність від інвестицій в персонал компанії та відобразити інформацію про них у бухгалтерській звітності.

“Бухгалтерський облік, – писав представник французької бухгалтерської школи Ш. Пангло, – дзеркало капіталу”, і лише ця категорія дозволяє пояснити природу рахунків. “Бухгалтерський облік, – стверджував Ш. Пангло, – дуже сприйнятливий (чутливий) інструмент, призначений для постійного вимірювання (спостереження) мас, що утворюють капітал підприємства, а також для виявлення причин (сил), що впливають на ці зміни” [, с. 334]². Проте не весь капітал, зокрема людський, – не отримав відображення в системі бухгалтерського обліку.

Окремі складові людського капіталу (витрати, пов’язані з набором, підготовкою і перепідготовкою кадрів) знаходять своє відображення в бухгалтерському обліку та розглядаються як поточні витрати підприємства, що обумовлено законодавчою базою, яка впливає на систему їх управління. Проте переважна частина коштів витрачених на персонал може розглядатись як інвестиції, тому вивчення теоретичного аспекту інвестування коштів в людський капітал, проблем, пов’язаних з обліком такими інвестиціями, набуває особливої актуальності.

У економічній літературі проблеми щодо теорії людського капіталу і інвестицій в людський капітал піддавалися серйозній критиці. Серед відомих слід назвати дослідження Д.П. Богині, О. Бородіної, Н.І. Верхоглядової, В.В. Кавецького, А.А. Колосюк, Н.П. Марущак та ін.

Розглядаючи питання інвестування в людський капітал, особливу увагу економісти (А. Аулін, В.І. Басів, Г. Беккер, Й. Бен-Порета, М. Блауга, У. Боуен, С.

² Соколов, Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: Учебн. пособие для вузов. [Текст] / Я.В. Соколов – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с.

Боулса, М. Вудхолла, В.С. Гойло, Дж. Грейсон, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, І.В. Ільїнський, Б. Кікера, В.А. Кононов, Р. Лейнарда, С. Ломбардіні, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, В. Нордхаус, Г. Псахаропулос, Л. Самуельсон, Л. Туроу, Я. Фітц-енца, М. Фішер, Б. Чизуїка, Т. Шульц та ін.) надають інвестиціям в капітал освіти.

Основна увага в працях російських вчених (Л.Г. Албегова, Г.В. Грацинська, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, А.П. Єгоршин, Р.Г. Єльцов, І.В. Ільїнський, Р.І. Капелюшніков, М.В. Конотопов, О.П. Корольов, С.А. Куганський, Т.Г. Леонова, А.Ф. Лисков, В.І. Марцинкевич, Т.Г. Мясоєдова) приділена методологічним аспектам теорії людського капіталу, розробці його структури, підкреслюється значенні інвестицій в нього.

Вивчення впливу інвестицій на людський капітал, а також способів підвищення капіталовіддачі здійснено в працях Р. Лайкерта, А.Н. Ісаєнко, Д. Нестерової, О.Е. Подвербних, К. Сабир'янової, Є.В. Сумарокової.

Мета дослідження полягає у узагальненні, систематизації і критичному переосмисленні поглядів провідних вітчизняних і зарубіжних економістів на види інвестицій у людський капітал; встановленні приналежності витрат на людський капітал працівників підприємства до інвестиційної форми та їх вплив на систему бухгалтерського обліку.

Інвестиції в людський капітал, що призводять до зростання цінності праці людини, стають найважливішими факторами перетворення економіки, у тому числі джерелами модернізації і формування нових економічних інститутів. Розвиток економіки, заснованої на знаннях, призвів до істотної зміни в поглядах дослідників на людський капітал, який, з одного боку, оцінюється нарівні з майновим капіталом в моделях “витрати – випуск” з метою мінімізації витрат, а з іншого – розглядається як надбання особи, яка одержує протягом певного часу регулярний дохід і використовує для цього як капітал набуті знання, уміння і навички.

Витрати на персонал фірми розглядають не просто як витрати на формування і відтворення робочої сили, а як довгострокові інвестиції. Адже інвестиції підприємства в людський капітал сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, призводять до зростання прибутку підприємства за рахунок зростання

якості людського капіталу, підвищення конкурентоспроможність підприємства і забезпечення його подальшого розвитку.

При більш детальному розгляді поняття “витрат на персонал” виявляється його зв’язок з іншими економічними, у тому числі і фінансовими категоріями, найважливішою з яких є **інвестиції**. Цей зв’язок простежується не тільки в наявності загальних рис у визначенні понять “інвестицій” і “витрат на персонал”, але і в застосуванні найважливіших ознак інвестицій до витрат на персонал.

Отже, витрати – обслуговують зміст того, що є, а інвестиції – створюють те, що збільшить прибуток бізнесу в майбутньому.

Окремі автори, визначаючи термін “інвестиції”, вважають, що останні існують тільки в грошовій формі. Але інвестування капіталу може здійснюватися також в будь-якій іншій майновій формі або у формі немайнових активів (досвіду роботи, пакетів програм, інших форм інтелектуальної власності); сукупності технічних, технологічних, комерційних і інших знань, виробничого досвіду; права використання землі, води, засобів, споруд, а також інших майнових прав.

Так У. Шарп, Г. Александер і Дж. Бейлі розкривають інвестиції так – в найширшому значенні слово “інвестувати” означає: “витратити гроші сьогодні, щоб отримати їх велику суму в майбутньому” [, с. 18]³.

Машкін В. розширює рамки поняття інвестицій – це “довгострокове вкладення капіталу в будь-яке підприємство”. Далі дослідник ще більш конкретизує, розуміючи під інвестиціями вже “вкладення інвестора в об’єкт інвестицій, що робить його учасником цього об’єкту, при цьому наочна наповненість вкладення визначає характер зв’язку інвестора з об’єктом інвестицій і можливі способи дії на цей об’єкт” [, с. 6]⁴.

Бланк І.А., відмічає, що “інвестиції є вкладеннями капіталу у всіх його формах з метою забезпечення його зростання в майбутньому періоді, отримання поточного доходу або вирішення певних соціальних завдань” [, с. 227]⁵.

³ Шарп У. Инвестиции / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бейли: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2001. - XII, -1028 с.

⁴ Машкин В. Сущность инвестиционного процесса // Экономика и жизнь. – 2005. – 12 – С. 5-8

⁵ Бланк И.А. Основы инвестиционного менеджмента / И.А. Бланк: 2-е, перераб., доп. – М.: Изд. “Ольга-Никацентр”, 2008. – 560 с.

Бочаров В.В. дає схоже з І.А. Бланком визначення: “інвестиції виражають вкладення капіталу з метою його подальшого збільшення” [, с. 196]⁶.

“Інвестиції, – відмічає М.О. Шишханов, – розміщення капіталу в самостійні підприємства на строк не менше одного року або з метою отримання додаткового прибутку. Термін “інвестиції” зазвичай використовують для позначення потоку витрат на збільшення або підтримку реального основного капіталу“ [, с. 263]⁷.

Отже, під інвестиціями звичайно розуміють сукупність фізичних, нематеріальних і фінансових активів, що вкладаються на строк більше одного року в об’єкти підприємницької і іншої діяльності, а також пов’язані з цим процесом трудові ресурси, з метою отримання економічного, соціального та іншого ефекту.

Існує дискусія про те, наскільки допустимо інвестиції в людський капітал порівнювати зі звичайними інвестиціями. Одна частина дослідників розуміє під ними витрати коштів, направлених на підвищення результативності людського капіталу, інша – будь-які дії або заходи, направлені на покращення характеристик людського капіталу.

