

Левчук О. В., к.економ.н., доцент;
Левчук В. Д.

Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, Київ

Оцінка соціальної ефективності інвестицій: теоретичний та прикладний аспект

Резюме. Проаналізовано зростання обсягів інвестицій у людський капітал. Досліджено аспекти виробництва, з якими пов'язані вкладення в цей капітал. Визначено роль інвестицій у людські ресурси в активізації інвестиційної діяльності економіки країни.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, зайнятість, безробіття, соціальна ефективність інвестицій, управління інвестиціями в людський капітал.

Постановка проблеми. Потенційними складовими економічного зростання є високий технічний рівень основних виробничих фондів, висока якість матеріальних ресурсів, наявність інформаційних і фінансових ресурсів. Проте, як відомо, перетворити їх у такий капітал, який в змозі приносити підприємству прибуток, здатний тільки колектив працівників.

За дослідженнями багатьох вітчизняних та закордонних вчених, недостатній рівень освіти і професійної підготовки керівників будь-якого рівня управління підприємством знижує ефективність функціонування підприємства. Наприклад, С. Струмлінін відзначав, що грамотність підвищує продуктивність праці на 24%, а середня освіта – на 67% [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оцінки ефективності інвестування у людський капітал посідають чільне місце у працях таких відомих вітчизняних вчених, як Д.П. Богиня, А.С. Гальчинський, О.Д. Гудзинський, О.А. Грішнова, Е.А.Лібанова, М.І. Хромова та інших. Серед закордонних науковців зазначене питання неодноразово висвітлювалось в дослідженнях Г. Беккера, О. Бородіної, Т. Шульца, Б. Вейсброда, Дж. Мінцера, Лі Хансена. Великий внесок в розробку оцінки соціальної ефективності капіталовкладень у людський капітал внесли Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порет, Річард Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б. Чизвік та ін.

Мета статті. Метою даного дослідження є проведення аналізу збільшення обсягів інвестування у людський капітал; дослідження аспектів виробництва, з якими пов'язані вкладення у людський капітал;

визначення ролі капіталовкладень у людські ресурси в активізації інвестиційної діяльності держави в цілому.

Виклад основного матеріалу. Трансформаційні перетворення характеризуються значним зростанням інвестицій у людський капітал, який включає знання, навички, мотивацію, що використовуються в процесі виробництва товарів або надання послуг. Серед основних форм інвестицій у людський капітал слід виділити такі, як витрати на освіту, охорону здоров'я, підготовку до виробничого процесу тощо. На сьогоднішній день людський капітал розглядається як джерело високого доходу в майбутньому. При цьому інвестиції в цей капітал пов'язані як з економічною, так і з соціальною стороною виробничого процесу. Соціальна сторона являє собою працівників підприємства, а економічна – власників засобів виробництва. Визначення соціально-економічної ефективності тісно пов'язане з інтересами як працівників підприємства, так і його власників. Сполучення таких інтересів досягається на основі задоволення потреб працівників, основним джерелом яких є заробітна плата. За даними Головного управління статистики і Вінницькій області, питома вага оплати праці в загальному обсязі грошових доходів складає на сьогоднішній день 37-41% [4].

Рівень заробітної плати працівників підприємства значною мірою залежить від того, наскільки керівництво підприємства зацікавлено в них. Ще одним чинником ставки оплати праці є характер взаємовідносин між керівниками та працівниками підприємства. На це звертає увагу В. Геєць, який зазначає, що розмір заробітної плати в соціальній ринковій

економіці формується в результаті угод між роботодавцями та робітниками [1, с.10].

Підвищення реальної заробітної плати можливе при відповідному підвищенні продуктивності сукупної економії живої та уречевленої праці.

