УДК 330.32

В. В. Кавецький[1]
А. В. Кавецька[2]

ОПТИМІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ОСНОВІ УЗГОДЖЕНОЇ МЕТИ

[1]Вінницький національний технічний університет
[2]Вінницький національний медичний університет

Анотація. *В роботі наведено результати дослідження можливості оптимізації інвестицій в людський капітал організації, як фактору забезпечення ефективної діяльності з врахуванням запитів зацікавлених сторін. Визначено, що ефективне функціонування організації має надати захищеність інтересів організації від внутрішніх і зовнішніх загроз. З усіх складових впливу на функціонування організації найбільш інформативним можна вважати економічну складову, як таку, що відображає наслідки усіх процесів, що відбуваються в організації. Запропоновано процес інвестування в людський капітал організації оцінювати на основі узгодженої мети, яка враховує співпадіння цілей функціонування організації з особистими цілями стейкхолдерів (зацікавлених сторін).*

Ключові слова: оптимізація інвестицій; інвестиції в людський капітал; узгоджена мета.

OPTIMIZATION OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION ON THE BASIS OF THE AGREED PURPOSE

Abstract. *The paper presents the results of a study of the possibility of optimizing investment in human capital of the organization as a factor in ensuring effective activities, taking into account the requests of stakeholders. It is determined that the functioning of the organization should provide protection of the interests of the organization from internal and external threats. Of all the components of the impact on the functioning of the organization, the most informative can be considered the economic component, as one that reflects the consequences of all processes occurring in the organization. It is proposed to evaluate the process of investing in the human capital of the organization on the basis of an agreed purpose, which takes into account the coincidence of the goals of the organization with the personal goals of stakeholders.*

Keywords: investment optimization; investment in human capital; agreed purpose.

Тенденції розвитку економічних систем забезпечують перехід від екстенсивних шляхів розвитку економіки до нових процесів, які орієнтовані на інтенсифікацію і застосування знань та використання взаємодії зацікавлених сторін, як основи управління організацією.

Найвищий ризик серед суб'єктів інвестування має організація внаслідок двоїстої природи людського капіталу та неможливості відділення власника людського капіталу – особи від процесу праці – його реалізації [1].

Керівники, службовці та персонал організації є безпосередніми стейкхолдерами і вони та їх діяльність формує людський капітал організації (особистий, відчужуваний та колективний). Вивчаючи цілі та інтереси цих стейкхолдерів з'являється більше інформації про неявні бажання цих працівників, можливості їх заохочення та активізації діяльності на благо організації та задля досягнення поставленої мети. Згідно з поглядами Е. Фрімена, тільки у злагодженій багатовекторній політиці управління можна знайти вирішення проблем, які створює сучасне середовище [2].

Відсутність стабільності вимагає від суспільства та господарюючих організацій постійного пошуку не тільки шляхів адаптації до умов, що постійно змінюються, але і провадження активних дій з забезпечення ефективного функціонування.

Розвиток системи функціонування організації безпосередньо пов'язаний з сукупною безпекою організації і характеризується наявністю великої кількості факторів, які впливають на її працездатність. Питання інвестування в людський капітал та пов'язані з цим процесом впливи стейкхолдерів вивчали Г. Беккер, В. Ніколайчук, О. Захарова, Е. Фріман, О. Шелест, Д. Левхарі та інші.

Г. Беккер (1962) аналізував вплив інвестицій в людський капітал на заробіток та розподіл особистих доходів [3]. Процеси та виклики, пов'язані з інвестиціями в людський капітал, аналізувались

в працях Д. Левхарі та Й. Вайса (1974). Автори додавали різні елементи впливу в стандартну теорію людського капіталу, орієнтуючись на певну невизначеність і вказуючи при цьому на існування як позитивного так і негативного зв'язку між даним впливом та величиною інвестицій [4]. На окремі проблеми інвестицій в людський капітал з врахуванням мобільності працівників (на макроекономічному рівні) вказувала О. Шелест (2015), здійснюючи дослідження конкретної професійної групи та провівши описовий аналіз очікувань впливу на мобільність в цих професійних групах [5]. У більшості проведених досліджень [3-5] увага приділялась освітнім процесам на макрорівні, як способам формування людського капіталу та інвестиціям, пов'язаним з ними.

Незважаючи на численні публікації в наведених напрямках, актуальними залишаються проблеми, пов'язані з визначенням складу структурних компонентів, що визначають стан функціонування організації, з впливом на дані компоненти стейкхолдерів організації та відповідним рівнем небезпеки пов'язаним з інвестиціями в людський капітал організації.

Метою дослідження є аналіз доцільності введення людського капіталу як компоненти забезпечення функціонування організації та формування підходів до процесу оптимізації величини і впливу ризиків інвестицій в людський капітал, пов'язаних з задоволенням цілей окремих зацікавлених сторін.

Стабільна діяльність та потенційне зростання економічних характеристик організації багато в чому залежить від можливості протидіяти загрозам. Під загрозою безпеці функціонування організації розуміють зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі суб'єкта, які призводять до негативних змін предмета безпеки. Під безпекою системи функціонування організації будемо розуміти захист підприємницької структури, екологічного стану, інформації, працівників, капіталу і прибутку та інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз [6]. Класифікацію компонентів безпеки, на нашу думку, доцільно провести за сферами управління організацією, які найчастіше знаходять відображення в організаційній структурі управління: екологічна, соціальна, правова, силова, інформаційна, економічна. Всі наведені компоненти формують єдину систему, яка забезпечує економічні і соціальні інтереси власника майна та інтереси кожного найманого працівника на основі задоволення потреб споживачів та суспільства. Компоненти системи безпеки взаємопов'язані, і всі вони взаємодіють із системою економічної безпеки організації. Тому часто максимум уваги приділяється саме економічній безпеці у функціонуванні організації, хоча в економічній літературі досі немає єдиної думки про сутність і зміст цього поняття.