Отже, в переважній більшості досліджених літературних джерел автором наводять поняття “інвестиції інтелектуальні”, які з точки зору людського капіталу включають лише витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, створення інтелектуального продукту. Автори О. Бородіна та А.А. Колосюк наводять поняття “виробництво людського капіталу”, під яким розуміють не лише інвестування коштів у фахову підготовку та перепідготовку кадрів, але й в освіту, здоров’я тощо, тобто значно розширюють наведене вище поняття. Дослідники С.Л. Брю, В.В. Кравецький та К.Р. Макконнелл використовують термін “інвестиції в людський капітал”, який не обмежують конкретними напрямками витрат, а лише відмічають кінцеве завдання таких витрат інвестиційного характеру – сприяють зростанню національного доходу, доходу підприємства, підвищують продуктивність праці.

Аналогічно до підходу К. Макконнелл і С. Брю до визначення поняття “інвестиції в людський капітал” дотримувались Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц.

⁶ Бочаров В.В. Инвестиционный менеджмент: Учебное пособие. - С-Пб., 2000. – 160 с.

⁷ Шишханов М.О. Управленческий консалтинг: слов.-справ. / М.О. Шишханов. – Москва: Анкил, 2006. – 896 с. –

Іншим є підхід авторів, які відмічають про те, що через відсутність самостійної інвестиційної цінності поза зв'язком з іншими активами підприємства витрати на формування людського капіталу співробітників компанії не можуть бути визнані активами. Так, І.А. Бланк [, с. 207]⁸ відмічає, що витрати на підготовку кадрів, як одна із складових витрат на формування людського капіталу розглядаються як інвестиції тільки при проведенні оцінки реальної вартості підприємства як цілісного майнового комплексу. Такі витрати відображаються у складі балансу, проте розглядаючи їх ізольовано від впливу на формування додаткового прибутку підприємства, втрачається їх інвестиційна цінність.

Інвестування – це найважливіша передумова формування людського капіталу, але ще не саме його виробництво. Виробництво здійснюється у процесі як первісного інвестування, так і реінвестування, що відбувається в ході практичної діяльності людини. Основні види такої діяльності, як, наприклад, здобуття освіти (шкільної, професійної, вищої), навчання у процесі участі в суспільному виробництві, зміцнення здоров'я і збільшення індивідуального запасу економічно корисної інформації – це постійна інвестиційна діяльність, що розвиває людський капітал у часі, сприяючи його кругообігу та якісному оновленню. Усі ці види вкладень у людину можуть бути оцінені як у грошовій, так і в будь-якій іншій доцільній формі [, с. 51]⁹.

За інформацією Держкомстату України інвестор може направляти інвестиції у фінансові або нефінансові активи, залежно від поставленої мети в управлінні. Інвестиції в нефінансові активи передбачають: вкладення коштів в основний капітал; витрати на капітальний ремонт основних засобів; *інвестиції в нематеріальні активи*; інвестиції на приріст матеріальних оборотних коштів; інвестиції в інші нефінансові активи. Ця категорія інвестицій є капітальними вкладеннями господарюючого суб'єкта з метою розширення виробничої бази і збільшення прибутковості господарської діяльності підприємства.

⁸ Бланк, І.А. Управление активами [Текст] / І.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 720 с.

⁹ Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003 р. – № 7. – С. 48-53.

Зокрема до інвестицій в нематеріальні цінності відносять вкладення коштів в наукові дослідження, *підготовку кадрів*, рекламу, придбання ліцензій на використання нових технологій тощо.

Таким чином, існує зв'язок поняття “інвестицій” не лише з поняттям “витрат на персонал”, але і з поняттям “людського капіталу”, які згідно теорії людського капіталу можуть бути об'єктом інвестицій.

Витрати на людський капітал відносяться до інвестицій, оскільки одні сприяють зниженню витрат виробництва і збільшують продуктивність праці, інші створюють нові або поліпшені споживчі товари, які служать задоволенню потреб.

Отже, суб'єктами інвестиційного процесу можуть бути індивіди, держава, підприємства, Об'єктом інвестицій є основні засоби, оборотні кошти, нематеріальні цінності. Наслідками інвестування можуть бути прибуток (капіталізація прибутку, дивіденди, відсотки), або інші вигоди (соціальні, економічні та інші).

Економічне і соціальне значення інвестицій в людський капітал недооцінюється із наступних причин: відсутній систематичний статистичний їх облік у вартісній формі, інвестиції в людський капітал не відображаються як явні витрати; значне число вигод від інвестицій в людський капітал характеризується якісно і не вимірюється кількісно.

Принциповою може вважатися також проблема складу джерел збільшення людського капіталу. Із цього приводу існує думка, що збільшення людського капіталу може бути досягнуте тільки інвестиціями, які є необхідною умовою для формування та відтворення людського капіталу.

Як відзначають теоретики людського капіталу, витрати, що збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані збільшеним потоком доходів в майбутньому.

Витрати на формування та відтворення людського капіталу, тобто витрати інвестиційного характеру відносяться до удосконалення продуктивних здібностей і якостей людини та носять переважно довгостроковий, стратегічний характер.

В сучасній теорії бухгалтерського обліку підприємства, що здійснюють витрати на підвищення якісних характеристик своїх трудових ресурсів відносять їх на поточні або майбутні витрати, що відображаються в складі оборотних активів. Проте на підприємствах наукоємних напрямів такі витрати мають тривалий період, цільовий характер, здійснюються на постійній основі і потребують встановлення відповідного джерела фінансування. Все відмічене свідчить про визнання капітальних інвестицій у відтворення людського капіталу новим елементом бухгалтерського обліку.

Інвестування в людські активи відрізняється від інвестування у фізичні активи тим, що людина починає застосовувати свої здібності задовго до закінчення їх формування.

Цикл інвестування коштів розтягується на весь період активного життя людини (обмін знаннями і інформацією, удосконалення своїх здібностей). Виділення етапів інвестицій в людський капітал може проводитися за віком носія людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1. Етапи інвестицій в людський капітал

<i>Етапи</i>	<i>Період</i>	<i>Формування елементів людського потенціалу</i>	<i>Інвестори</i>
1	1-7 років життя дитини	Основи культури, знання про навколишнє середовище, норми спілкування, відбувається формування систем організму і ін.	Домогосподарство, держава
2	7-17 років навчання в школі	Продовжується накопичення бази знань, вмінь, виявляються особливості особистості, завершується процес соціалізації	Домогосподарство, держава
3	Період професійного навчання	Виникають здатності виконувати певну роботу на конкретному робочому місці	Підприємств, домогосподарство, держава
4	Період трудової діяльності працівника	Триває процес накопичення знань, вмінь, навиків	Підприємств, домогосподарство, держава
5	Призупинення трудової діяльності на підприємстві	Продовжується накопичення людського капіталу, віддача якого в більшій мірі є внутрішньою (для людини)	Домогосподарство, держава

Аналіз робіт вітчизняних економістів, таких, як Ю.Р. Биченко, А.І. Добринін, Р.І. Капелюшников, З.А. Курганний, В. І. Марцинкевіч, І. В. Соболева дозволив виділити ряд особливостей, що відрізняють інвестиції в людський капітал від інших видів інвестицій.

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. Інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу.

4. Є особливості також у фізичному та моральному зносі людського капіталу. Воно визначається, по-перше, природним старінням (фізичним зносом) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, економічним старінням (моральним зносом) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, але й збагачується за рахунок отримання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому знос людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть покращуватися протягом майже всього життя людини.

5. З накопиченням людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується.

6. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

7. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією ж точністю, що й відносно фізичного капіталу.

8. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальній діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоду суспільству і не сприяють розвитку особистості.

Курганський С.А. []¹⁰ відзначає ряд специфічних рис інвестицій в людський капітал, малотипових для інших форм накопичення капіталу:

– прибутковість інвестицій в людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його служби; цим пояснюється, чому його формування вигідніше здійснювати в початковий період життя людини;

– не всі вигоди від інвестицій в людський капітал приймають грошову форму, вони можуть мати значні соціальні, психологічні і інші зовнішні ефекти, які важко оцінити кількісно;

– з накопиченням людського капіталу його прибутковість може зростати, а не зменшуватися (як це характерно для фізичного капіталу); освіта збільшує ефективність людини не тільки як працівника, але і як навчається, тобто прискорює і полегшує процес подальшого накопичення знань і навичок;

– передача людського капіталу може здійснюватися неформальними шляхами,

¹⁰ Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. Иркутск, 2003

в процесі спільної діяльності його носіїв (від більш досвідчених і кваліфікованих до менш кваліфікованих).

