

# ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

УДК 331.108:330.322.5

Швець І.Б., Захарова О.В.

*Виявлено основні проблеми у сфері інформаційного забезпечення оцінки інвестування підприємством коштів у людський капітал та обґрунтовано напрямки удосконалення інформаційного забезпечення оцінки інвестування у людський капітал.*

*Выявлены основные проблемы в сфере информационного обеспечения оценки инвестирования предприятием средств в человеческий капитал и обоснованы направления совершенствования информационного обеспечения оценки инвестирования в человеческий капитал.*

*The basic problems in sphere of information support of an estimation of investment by the enterprise of agents in the human capital are taped and directions of perfection of information support of an estimation of investment in the human capital are proved.*

*Ключові слова: інвестування, людський капітал, інформаційне забезпечення, показники оцінки, статистична звітність*

Оцінка ефективності інвестування у людський капітал на мікрорівні, як однієї із складових загальної кадрової політики підприємства, здійснюється на підставі показників, що містяться в формах офіційної статистичної звітності із праці, формах бухгалтерської звітності, інформації управлінського обліку. Одночасно залучаються результати спеціальних досліджень та обстежень, що одноразово або із певною періодичністю проводяться суб'єктами господарювання України. Аналіз наявності та інформативності форм офіційної статистичної звітності, які мають з певною періодичністю надавати суб'єкти господарювання України до державних органів статистики, дозволив встановити значну обмеженість інформації щодо обсягів інвестування у людський капітал за видами. Така ситуація обмежує можливості виконання аналізу процесів інвестування як на рівні підприємства, так і на галузевому та національному рівнях, що обумовлює необхідність створення відповідного інформаційного забезпечення.

Інформація лежить в основі організації та здійснення всіх виробничих і управлінських процесів діяльності підприємства,

забезпечення ефективності яких залежить від ступеню задоволеності інформаційних потреб, якості, своєчасності та об'єктивності інформаційних потоків. Активізація використання інформаційних ресурсів в сучасних умовах господарювання має визначальне значення для забезпечення сталого розвитку суб'єкта господарювання, а сама інформація зайняла повноправне місце серед всіх ресурсів та чинників виробництва. Різним аспектам становлення, розвитку інформаційного забезпечення підприємства та інвестиційної діяльності присвячено праці В.Н. Амітана, Н.Ф. Васильєвої, Л.С. Вінарика, В.С. Герасименко, О.Г. Мельника, А.А. Чухна, О.М. Щедрина та А.В. Щербака [1-6]. Однак питанням інформаційного забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал приділяється мало уваги науковців, що спричиняє складності у здійсненні таких розрахунків.

*Метою* роботи є обґрунтування сутності інформаційного забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал та розробка пропозицій щодо вдосконалення форм статистичної звітності з праці.

**Інформаційне забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал – це сукупність уніфікованої інформації, яка комплексно характеризує всі аспекти інвестування у людський капітал та повністю забезпечує інформаційні потреби фахівців кадрової служби підприємства при здійсненні оцінки ефективності інвестування у людський капітал.** Згідно із Загальнодержавним табелем (переліком) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ на 2010 р. суб'єкти господарювання мають заповнювати та своєчасно надавати до відповідних статистичних установ п'ять звітів зі статистики праці. До складу таких обов'язкових форм звітності входять: звіт з праці 1-ПВ; звіт про використання робочого часу 3-ПВ; звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання 6-ПВ; звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці 1-ПВ (умови праці).

Зі всіх обов'язкових форм статистичної звітності із праці, які використовуються в Україні, інформація про окремі складові інвестування у людський капітал у найбільш повному вигляді міститься у статистичній формі 6-ПВ. Проте інформація цієї форми статистичної

звітності після скасування розділу IV „Витрати на первинну підготовку” обмежується лише чисельністю працівників, які отримали нові професії, та осіб, які підвищили рівень кваліфікації протягом звітного періоду із розподілом осіб, які пройшли протягом року професійний розвиток за формою та місцем навчання. Натомість статистична форма З-ПВ у розділі III „Витрати на утримання робочої сили” містить статтю „Витрати на професійне навчання”, однак цього показника є вкрай недостатньо для здійснення комплексного аналізу стану та оцінки ефективності інвестування у людський капітал. Отже, аналіз затверджених форм статистичної звітності суб’єктів господарювання України дозволив зробити висновок, що жодна із офіційно затверджених форм із праці не дозволяє отримати вичерпні дані про вартісний обсяг коштів, які спрямовуються суб’єктами господарювання на цілі інвестування у людський капітал за його окремими видами. Ця обставина перешкоджає не лише можливості проведення усебічних аналітичних досліджень з питань висвітлення процесу відтворення людського капіталу в Україні, а також не дозволяє здійснювати міжнародні співставлення щодо результативності інвестування у людський капітал.