В теперішніх умовах середній рівень заробітної плати в Україні фактично встановлений на рівні офіційного прожиткового мінімуму. Так, у 2012 році вартість споживчого кошику в Україні становила 1095 грн. на місяць, а заробітна плата – 1134 грн. [4]. У 2016 році мінімальна заробітна плата в Україні коливалась від 1378,000 грн. у січні-квітні до 3200,00 грн. у грудні. При цьому вартість споживчого кошика з урахуванням оплати комунальних послуг становила для працюючих українців 2230,00 грн., а для пенсіонерів – 1862,00 грн. [5]. З точки зору ефективності діяльності підприємства, заробітна плата є статтею витрат, зростання якої призводить до зниження його прибутковості, що є неприпустимим в умовах ринкової економіки. Проте для працівників підприємства вона є джерелом задоволення життєвих потреб. Тому важливим є сполучення інтересів власників підприємства та його робітників. Соціально-економічна ефективність підприємства у зв'язку з цим повинна базуватися на обґрунтованому співвідношенні темпів зростання заробітної плати та прибутку.

В сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств, за наявності різних форм власності високий рівень оплати праці встановлюється тим робітникам, які здатні здійснювати інноваційний розвиток підприємства. В основі цього знаходиться використання економічних методів стимулювання праці, а не морально-психологічні. Тобто, пріоритетними є матеріальні цінності, які можна придбати за гроші. Це свідчить про економічну вигоду власників капіталу, яка полягає у тому, що заробітна плата, умови праці поліпшуються у випадку, коли не спостерігається при цьому зростання прибутку, тим самим вони прагнуть до зниження витрат на робочу силу. Це свідчить про те, що економічна складова є домінуючою над соціальною, що, в свою чергу, призводить до соціальної несправедливості та потребує визначення сутності соціальної ефективності виробництва, системи її показників, критеріїв оцінки.

Як свідчить аналіз соціально-економічного стану вітчизняних промислових

підприємств, інтерес до праці зумовлений необхідністю задоволення потреб, а не прагненням до саморозвитку людини. При цьому слід зазначити, що в якості соціального ефекту є задоволення матеріальних і духовних потреб працівників підприємства. Але не всі потреби можуть бути задоволеними, що знижує реальний соціальний ефект [3].

В сучасних умовах пріоритетним є отримання соціальних результатів, а економічні результати розглядаються як засіб їх досягнення. Це вимагає нового підходу до соціально-економічного розвитку підприємства. В економічній літературі останніх років висувається теза, що високу соціальну ефективність мають ті підприємства, які не порушують соціальні стандарти. Такі стандарти представляють собою вимоги щодо забезпечення більш сприятливих умов життєдіяльності працівників підприємства. Вони включають розмір заробітної плати, умови праці та умови життя. Це вимагає розробки таких заходів підвищення ефективності функціонування підприємств, які мають соціально обґрунтований та прийнятний характер. Вищенаведене свідчить про необхідність підвищення соціальної ефективності підприємства, що полягає у задоволенні матеріальних і духовних потреб працівників з наданням їм можливостей всебічного розвитку [3]. Це вимагає використання системного підходу, що базується на використанні відповідних критеріїв, чинників та показників соціальної ефективності підприємства. Серед чинників, які можуть сприяти всебічному розвитку працівників, слід відзначити такі: гарантія зайнятості; підвищення ступеня творчого змісту праці та її інтелектуалізація; можливість професійного зростання та просування по службі; можливість збільшення доходів робітників підприємства; участь в управлінні підприємством; створення нормального морально-психологічного клімату у колективі; підвищення загальноосвітнього рівня працівників і можливість підготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення пільг членам сімей працівників тощо.

В умовах необхідності переходу промисловості України до інноваційного розвитку змінюється характер праці, зростає її творчість, що дає можливість інтелектуального, творчого розвитку працівників підприємств.

Впровадження корпоративних відносин, зростання питомої ваги акціонерних товариств в загальній кількості промислових підприємств підвищує можливість брати участь в управлінні

виробництвом, що дає змогу отримувати прибуток за рахунок придбання акцій та участі у розподілі отриманого підприємством прибутку.