Основними ознаками інвестицій є:

1. Інвестиції, як правило, вимагають значних фінансових витрат.
2. Здійснення вкладення інвестором, що переслідує певну мету, причому ця мета не завжди може бути пов'язана з отриманням безпосередньої економічної вигоди.
3. Вигода, віддача від інвестицій може бути одержана лише у майбутньому на стадії експлуатації об'єктів інвестування.
4. При очікуванні результатів від інвестицій виникають певні елементи ризику і невизначеності.
5. Зв'язок процесу інвестування з перетворенням частини капіталу в альтернативні види активів.

Проаналізуємо інвестиції у формування і відтворення людського капіталу за визначеними ознаками інвестицій.

Аналогічно інвестиціям витрати на персонал також можуть носити характер **вірогідності**, які з ряду причин не приносять бажаних результатів. Така ситуація стає можливою як у разі неправильної побудови системи управління персоналом, відсутності чіткої технології взаємодії з іншими системами управління, так і у разі звільнення співробітника, який виступав об'єктом інвестування.

Інвестування в людський капітал відрізняється високим ступенем **ризиків**. Пов'язано це з наступними причинами: неліквідність людського капіталу, наслідки переходу працівника до іншого працедавця (втрати інвестованих коштів). Залежно від структури, людський капітал може бути віднесений до одного з трьох типів: захищеного, збалансованого або ризикового. Проте головним ризиком є те, що працедавець залучає у виробництво не весь людський капітал, а лише ту частину, яку працівник виділив для комплектування своєї робочої сили. Але працедавець вимушений інвестувати у весь людський капітал своїх працівників, а не в ту частину, яка комплектує робочу силу. Він не може повністю регулювати ні те, як будуть засвоєні його інвестиції, ні те, чи відобразяться результати цього засвоєння на комплектуванні робочої сили.

Структура людського капіталу визначається на основі таких параметрів, як характер роботи людини, її галузева приналежність, тіснота взаємозв'язку динаміки трудового доходу з різними класами (підкласами) фінансових активів та ін.

У більшості випадків людський капітал схожий на банківський депозит або надійну облигацію: протягом певного періоду він приносить стабільний фіксований дохід. Проте є професії, де дохід від людського капіталу тісно пов'язаний з подіями, що відбуваються в тих або інших галузях економіки і на тих або інших ринках. Так, наприклад, динаміка доходів людини, що працює у фінансовій сфері, тісно пов'язана із станом ринку акцій, а динаміка доходів рієлтора – із станом ринку житлової нерухомості. Тому людський капітал цих людей частково нагадує акцію.

Інвестиції в людський капітал співробітників дають не тільки економічний, але і соціальний **ефект**. Так, зокрема, інвестиції в здоров'я працівників підприємства не тільки збільшує продуктивність їх праці, але і покращує психологічний стан, підвищує якість життя, знижується ризик смертності, непрацездатності і захворюваності, що корисно для підприємства, оскільки емоційний стан людей також позитивно впливає на рівень доходів.

Здійснення витрат не завжди може бути пов'язано з отриманням безпосередньої економічної вигоди. Результат може виявлятися і в інших сферах, проте впливає на економічні показники діяльності підприємства. Так відвідування бухгалтерських курсів практично те ж саме, що й придбати вантажівку, щоб зайнятися перевезенням гравію. В обох випадках людина в даний момент здійснює витрати, щоб в майбутньому отримати те, що дасть їй можливість заробляти більше. Основна відмінність полягає в тому, що водій вантажівки отримує капітал у вигляді машини, а бухгалтер – у вигляді розумових здібностей, знань, умінь.

“Критерієм ефективного інвестування коштів в людський капітал, – відмічає Й.Й. Просвірина, – є його віддача у вигляді нових технічних рішень, нових розробок ефективних елементів організації праці” [, с. 24]¹¹.

¹¹ Просвірина Й.Й. Оценка внутренне созданного гудвилла компаний // Международный бухгалтерский учет. – 2005. – № 9. – С. 23-30

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їх трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність, що у результаті призведе до збільшення прибутку.

“За кваліфікованого менеджменту максимальна сума прибутку від інвестицій у людський капітал майже втричі перевищує прибуток від інвестицій у техніку”, – стверджує Г. Уманців [, с. 22]¹².

Отже, інвестиції в людський капітал є фактором формування та відтворення потенціалу стійкого і динамічного економічного зростання і засобом досягнення поставленої мети в підвищенні якісного рівня самого людського капіталу.

Людський капітал є важливою формою інвестицій у розвинутих ринкових економіках. За оцінкою Світового банку людський капітал перевищує 80 % усіх продуктивних багатств у Японії і 60 % у США. В Австралії і Канаді, що володіють величезними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу складає близько 20 % продуктивних багатств цих країн.

Інвестування в людський капітал здійснюється на наступних структурних рівнях:

– глобальний мега-рівень – основними суб'єктами інвестування виступають глобальні суб'єкти (ЄС, ЮНІДО і ін.), а також ТНК;

– макро-рівень – основним суб'єктом інвестування виступає держава (державний бюджет, національні проекти, позабюджетні фонди і ін.);

– регіональний рівень – основними суб'єктами інвестування виступають учасники регіональної системи, що використовують з цією метою регіональний бюджет, регіональні проекти і програми і інші інвестиційні інструменти;

– рівень місцевого господарства – основними суб'єктами інвестування виступають учасники місцевого співтовариства, що використовують для цього місцевий бюджет, місцеві програми розвитку і інші інструменти;

– рівень домогосподарства – основним суб'єктом інвестування виступає сім'я,

¹² Уманців Г. Внутрішній гудвіл підприємства: економічна природа, проблеми оцінки та обліку // Бухгалтерський облік. – 2006. – № 9. – С. 20-23

що опирається на сімейний бюджет;

– рівень окремого господарюючого суб'єкта – корпорації або суб'єкти малого бізнесу інвестують у формування людського капіталу.

Проте відмічені рівні можна узагальнити в наступні рівні: 1) макрорівні – для формування сукупного людського капіталу країни; 2) мезорівні – для формування людського капіталу регіонів і галузей; 3) мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств; 4) особистісному – для формування людського капіталу окремих осіб []¹³.

В конкурентній боротьбі, фірми не завжди мають кошти для інвестицій в довготривалий розвиток працівників, проте успіх підприємства залежить від навчених і досвідчених працівників. Це обумовлення успіху фірми від уміння і якості працівників, впливає на укрупнення інтересу менеджерів в сфері людського капіталу.

Людський капітал, сформований у фірмі, збільшує вартість раніше здійснених працівником інвестицій.

За рахунок інвестицій як з боку працівника, так і з боку фірми людський капітал змінює величину і структуру, причому зміна індивідуальних людських капіталів є первинною. Як наслідок збільшується (змінює структуру) і корпоративний людський капітал.

Шульц Т. зазначає, що здібності людини “... розвиваються за допомогою певних видів діяльності, які мають атрибути інвестицій” []¹⁴. До таких видів інвестиційної діяльності вчений відносить шкільну освіту, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я, запас інформації, що зростає щодо економіки. Всі ці види діяльності націлені на формування конкретних груп здібностей людини, які можуть одержувати капітальну оцінку і застосовуватися як людський капітал.

На думку Г. Беккера []¹⁵ та Л. Туроу [**Thurow L. Investment in Humen Capital. Belmont, 1970. – P.104**] до інвестицій, що розвивають творчі здібності індивідів

¹³ Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України // http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm

¹⁴ Schultz T. Investment in Human Capital/ - the Role of Education and of Research. N.Y., 1971. P. 62

¹⁵ Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. –

відносять формальну і неформальну освіту, підготовку на виробництві, медичні послуги і дослідження в області охорони здоров'я, витрати на оптимізацію міграції, пошук інформації про стан економіки.