Аналіз достатності інформаційної бази, необхідної для здійснення моніторингу показників ефективності інвестування у людський капітал підприємства, виконаний на підставі існуючих форм статистичної та бухгалтерської звітності (табл.1), дозволив констатувати про неможливість розрахунку більшості показників в наслідок відсутності або недостатності необхідної для цього вихідної інформації, рис. 1.




З метою усунення недостачі інформації доцільним є доповнення показників статистичних форм звітності із праці такими, які з різних сторін характеризують інтенсивність інвестування у людський капітал, що дозволить створити єдину інформаційну базу та спростить не лише процедуру оцінки ефективності інвестування у людський капітал на підприємстві, але й розширить можливості для відповідних розрахунків на макрорівні, табл.2.

Позитивним кроком щодо удосконалення інформаційного забезпечення оцінки інвестицій у людський капітал є затвердження форми державного статистичного спостереження 1-РС "Звіт про витрати на утримання робочої сили", яку було затверджено наказом Державного

Таблиця 1 – Форми статистичної та бухгалтерської звітності як первісна інформація для оцінки ефективності інвестування у людський капітал

Показники оцінки ефективності інвестування	Форми статистичної та бухгалтерської звітності					
	1-ПВ	3-ПВ	6-ПВ	7-тнв	1-підприємництво	Форма №2
Прибуток від людського капіталу	▨					▨
Коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал					▨	▨
Додана вартість людського капіталу	▨					▨
Додана економічна людська вартість	▨					▨
Рентабельність інвестування у людський капітал		▨				▨
Коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал		▨				▨
Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання	▨		▨			
Середній рівень продуктивності праці	▨				▨	
Загальний рівень плинності кадрів	▨		▨			
Коефіцієнти сталості та стабільності кадрів	▨		▨			
Показник абсентеїзму		▨				
Інтегральний показник використання робочого часу		▨				
Коефіцієнт плинності молодих працівників зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років		▨	▨			
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	▨		▨			
Інтенсивність вибуття перспективних працівників			▨			
Коефіцієнт пріоритетності інвестування		▨				▨
Коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу		▨				
Середній рівень захворюваності працівників	▨	▨				
Середній рівень травматизму працівників	▨			▨		
Середня заробітна плата працівників	▨		▨			
Соціальна результативність інвестування у людський капітал	▨	▨				
Періодичність підвищення кваліфікації			▨			
Відсоток коштів, інвестованих у людський капітал від загального фонду оплати праці підприємства	▨	▨				
Обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал у розрахунку на одного працівника	▨	▨				
Обсяг коштів, які було інвестовано у професійний розвиток працівників у розрахунку на одного працівника	▨	▨				
Обсяг коштів, які було інвестовано в охорону здоров'я у розрахунку на одного працівника	▨	▨				
Питома вага коштів, які було інвестовано у людський капітал в загальних витратах підприємства		▨				▨
Питома вага коштів, які було інвестовано у людський капітал в загальних витратах на робочу силу		▨				

Умовні позначення:

-  – достатня інформація для розрахунку показника
-  – інформація, що вимагає попередніх розрахунків
-  – інформація, яку рекомендується додати до статистичних форм звітності

комітету статистики України від 20 листопада 2006 р. за № 524 (zareєстровано в Мінюсті України 30.11.2006 р. за № 1249/13123).