На сучасному етапі розвитку економіки зростає значення створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, який передбачає конструктивні соціально-трудові відносини, що охоплюють економічні, психологічні та правові аспекти взаємовідносин працівників в процесі здійснення трудової діяльності, а також керівників підприємства з підлеглими. Нормальний морально-психологічний клімат сприяє досягненню високих кінцевих результатів діяльності підприємства.

З метою забезпечення всебічного розвитку здібностей працівників необхідно задовольняти їх потреби. Аналіз літературних джерел свідчить про те, що у теперішніх умовах задоволення такої потреби, як достатній рівень доходу, вже не повною мірою відповідає можливостям розвитку особистості.

Великого значення, з соціальної точки зору, має підготовка та перепідготовка кадрів на підприємстві. Так, в промислових японських корпораціях, які є виробничими, навчальними і соціальними системами, працівники здійснюють навчання в університетах багатьох країн світу [2].

Логіка боротьби за виживання в умовах жорсткої конкуренції вимагає від керівництва підприємства також зміни своєї інвестиційної стратегії. Її реалізація повинна орієнтуватися на: наявність висококваліфікованих фахівців, які інтегровані у виробничу систему; безперервність процесу збагачення знань та підвищення кваліфікації робітників; гнучкість організації праці та управління.

Важливою стає розробка концепції управління інвестиціями, яка забезпечить сприятливі умови для реалізації усіх потенційних можливостей по досягненню мети підприємства. При цьому необхідні механізми досягнення такої мети завдяки розвитку соціально-економічних і соціально-психологічних методів. Серед соціально-психологічних аспектів управління інвестиційною діяльністю на підприємстві слід визначити такі: стабільність і перспективність розвитку; реалізація соціально-економічних програм розвитку; створення системи мотивації високоефективної праці.

В процесі інноваційного розвитку промислових підприємств важлива роль відводиться активізації інвестиційної

діяльності. При цьому необхідно вирішувати дві задачі:

- своєчасно залучити необхідний та достатній обсяг інвестицій;
- обґрунтувати напрями ефективного їх використання.

Ці напрями на кожному підприємстві мають свої особливості та враховують умови його функціонування. Але вони спрямовуються на перспективний розвиток підприємства та направляються на технічне переозброєння виробництва, створення ринкової інфраструктури та розвиток соціальної інфраструктури. Крім того, кожне підприємство ставить задачу забезпечення фінансової стійкості, розвитку науково-технічного та виробничого потенціалів, вкладення капіталу у визначені фінансові інструменти інвестування з високим ступенем ліквідності.

Як свідчать дослідження, інвестиційна діяльність вітчизняних підприємств здійснюється в основному за рахунок власних коштів, що може негативно впливати на соціально-психологічний клімат в колективі у зв'язку з відволіканням із соціальної сфери певних коштів [1].

Серед власних джерел інвестування найбільшу питому вагу займають амортизаційні відрахування та прибуток, який залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків. Тому найважливішим показником ефективності інвестиційної діяльності на підприємстві є операційний процес, в межах якого формується прибуток. Це вимагає прискорення обороту капіталу за рахунок раціоналізації матеріальних і грошових потоків на підприємстві.

Здійснення інвестиційної діяльності на підприємстві визначається шляхом вкладення інвестиційних ресурсів, які спрямовані на збільшення обсягів виробництва продукції, що користується попитом на ринку. В умовах існуючого дефіциту інвестиційних ресурсів серйозна увага повинна приділятися ефективному використанню власних коштів підприємства, що мають великий ступінь ліквідності. Це стосується оборотних коштів підприємства.

Визначення тенденцій розвитку інвестиційних процесів на підприємствах свідчить про те, що питома вага інвестицій на технічне переозброєння підприємств в останні роки зростає незначно. При цьому темпи зростання на підприємствах з державною формою власності значно нижчі порівняно з

підприємствами, що мають колективну форму власності.