Види інвестицій в людський капітал Дж. Кендрік [, с. 8]¹⁶ класифікував таким чином:

– речовий, втілені в людях (має матеріальну, речову форму) – витрати на формування людського капіталу, тобто витрати виховання дітей до 14 років, без урахування витрат на їх освіту;

– речовий, не втілені в людях – охоплює фактори виробництва, які включаються в поняття “багатство”: будівлі, споруди, земля і інші природні ресурси, машини, обладнання тривалого користування, товарно-матеріальні запаси;

– нематеріальні, втілені в людях – накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частина накопичених витрат на охорону здоров'я і витрати на переміщення робочої сили;

– нематеріальні, не втілені в людях – витрати, необхідні для накопичення що використовуються у виробництві знань і практичного досвіду, включаючи знання, втілені в нових або поліпшених споживацьких товарах, засобах виробництва, продуктивних процесах і системах.

Серед дослідників існують великі розбіжності в поглядах на те, які витрати слід вважати інвестиціями в людський капітал, а які відносити до споживчих витрат, що забезпечують поточне відтворення робочої сили, або потребам людини як особи, не пов'язаних безпосередньо з її виробничою діяльністю. Оскільки процедур емпіричної перевірки внеску тих або інших витрат в збільшення продуктивних здібностей людини поки що немає і навряд чи вони з'являться в осяжному майбутньому, дослідники класифікують споживчі і соціальні витрати на споживання і на інвестиції відповідно до своїх власних переваг. Наприклад, Дж. Кендрік

відносить до інвестицій в людський капітал 50% національних витрат на охорону здоров'я і програми охорони праці.

Отже, інвестиції в людський капітал збільшують майбутні доходи їх власників та можна класифікувати за такими групами витрат (табл. 2).

Таблиця 2. Класифікаційні групи інвестицій в людський капітал

<i>Вид інвестицій</i>	<i>Структура витрат</i>	<i>Джерела отримання інвестицій</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Витрати на освіту:	Формують у людини систему загальноосвітніх знань, прийомів творчої діяльності, забезпечують задоволення багатоманітних інтелектуальних потреб, її всебічний розвиток	
– формальна (середня, спеціальна, вища)	Отримання середньої, спеціальної і вищої освіти, а також отримання іншої освіти, професійна підготовка на виробництві, різні курси, навчання в магістраті, аспірантурі, докторантурі і ін.	Держава, підприємство, індивід
– неформальна (самонавчання)	Самоосвіта людини, до якої відноситься читання розвиваючої літератури, удосконалення в різних видах мистецтва, професійне заняття спортом і ін.	Індивід
– загальна (дошкільна, початкова середня)	Здатність читати, писати і говорити	Держава, індивід
– спеціальна (фахова): професійне навчання, підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці, додаткова освіта, перепідготовка	Формують у працівника систему професійних умінь, спеціальних знань, досвід творчої діяльності, сприяють періодичному оновленню, поглибленню, розширенню професійно значимих знань, умінь, навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці відповідно до вимог ринкових відносин, в умовах технологій і організації виробництва, що змінюються	Держава, підприємство, індивід
Витрати на здоров'я (психічне, фізичне, моральне):	Сприяють зниженню рівня захворювань, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей, продовженню тривалості життя, підвищують працездатність і віддачу для самої людини, і для фірми, в якій вона працює, і для національної економіки в цілому (соціальні пакети, медична страховка)	Держава, підприємство, індивід
медичне обслуговування, профілактика захворювань, харчування, покращення житлових умов, санаторно-курортне лікування, страхування від нещасних випадків і хвороб на виробництві		
Витрати на мобільність:	Забезпечують переміщення людського капіталу в ті професійні, галузеві і регіональні ніші, де його цінність вища. Призводять не лише до підвищення заробітку, але і до кращого використання умінь людини (витрати на відрядження, мобільні телефони, компенсація бензину)	Держава, індивід
на оптимізацію міграції, пошук економічної інформації тощо		
Витрати на	Сприяють формуванню та розвитку гуманітарних	Держава,

культурний розвиток:	складових людського капіталу, які набувають продуктивних властивостей	підприємство, індивід
	вміння підтримувати нормальні відносини, налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність, корпоративність, моральність, ціннісні орієнтири	
Інші види витрат		Підприємство, індивід
	на професійний і житловий досвід, в мотивацію, на культуру, витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (позики працівникам на купівлю житла й автомобілів, вартість житла, транспортні витрати) (довгострокове стимулювання: опціони (плани з придбання акцій, преміювання, виплати бонусів, прив'язаних до переоцінки вартості акцій та ін.)	

Отже, структуру людського капіталу в інформаційній економіці можна представити в наступному вигляді:

– за змістом (освіта – знання загальні і спеціальні, професійна підготовка – досвід і кваліфікація, уміння відтворювати і обновляти знання, здібності і тип особи, здоров'я і генофонд, мотивації і цінності, володіння економічно значущою інформацією);

– по рівнях (нано-, мікро-, мезо-, макро-, глобальний). Нанорівень (на рівні окремої людини) представлений наступними видами капіталів: капітал здоров'я, культурно-етичний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал.

Мікрорівень (на рівні окремого підприємства): визнані активи індивідуального людського капіталу, фірмові нематеріальні активи, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал.

Мезорівень (на рівні групи підприємств): ідентичні агреговані складові.

Макрорівень (на рівні держави в цілому): соціальний капітал, політичний капітал, національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги, природний потенціал.

– по видах (капітал освіти, капітал здоров'я, капітал міграції, культурно-етичний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, соціальний капітал);

– по суб'єктах і типах зв'язків між ними (індивід, підприємства, держава).

Для проведення цілеспрямованої аналітичної роботи щодо вивчення витрат на персонал, їх розгляду з різних позицій, виявлення їх ролі, представляє інтерес їх класифікація за різними ознаками (табл. 3).

Таблиця 3. Класифікація витрат підприємства на персонал

<i>Класифікаційні ознаки</i>	<i>Види витрат на персонал підприємства</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Фази процесу відтворення робочої сили	На виробництво робочої сили (пов'язані з придбанням, навчанням, розвитком персоналу) На розподіл робочої сили (переведенням власних працівників в інші структурні територіально віддалені підрозділи, залученням працівників зі сторони (витрати на проїзд, добові і ін.) На споживання (використання) робочої сили (фонд оплати праці, виплати і пільги із заохочувальних фондів, витрати, пов'язані з підтримкою дієздатності робочої сили (на медичне обслуговування, техніку безпеки, соціально-побутове обслуговування і т.п.), а також на соціальний захист і соціальне страхування)
2. Ступінь активності (здатність приносити в майбутньому дохід)	Первинні (витрати на пошук, придбання і попереднє навчання працівників) Відновні (витрати заміщення): – прямі (витрати на найм нового фахівця, його навчання (орієнтацію) і витрати, пов'язані зі звільненням працюючого); – непрямі (пов'язані з простоем робочого місця під час пошуку заміни, зниженням продуктивності праці працівника з моменту ухвалення рішення про звільнення і його колег)
3. Рівень підходу	З позицій держави З позицій підприємства З позицій працівника
4. Цільове призначення	На прийняття працівників На оплату праці і матеріальну винагороду На розвиток персоналу На підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників На послуги соціально-побутового призначення На соціальний захист і соціальне страхування На поліпшення умов праці, медичне обслуговування Основні (витрати на відбір і найм, адаптацію, стимулювання, розвиток і звільнення персоналу та ін.) Допоміжні (витрати на утримання служби управління персоналом (розробка і удосконалення організаційних структур управління, статистичний облік персоналу), витрати на правове забезпечення управління персоналом та ін.)
5. Джерела фінансування	Фонди суспільних організацій Держава: держбюджет, позабюджетні джерела Підприємство: собівартість продукції, прибуток Працівник
6. Характер витрат	Прямі Непрямі
7. Час відшкодування	Довгострокові Поточні
8. Обов'язковість витрат	Обов'язкові Необов'язкові (соціальні)

9. Відношення до доцільності скорочення витрат	Резервоутворюючі Нерезервоутворюючі
10. Місце виникнення витрат	Для кожної облікової ділянки (підрозділи підприємства)
11. Носій витрат	Персоніфіковані (витрати на оплату праці, виплати соціального характеру, навчання і підвищення кваліфікації персоналу та ін.) Знеособлені (витрати на соціальний захист і соціальне страхування, витрати на організацію корпоративних заходів, витрати на утримання соціально-побутових об'єктів та ін.)