Рис.1. Класифікація показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал за можливістю їх розрахунку на підставі офіційної статистичної та фінансової звітності

Однак до складу офіційно затвердженого переліку форм статистичної звітності з праці на 2010 р. дана форма не ввійшла. Даною формою передбачалося один раз на рік надавати до державних органів статистики звітну інформацію щодо фактичних витрат підприємства на утримання робочої сили. До складу таких витрат входять і витрати на професійне навчання, які, відповідно до даної статистичної форми, включають такі складові:

- оплата за навчання працівників у вузах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів;
- стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

Таблиця 2 – Рекомендації щодо доповнення форм статистичної звітності показниками інвестування у людський капітал

Показники	Інформація, яку слід додати для розрахунку показника	Статистична форма, у яку слід додати інформацію	
		форма	розділ форми
Рентабельність інвестування у людський капітал	Складові витрат на робочу силу, тис. грн.: – витрати на професійний розвиток та перенавчання; – витрати на охорону здоров'я; – витрати на забезпечення інноваційної та творчої діяльності; – витрати на мобільність, полівалентність та мотивацію розвитку працівників	3-ПВ	III. Витрати на утримання робочої сили за січень-грудень попереднього року
Коефіцієнти сталості кадрів	Чисельність працівників, які проробили цілий рік на підприємстві, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Коефіцієнти стабільності кадрів	Чисельність працівників, які мають досвід роботи на підприємстві п'ять і більше років, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років	Чисельність молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи до трьох років на даному підприємстві, осіб	6-ПВ	I. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року
	Чисельність молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи до трьох років на даному підприємстві, які звільнилися з причин плинності, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Інтенсивність вибуття перспективних працівників	Чисельність працівників, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
	Чисельність звільнених працівників, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	Чисельність працівників, звільнених за причинами плинності, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
Середній рівень захворюваності працівників	Невідпрацьований час у зв'язку із захворюваннями працівників, люд.-год.	3-ПВ	I. Використання робочого часу
	Чисельність працівників, які захворіли протягом звітного періоду, осіб	3-ПВ	I. Використання робочого часу
Періодичність підвищення кваліфікації	Середня періодичність підвищення кваліфікації працівниками підприємства, разів	6-ПВ	III. Підвищення кваліфікації

- оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- витрати на утримання учбових приміщень, оренду приміщень для навчання, придбання навчальних посібників та учбового матеріалу;
- оплата праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;
- інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Отже, використання форми державного статистичного спостереження 1-РС дало б змогу отримати більш повний масив статистичної інформації про напрямки та розміри інвестування підприємствами у людський капітал.

Водночас забезпечення відносно стабільного економічного функціонування в сучасних умовах господарювання вимагає від

підприємств раціонального використання наявних фінансових ресурсів. Саме тому більшість промислових підприємств України для власних потреб здійснює оперативний облік витрат, які спрямовуються на професійний розвиток та соціальний захист працівників. З цією метою кожне підприємство самостійно розробляє і затверджує внутрішні форми звітів із інвестування у людський капітал. Така звітність лежить в основі планування та складання бюджету професійного розвитку працівників, аналіз даних якого в динаміці за ряд років дає чітке уявлення про ефективність інвестування у людський капітал на підприємстві та доцільність подальшого вкладання коштів у професійний розвиток працівників. Однак застосування внутрішньої специфічної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал має обмежену лише підприємством сферу використання та не дозволяє у повному обсязі здійснювати економічні порівняння показників на різних рівнях управління. Отже, метою подальших досліджень має стати уніфікація внутрішньої статистичної звітності підприємств щодо інвестування у людський капітал та розробка єдиної методології визначення соціально-економічної ефективності інвестування.

### **Література**

1. Амитан В.Н. Регион в ресурсной структуре государства / В.Н. Амитан // Региональні перспективи. - 2001. - №5-6 (18-19). - С.15-17.
2. Винарик Л.С. Информационная экономика: становление, развитие, проблемы / Л.С. Винарик, А.Н. Щедрин, Н.Ф. Васильева; НАН Украины, Ин-т економіки пром-сти. – Донецк, 2002. – 312с.
3. Герасименко В.С. Інформаційне забезпечення корпоративного управління / В.С. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – № 11. – 2004. – С.145-149.
4. Мельник О.Г. Інформація як складова інноваційного розвитку / О.Г. Мельник // Актуальні проблеми економіки. - № 10. - 2008. - С.136-141.
5. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. - 2009. - №5. - С.15-34.
6. Щербак А.В. Інформаційне забезпечення інвестиційної діяльності на підприємстві / А.В. Щербак // Актуальні проблеми економіки. – № 3. – 2006. – С.103-107.