Крім того, інвестиційна діяльність підприємств має тісний зв'язок з раніше створеним науково-технічним та виробничим потенціалом підприємств. Саме цей напрям може сприяти зміцненню позитивних позицій, які досягнуто в економіці України за останні роки, що свідчить про необхідність активізації інвестиційної діяльності, підвищення її соціальних наслідків. Це стосується, перш за все, необхідності створення нових робочих місць на підприємствах, що розвиваються за перспективними напрямами, та структурної перебудови промислового виробництва.

Забезпечення балансу усіх видів ресурсів з метою здійснення інвестиційної діяльності повинне базуватися на збільшенні питомої ваги власних коштів підприємства, пошуку можливостей використання бюджетних коштів з метою реалізації пріоритетних програм та використанні змішаного фінансування інвестиційних проєктів.

Висновки. Трансформаційні перетворення характеризуються значним зростанням інвестицій у людський капітал, які включають витрати на освіту, охорону здоров'я, підготовку до виробничого процесу тощо. При цьому вкладення в цей капітал пов'язані як з економічним, так і з соціальним аспектом виробництва. Визначення соціально-економічної ефективності нерозривно пов'язане з інтересами працівників підприємства та його власників. Причому в

сучасних умовах пріоритетним є отримання соціальних результатів. Вкладення інвестицій у людські ресурси сприяє активізації інвестиційної діяльності на підприємстві та стає в сучасних умовах довгостроковим чинником підвищення конкурентоспроможності та виживання підприємств.

Напрями подальших досліджень.

Вважаємо, що подальшого та більш детального вивчення потребують питання, пов'язані із співставленням витрат індивіда під час формування власного інтелекту та специфічного людського капіталу та зисків, які він має отримати у майбутньому, а також дослідження взаємозв'язку між рівнем освіти та рівнем оплати праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Геец В. Социогуманитарные составляющие перспектив перехода к социально ориентированной экономике в Украине. – Экономика Украины. – №2. – 2008. – С.4 – 12.
2. Глазунов В.М. Финансовый анализ и оценка риска реальных инвестиций. – М.: Финстатинформ, 2007. – 135 с.
3. Новікова О.Ф. Соціальна захищеність населення України // О.Ф. Новікова, О.Г. Осауленко. – Донецьк: ІЕП НАН України, К.: Держкомстат України. – 2010. – 360 с.
4. Офіційний сайт Головного управління статистики у Вінницькій області. – Режим доступу: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Струмилин С. Проблемы экономики труда. – М.: Наука. – 2006. – 508 с.
7. Україна в цифрах у 2012 році. Статистичний довідник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 02.03.2017

Левчук Е. В., к.экон.н., доцент;

Левчук В.Д.

Центр военно-стратегических исследований Национального университета обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев

Оценка социальной эффективности инвестиций: теоретический и прикладной аспект

Резюме. Проанализировано увеличение объемов инвестиций в человеческий капитал. Исследованы аспекты производства, с которыми связаны капиталовложения в этот вид капитала. Определена роль инвестиций в человеческие ресурсы в активизации инвестиционной деятельности экономики страны.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, занятость, безработица, социальная эффективность инвестиций, управление инвестициями в человеческий капитал

O. Levchuk, Ph.D;

V. Levchuk

Center for Military and Strategic Studies National Defence University of Ukraine named after Ivan Chernykhovsky, Kyiv

Evaluation of the effectiveness of social investment: theoretical and applied aspects

Resume. Growth of volumes of investments is analyzed in a human capital. Investigational aspects of production, with which the CPLD investments in this capital. Certainly a role of investments is in human capitals in activation of investment activity of economy of country.

Key words: investment, human capital, employment, unemployment, social efficiency of investments, management investments in the human capital.