Отже, при дослідженні витрат на персонал найбільш часто використовують такі класифікаційні ознаки, як фаза процесу відтворення, джерела і суб'єкти фінансування, характер витрат, час відшкодування, обов'язковість витрат і доцільність їх скорочення. Крім того, в деяких випадках, виділяють ознаку “цільове призначення”, до якої відносять окремі статті і групи статей витрат на персонал, пов'язані із здійсненням окремих управлінських функцій або операцій.

Проте перераховані ознаки недостатньо повно відображають специфіку обліку витратами на персонал як функціональної підсистеми системи управління персоналом компанії. Представляється більш правильним розглядати класифікаційну ознаку – фази процесу формування, використання та відтворення людського капіталу працівників підприємства, з метою збереження і розвитку професійних та особових характеристик працівників, що забезпечують працедавцю бажаний економічний результат.

Дана класифікація заснована на поділі витрат інвестиційного характеру на персонал та відображає специфіку персоналу як особливого ресурсу компанії, безпосередньо пов'язаного із залученням, використанням і розвитком персоналу. Сукупність конкретних методів і інструментів реалізації цієї класифікації характеризує організаційну стратегію управління компанії. Величина витрат на персонал змінюється під впливом рішень, що приймаються працедавцем відповідно до кадрової політики компанії та їх узгодження із соціально-економічною метою працедавця і працівника.

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Аналіз міжнародного досвіду доводить необхідність державної підтримки внутрішньофірмової підготовки кадрів. 76% корпорацій США з чисельністю зайнятих 500 і більш людей розробляють програми в області підготовки і перепідготовки кадрів. В 90-х роках ХХ ст. різними програмами внутрішньофірмового навчання були охоплені 50 млн. людей; близько 70% американських компаній використовували різні форми професійної підготовки, серед крупних компаній таких – 95%. В Японії розвиток персоналу розглядається як пріоритетний напрям інформаційно-технічної революції і користується державною підтримкою (бюджетні субсидії). Фірми Німеччини щорічно витрачають понад 9 млрд. марок на підвищення рівня освіти і кваліфікації своїх співробітників []¹⁷.

Інвестиції в людський капітал починаються з пошуку об'єктів інвестування, тобто потенційних працівників. Більшість компаній виділяє величезні кошти на проведення різних інтерв'ю, співбесід для відбору кращих фахівців в своїй області. Деякі фірми, число яких з кожним роком збільшується, сприяють професійному розвитку своїх потенційних працівників шляхом проведення заходів для студентів і школярів, а також співпраці з суспільними організаціями.

¹⁷ Мазин А. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания [Електронний ресурс] / А. Мазин, Т. Раева // Человек и труд. – 2006. – № 11. Режим доступа до журн.: <http://www.chelt.ru/2006/11-06/mazin11-06.html>

Багато сучасних компаній вважають, що знання, отримані людиною у вузі, не мають великого значення для його майбутньої роботи. Наприклад, керівництв однієї з провідних світових консалтингових компаній “McKinsey” переконане, що для неї сильні аналітичні здібності і лідерські якості людини важливіше за її знання. Більша частина навичок, працівник отримує в ході практики, а також завдяки тренінгам і додатковій освіті зовні фірми.

Компанії для підвищення компетентності своїх кращих працівників оплачують їх додаткову освіту в провідних вузах світу. При цьому фірми, безумовно, мають значні витрати – це і вартість проживання і навчання співробітника, упущений прибуток від його роботи, і необхідність пошуку його заміни. Проте такі капіталовкладення виявляються корисними: у результаті компанія одержує власних висококласних фахівців, збільшує продуктивність праці і стимулює своїх співробітників, підвищує свій авторитет серед клієнтів і потенційних працівників.

Одна з нових тенденцій в підготовці кадрів в компаніях США – створення системи безперервного навчання робітників і службовців для адаптації до нових технологій і нових форм організації праці. Наприклад, після відкриття підприємства по виробництву вантажних автомобілів у Форт-Уейне фірма “Дженерал Моторс” провела перепідготовку 3 тис. робітників: кожний з них прослухав 633-годинний курс, присвячений освоєнню нової техніки і групового (бригадного) методу роботи. З середини 90-х років на професійно-технічну підготовку кадрів корпорація “Форд” витрачає 25% своїх капіталовкладень, “Крайслер” – 35% []¹⁸.

Проте, багато керівників вітчизняних компаній відмовляються від інвестицій в програми розвитку людського капіталу (такі як, наприклад, навчання персоналу на підприємстві), оскільки усвідомлюють всі труднощі, пов’язані з обліком та визначенням повернення від таких інвестицій.

Вимірювання людського капіталу на основі здійснених у минулому зусиль концентрує увагу на найпродуктивнішому, інвестиційному аспекті теорії людського капіталу. Проте застосування цього методу вимагає вирішення питань щодо того,

¹⁸ Мазин А. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания [Електронний ресурс] / А. Мазин, Т. Раева // Человек и труд. – 2006. – № 11. Режим доступа до журн.: <http://www.chelt.ru/2006/11-06/mazin11-06.html>

які саме витрати на індивідуальному рівні, рівні фірми і макрорівні слід розглядати як інвестиції в цей вид нематеріального багатства.

При цьому можливі два підходи, які можуть комбінуватись, формуючи різноманітність конкретних методик.

1. Витрати на виробництво людського капіталу прирівнюються до витрат на відтворення людини як фізичної і соціальної істоти. Цей підхід, що бере витoki в “протоверсіях” теорії людського капіталу і що виник у зв’язку з розробкою концепції людського розвитку, розглядає людський капітал як агреговану цінність всього населення країни. Відповідно, до інвестицій в людський капітал відносяться всі (або велика частина) витрати, направлені на підтримку життєдіяльності людини. Вперше такий підхід був застосований Енгелем в 1883 р., що розраховував запас людського капіталу як суму витрат сім’ї на виховання і підтримку дітей до досягнення ними віку 25 років (саме до цього віку, на думку Енгеля, в основному завершується формування особи і продуктивних здібностей людини) .

2. Велику частину цих витрат відносить до споживання, виділяючи як інвестиції лише ті, які збільшують продуктивні здібності людей. Цей підхід, якого до недавнього часу на практиці дотримувалася більшість дослідників, спочатку концентрує увагу на освіті і накопиченні виробничого досвіду, причому перш за все на інвестиції у формальну освіту. На основі даних про тривалість освіти в рамках кожного ступеня навчання і про питомі витрати на його отримання можна поррахувати зразкову цінність національного фонду освіти. Аргументи на користь такого підходу полягають в тому, що витрати на формальну освіту відносно легко обліковувати і є найочевиднішим та наочним елементом інвестицій.

Інвестиційний процес розвитку людського капіталу працівників підприємства пропонуємо розглядати у вигляді графічної моделі (рис. 1).

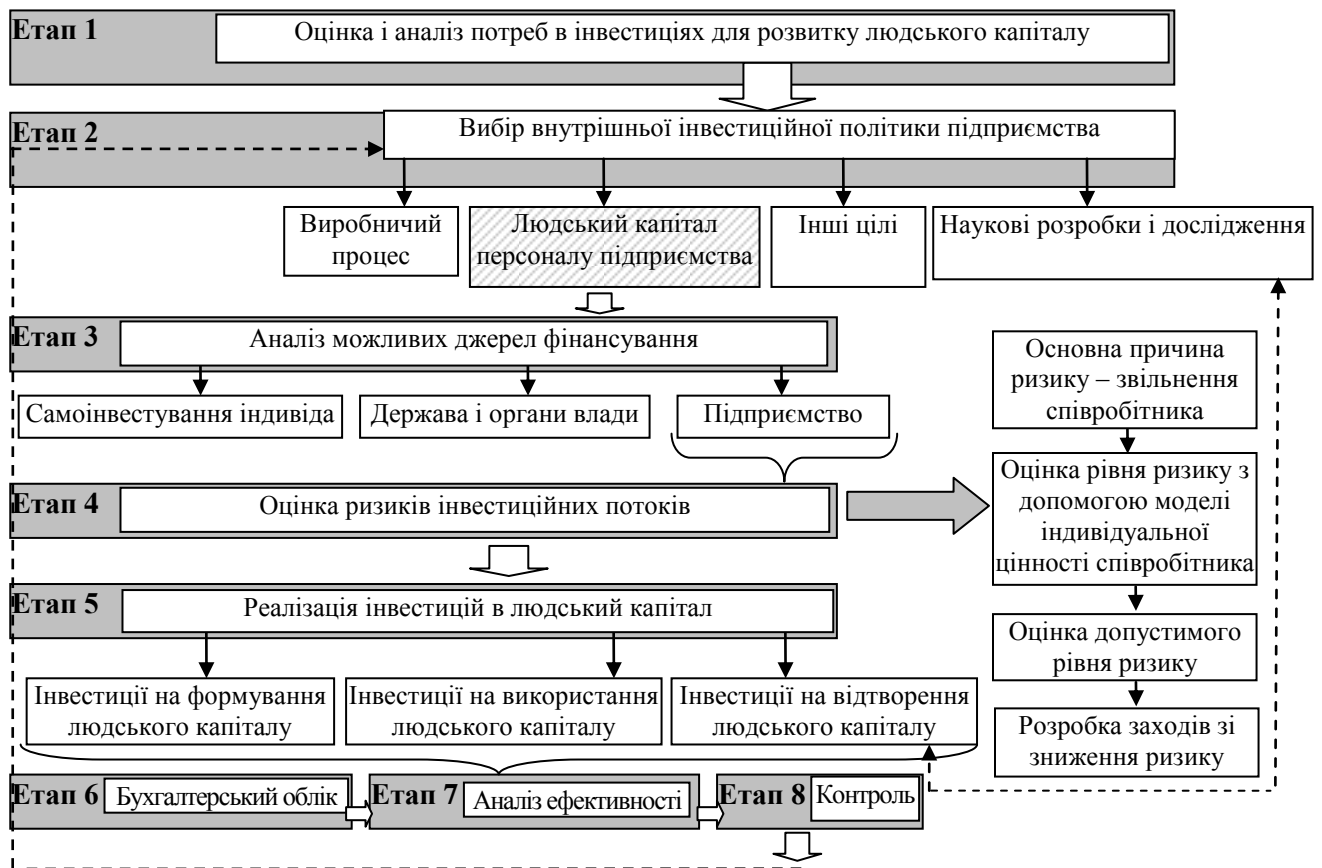


Рис. 1. Основні етапи інвестиційного процесу розвитку людського капіталу працівників підприємства

Аналізуючи запропоновану модель, можна виділити вісім етапів, для яких характерні наступні види робіт:

1. Відбувається оцінка і аналіз потреб в інвестиціях для розвитку людського капіталу – проводиться діагностика людського капіталу і виявляються пріоритетні напрями інвестування грошових коштів. Передбачає розробку комплексу заходів і показників, здатних наочно демонструвати, в якому напрямі необхідно інвестувати кошти в першу чергу.

2. Здійснюється вибір інвестиційної політики підприємства. Керівники повинні проаналізувати всі можливі напрями інвестування і виявити ті, в які вкладення коштів найбільш необхідні. Критерієм вибору напрямку інвестування в людський капітал служитимуть показники з попереднього етапу інвестиційного процесу.

3. Відбувається аналіз можливих джерел фінансування (державою, підприємством і самим індивідом).

4. Відбувається оцінка ризику інвестиційного проекту. Під ризиком розуміється імовірність виникнення умов, що призводять до негативних наслідків. Основний ризик інвестування в людський капітал підприємства полягає в тому, що такий капітал йому не належить. Звільнення працівника з підприємства призводить до втрат людського капіталу, а отже і інвестованих в нього коштів.

5. Здійснюється інвестування грошових коштів в людський капітал. Тут необхідно загострити увагу на тісному взаємозв'язку інвестиції в формування і використання людського капіталу та інвестицій у його відтворення.

6. Бухгалтерський облік інвестицій в людський капітал. На рахунках бухгалтерського обліку відображаються частково як довгострокові інвестиції на формування та відтворення людського капіталу, що збільшують його розмір, а також поточні витрати на використання людського капіталу.

7. Проводиться аналіз шляхом розрахунку ефективності інвестицій в людський капітал. Для аналізу рентабельності інвестицій в людський капітал можна використовувати показники, які застосовуються для аналізу ефективності інвестицій у фізичний капітал, але необхідно використовувати й інші показники, пов'язані з людським капіталом і ефективністю його використання на підприємстві.

8. Здійснюється контроль, який полягає в аналізі отриманих результатів і формуванні відповідних висновків. Окрім заключного контролю, необхідно здійснювати і поточний контроль. Він повинен здійснюватися на всьому процесі підготовки і інвестування грошових коштів.

Фірми, які прагнуть збільшити свою ринкову вартість через зростання кваліфікації працівників, можуть використати дві стратегії: “виробити” його в фірмі або “придбати” ці уміння на ринку.

У фазі **формування людського капіталу** відбувається нарощення обсягів або якості людського капіталу, удосконалення його структури і його активний розвиток, який дозволяє досягти оптимального результату в діяльності фірми. Це виявляється в наступних факторах:

- 1) освіта є живильним середовищем науки;

2) більшість наукових відкриттів має свої витoki в освіті, тобто освіта це джерело наукових ідей;

3) велике значення має освіта і у сфері реалізації наукових ідей, які впливають на структуру інтелекту, мотивують її розвиток;

4) освіта визначає фундаментальність науки, виникнення тих її положень, які відображають об'єктивні закономірності;

5) роль освіти доповнюється і фактором перспективності науки. Там, де є фундаментальні глибокі знання, де формується середовище наукових відкриттів, завжди існують перспективи подальшого розвитку науки;

6) потенціал науки також залежить від освіти, яка концентрує комплекс знань;

7) в процесі освіти формуються і ростуть наукові кадри.

У **фазі формування** відбувається становлення бази людського капіталу, яка є знаннями, уміннями, навичками, інтелектуальними і творчими даними, які людина отримує в період до трудової діяльності. Після укладення трудового договору, база людського капіталу трансформується в людський капітал, оскільки він економічно реалізується тільки в трудовій діяльності.

У фазі **використання людського капіталу** обґрунтовується інвестиційна діяльність суб'єкта господарювання з визначенням обсягу інновацій, що формує ресурсну базу відтворення. В малому бізнесі носіїв людського капіталу мало, це обумовлено високою вартістю і ризиком подібних вкладень.

Фаза **відтворення людського капіталу** – це циклічний процес, в якому відбувається самозбагачення життєдіяльності суб'єкта як періодична зміна потреб і здібностей, способів праці і споживання. Чим частіше ця зміна відбувається, тим багатшим стає суспільство і тим насиченішою життєдіяльність людини. Процес творчості переростає в креативну діяльність, націлену на розширене відтворення людського капіталу.

Формування та відтворення людського капіталу в постіндустріальній економіці розглядаються як нові економічні категорії, що характеризують кількісне та якісне нарощення людського капіталу. Економічна сутність цих категорій дозволяє

розглядати інвестиції у формування та відтворення людського капіталу у складі активів підприємства як капітальні інвестиції

На підприємствах наукоємних напрямів процес придбання ресурсів тривалого використання пов'язаний з формуванням витрат на відтворення людського капіталу. Інвестиції здійснені підприємством у відтворення людського капіталу є новим елементом бухгалтерського обліку, проте вони не мають загальних ознак, характерних для основних засобів і нематеріальних активів.

З метою вивчення впливу інвестицій в людський капітал необхідно створити базу знань, в якій відслідковувати, які знання, уміння, навички, кваліфікація співробітників є цінними для підприємства. Таку базу знань можна створити на підприємстві на основі аналізу стратегії управління персоналом підприємства, який передбачає збір даних про такі групи заходів: інвестиції у формування, використання та відтворення людського капіталу співробітників компанії.

Отже, процес інвестування підприємства в людський капітал співробітників можна підрозділити на наступні фази (табл. 4).

Таблиця 4. Фази процесу інвестування у формування, використання та відтворення людського капіталу працівників підприємства

<i>№ з/п</i>	<i>Фази</i>	<i>Склад витрат інвестиційного характеру</i>	<i>Характеристика фаз процесу інвестування</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Формування людського капіталу	Витрати на профорієнтацію	<ul style="list-style-type: none"> – прогнозування і планування чисельності і якісного складу працівників; – витрати на професійну орієнтацію в учбових закладах майбутніх фахівців і кваліфікованих робітників; – розробка методів профвідбору і цільового набору персоналу по категоріям і професіям
		Витрати на пошук, відбір і найм персоналу	<ul style="list-style-type: none"> – витрати, пов'язані із систематичною роботою кадрових служб по плануванню персоналу; – розміщення оголошень в газетах; – послуги кадрових агентств, служб зайнятості; – співбесіда, тестування; – розробка документації, тестових програм для претендентів (створення матричних моделей робочих місць, тобто кваліфікаційних вимог для підбору кандидатів і методи оцінки їх професійної компетенції); – інші витрати
		Витрати на персонал в	– витрати на оплату праці найнятого працівника в період випробувального терміну (2-3 місяці)

		період адаптації	
		Витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства	<ul style="list-style-type: none"> – оплата професійного навчання, – витрати на підвищення кваліфікації; – витрати на освоєння професії на робочому місці; оплата навчання другій (суміжній) професії (отримання “полівалентної кваліфікації”); – витрати коучінг персоналу; – витрати на перепідготовку; – витрати, пов’язані з підвищенням тарифного розряду; – послуги викладачів; – стипендія осіб, що навчаються; – витрати, пов’язані з організацією навчання та інші
2	Використання людського капіталу	Витрати на персонал в період накопичення потенціалу зростання	<ul style="list-style-type: none"> – оплата праці за тарифами, розцінками, окладами, надбавками і ін. нарахуваннями; – відрахування на соціальне страхування
		Витрати на персонал в період досягнення професіоналізму	<ul style="list-style-type: none"> – оплата праці за тарифами, розцінками, окладами, надбавками і ін. нарахуваннями; – відрахування на соціальне страхування; – доплати за рівень кваліфікацій, поєднання професій, знання іноземних мов, які використовуються у виробничій діяльності та інші
3	Відтворення людського капіталу	Витрати на підтримку дієздатності працівників	<ul style="list-style-type: none"> – витрати на соціальне забезпечення; – витрати на здоров’я (психічне, фізичне, моральне); – витрати на соціально-побутове обслуговування
		Культурно-побутове обслуговування	<ul style="list-style-type: none"> – витрати на корпоративні заходи; – покращання умов життя, побуту і відпочинку працівників
		Витрати на персонал в період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації	<ul style="list-style-type: none"> – витрати на різні заходи, пов’язані з удосконаленням мотивації і стимулювання праці (компенсації, допомога, матеріальна допомога, премії, подарунки тощо); – запровадження системи пільгового кредитування молоді

Джерелом інформації про інвестування та витрачання коштів на персонал підприємства можуть виступати кошториси витрат на профорієнтацію, відбір і найм, навчання персоналу; нормативи часу; колективний договір; положення про оплату праці; положення про службу по персоналу і соціальним питанням та ін.

Інвестиції в людський капітал можуть бути прямими і непрямими (рис. 2).



Рис. 2. Види інвестицій в людський капітал

Витрати на використання людського капіталу є прямими, всі інші – непрямими і відображаються в складі поточних витрат. Проте непрямі витрати не повинні виступати витратами поточного періоду, їх слід вважати капітальними інвестиціями, які відносяться на збільшення вартості активів.

Підходи щодо визнання непрямих витрат на людський капітал капітальними чи поточними наведено на рис. 3.

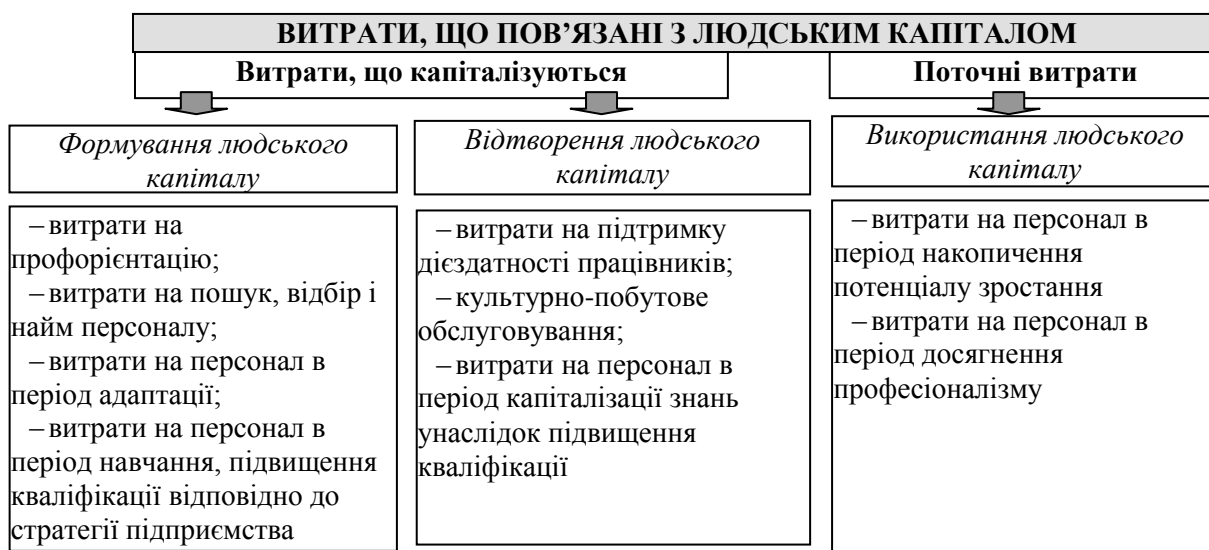


Рис. 3. Основні підходи до обліку витрат, пов'язаних з формуванням, використанням та відновленням людського капіталу

Головною критеріальною ознакою виступає їх вплив на майбутні вигоди. Виходячи з неї капіталізуються і відносяться на збільшення вартості відповідних активів видатки, пов'язані з формуванням і відтворенням людського капіталу. А поточними витратами слід вважати витрати на використання людського капіталу.

Запропонований організаційно-методичний підхід до формування системи управління витратами на персонал через виділення фаз процесу інвестування у формування, і відтворення та витрат на використання людського капіталу працівників підприємства вимагає зміни обліку цих витрат та упорядковує взаємозв'язки між складом витрат, що приймають участь у формуванні, використанні та відтворенні людського капіталу.

Обґрунтовано, що витрати на людський капітал підприємства як на основний фактор виробництва повинні враховувати не тільки витрати на використання людського капіталу, тобто витрати на персонал, що пов'язані з оплатою праці та соціальним забезпеченням, але й інвестиції у формування та відтворення людського капіталу, тобто інвестиції, направлені на пошук і залучення співробітників з високою якістю людського капіталу, а також в розвиток ціннісних для підприємства якостей співробітників, вкладення в їх знання, навички і уміння. Ці показники повинні прийматись до уваги при оцінці та відображенні в облік інвестицій на формуванні і розвиток людського капіталу, що сприятиме раціональному використанню людських ресурсів, збільшенню прибутку, обсягів виробництва, продажів, ринку збуту тощо.

Вітчизняні підприємства поступово усвідомлюють важливий зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами – зв'язок, який не здатні врахувати традиційні бухгалтерські методи.

Бухгалтерський облік не може виправдати довіри, що надається йому сьогодні, із двох причин: 1) направлений всередину підприємства, його основне завдання є збереження майна підприємства; 2) зосереджений на минулому. Проте сьогодні необхідно реформувати бухгалтерський облік, наблизити його до міжнародних правил і принципів, що склалися в передових країнах з ринковою економікою. Академік М.Г. Чумаченько вважає, що даний процес реформування повинен охоплювати такі компоненти як:

– мету реформи: створення національного інституту бухгалтерського обліку, адекватного новим соціальним і виробничим відносинам;

– завдання реформи: вироблення концепції бухгалтерського обліку, створення схеми інформаційного забезпечення реформи і розвитку обліку, національної системи нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку;

– вихідні позиції реформи: повинні будуватися на принципах збереження національної системи обліку, орієнтації на побудову висланої його моделі;

– організаційна структура реформи: передбачає вироблення механізму перетворення, адаптації, визначення темпів реформування, технології формування кадрового потенціалу;

– фінансове забезпечення реформи: будь-яка реформа спричиняє додаткові витрати, на покриття яких потрібні значні фінансові ресурси [, с. 7]¹⁹.

Майо Е. пропонує ввести як інтегральний показник при переході від бухгалтерського обліку епохи Пачолі до сучасних методів реєстрації результатів інтелектуальної діяльності підприємств. “Від роботи, що вимірюється (і що враховується) як витрати на заробітну плату, до роботи, що вимірюється в частках (відсотках) доданої вартості (цінності)” [, с. 100]²⁰. Саме цю цінність, що відображає динамічний результат творчих дій фахівців підприємства, можна вважати базовим показником трансформації суми створених, юридично і фінансово врахованих нематеріальних активів в ринкові активи підприємства.

На підтвердження цієї тези наведемо приклади вимірювання впливу знань, навичок, вмінь працівників на фінансові показники підприємств. Так, зокрема, компанія “Кока-Кола Беверіджиз Україна” почала впроваджувати філософію кайзер (японська стратегія поліпшення бізнес-процесів із широким залученням усього персоналу) і сьогодні завдяки інноваціям працівників завод економить понад 3 млн. грн. на рік [, с. 40]²¹. Компанія “Nemiroff Холдинг” в системі управління використовує гарвардську моль “Balanced Score Card” – систему збалансованих показників, яка передбачає окреслення посадових обов’язків, відповідальності і

¹⁹ Чумаченко Н.Г. Бухгалтерский учет: прошлое, настоящее ... будущее?! / Николай Григорович Чумаченко // Світ бухгалтерського обліку. – 1997. – № 4. – С. 2-12

²⁰ Эдвинсон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М.: ИНФРА-М, 2005. – XX. – 248 с.

²¹ Бережанський А. Ставка на пролетаріат / Андрій Бережанський // Контракти. – 2009. – № 45. – С. 40-41

повноважень співробітників компанії. В компанії також впроваджено систему грейдів – чітку градацію компетенцій працівників та їх окладу відповідно до методики “Неу group”. Ця система на кожному рівні чітко диктує обов’язки і повноваження співробітника, дозволяє вибудувати правильну мотивацію – дати розуміння можливостей для кар’єрного і професійного зростання. Також в компанії “Nemiroff Холдинг” впроваджено системи мотивацій KPI (Key Performance Indicators), які дозволяють максимально точно оцінити ефективність роботи кожного працівника [, с. 37]²².

Сьогодні змінюється уявлення про те, що повинне бути в звітності. Деякі дослідники вважають, що потрібно показувати в активі балансу вартість трудових ресурсів. При цьому виникає проблема, пов’язана з тим, що якщо компанія витратила гроші на підготовку кадрів, то витрати звітного періоду у неї будуть вищими, ніж звичайно. Їх можна показати в активі балансу або як витрати майбутніх періодів, або як капітальні інвестиції в людський капітал. Проте, якщо припустити, що знань персоналу вистачить років на п’ять і співробітники працюватимуть ці п’ять років. Завдяки їх знанням компанія одержуватиме дохід, і отже, витрати потрібно списувати протягом п’яти років. Проте працівник, в освіту якого інвестували кошти може звільнитись, захворіти або померти. Тобто немає гарантії одержання прибутку протягом якогось періоду. Виникає питання про доцільність відображення таких показників у звітності, якщо фірма хоче підкреслити кваліфікацію свого персоналу. Однак багато компаній зацікавлені у відображенні вартості людських ресурсів в звітності.

Широке застосування людського капіталу в умовах нової якості ринку і капіталу, характерного для постіндустріальної економіки, породжує спектр нових проблем і суперечностей, що заслуговують на увагу через свою практичну актуальність. Оскільки людський капітал є новим різновидом капітальних інвестицій, деякі особливості яких вимагають коригувань при обліку витрат на цей вид капіталу і при оцінці ефективності його використання.

²² Бережанський А. Горілка змін / Андрій Бережанський // Контракти. – 2009. – № 47. – С. 36-37

Досліджуючи структуру витрат підприємства на формування, використання та розвиток персоналу, що мають інвестиційний характер та їх вплив на обліково-аналітичну систему підприємства зроблено наступні висновки.

1. Проведений аналіз показав, що динамічний розвиток бізнесу збільшує потребу підприємств у високоосвіченому персоналі, здатному генерувати зростання прибутку і зростанню його конкурентоспроможності. Процес перетворення знань і здібностей персоналу в реальні фінансові показники підприємства, що призводять до зростання рівня його конкурентоспроможності, є проблематичним і неоднозначно вирішуваним питанням з науково-практичної точки зору.

2. Людський капітал є новим різновидом капітальних ресурсів, деякі особливості яких вимагають коригувань при обліку витрат на цей вид капіталу і при оцінці ефективності його формування, використання і відтворення.

3. Інвестиції в людський капітал можна класифікувати по двох групах:

1) включає витрати на людину, відображені в національному обліку (витрати на використання людського капіталу);

2) включає інвестиції в людину, невідображені в національному обліку (інвестиції у формування та відтворення людського капіталу).

4. Істотні проблеми виникають з урахуванням інвестицій в людський капітал і вимірюванням одержаних результатів. Витрати на формування і використання людського капіталу, зокрема на навчання персоналу і підвищення його кваліфікації за правилами фінансового обліку відносяться до витрат, а не до інвестицій, хоча з погляду управлінського обліку вони відповідають ознакам інвестицій. Щоб оцінити результати таких інвестицій багато фірм розробляють досить складні системи обліку, що складаються в основному з якісних показників. Перехід від якісних показників до кількісних, виражених в грошах, достатньо проблематичний.

Перспективою подальшого дослідження є розгляд складу витрат на інвестиції у людський капітал працівників підприємства, оскільки саме підприємства є істотним суб'єктом інвестування у людський капітал, а також розробка концептуальних основ бухгалтерського відображення людського капіталу працівників вітчизняних підприємств.

Наукове видання
(українською мовою)

**ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ
ЯК ЧИННИК СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ДЕРЖАВИ ТА РЕГІОНІВ**

Колективна монографія

Том 1

За загальною редакцією
доктора економічних наук, професора А.В. Череп

Редактор *В.О. Шаповалова*
Технічний редактор *Є.В.Ткаченко*
Коректор *Г.В. Співак*

Підписано до друку 08.12.2010. Формат 60×90/16. Папір офсетний.
Друк ризографічний. Умовн. друк. арк. 14,9
Замовлення № 340. Наклад 300 прим.

Запорізький національний університет
69600, м. Запоріжжя, МСП-41
вул. Жуковського, 66

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2952 від 30.08.2007 р.