Аналізуючи зміст економічної безпеки організації виділяють такі функціональні складові економічної безпеки підприємства: ринкову; наукову; техніко-технологічну; ресурсну; виробничу; фінансову; інвестиційну; зовнішньо-економічну; інтелектуальну та людського капіталу; організаційну; інноваційну тощо. Однак, на нашу думку, безпека людського капіталу більш глибоко характеризує взаємовідносини, проблеми та тенденції, ризики і перспективи співпраці працівників і організації в економічній сфері, формування нематеріальних активів та прибутку. Виникнення ризику при інвестуванні підприємства в людський капітал в основному пов'язане з людським фактором і нездатністю точно визначити і оцінити можливі зміни в рівні індивідуальної ефективності в результаті певних видів інвестиційних витрат. Таким чином, для організації ризик інвестування в людський капітал є поєднанням імовірності ризику незворотної повної або часткової втрати коштів вкладених організацією в людський капітал і імовірності того, що організація не отримає економічну віддачу від інвестицій в людський капітал як в сучасних умовах інвестиційного процесу, так і в майбутньому.

Розглянемо можливість оптимізації інвестицій враховуючи ризики та вплив стейкхолдерів на процеси ефективного функціонування організації, а саме на здійснення інвестицій в людський капітал організації. В процесі своєї діяльності організації можуть формувати цілі які залежать від інтересів або впливу певної групи стейкхолдерів, які контролюють його діяльність. В цей же час організація може формувати для себе різні групи цілей, що співпадатимуть частково або повністю, чи/або навіть входять у протиріччя з цілями стейкхолдерів. Тому в певний момент необхідно узгоджувати такі цілі. Узгоджена мета – це тактична мета функціонування підприємства, яка є похідною від стратегії діяльності підприємства та сприяє співпадінню цілей цього підприємства у певні проміжки часу з цілями стейкхолдерів різних ієрархічних рівнів. Узгоджена мета, повинна враховувати співпадіння цілей функціонування підприємства з особистими цілями стейкхолдерів [7].

Для формування системи кількісних показників рівня ризику інвестування пропонуємо використовувати функцію корисності (функцію Неймана-Моргенштерна) від двох змінних $W(E, M)$: від зростання продуктивності працівника при підвищенні рівня освіти порівняно з базовою

продуктивністю та від зростання продуктивності працівника при підвищенні рівня зацікавленості порівняно з базовою продуктивністю. Миттєве значення функції корисності приймемо як імовірність ризику. Тоді сумарний ризик, який дозволить в подальшому визначити оптимальний рівень інвестування в людський капітал організації з врахуванням узгодженої мети, становитиме:

$$R = \iint_S W(E,M) \bullet (V_E + V_M) d\,S\,, \qquad (1)$$

де $W(E,M)$ – функція корисності; V_E – функція вартісного виміру економічних втрат від звільнення певної групи працівників V_M – функція вартісного виміру економічних втрат за відсутності зацікавленості певної групи працівників; S – область перетину цілей підприємства і цілей відповідної групи стейкхолдерів.

ВИСНОВКИ

Базовою умовою стабільного та ефективного функціонування організації є безпека. Під безпекою системи функціонування підприємства доцільно розуміти захист підприємницької структури, екологічного стану, інформації, працівників, капіталу і прибутку та інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз. Всі компоненти системи функціонування організації взаємопов'язані, і взаємодіють із системою економічної безпеки, яку можна вважати найбільш інформативною, і яка відображає наслідки усіх процесів, що відбуваються в організації. Безпека людського капіталу більш глибоко характеризує взаємовідносини, проблеми та тенденції, ризики і перспективи співпраці працівників і організації в економічній сфері. Оптимізацію інвестицій в людський капітал організації може бути здійснено на основі врахування узгодженої мети, яка враховує співпадіння цілей функціонування організації з особистими цілями окремих зацікавлених сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ніколайчук, М. В. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики [Текст] : монографія / М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 201 с.
2. Freeman R. E. The politics of stakeholder theory: Some future directions / R. E. Freeman // Business Ethics Quarterly. – 1994. – № 4(4). – pp. 409–421.
3. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. / G. S. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70. – № 5. – pp. 9–49.
4. Levhari D. The Effect of Risk on the Investment in Human Capital. / D.Levhari, Y.Weiss // The American Economic Review. – 1974. – Vol. 64. – № 6. – pp. 950–963.
5. Shelest O. Risk of Investments in Human Capital and Expected Worker Mobility / O. Shelest // International Journal of Management and Economics. – 2015. – № 47. – pp. 82–106
6. Кавецька А. Людський та інтелектуальний капітал як компоненти економічної безпеки країни / А. Кавецька // Новітня історія України: аналіз етапів становлення: матеріали конференції за підсумками Всеукраїнського конкурсу дослідницьких робіт школярів і студентів до 28-ї річниці незалежності України, Дніпро, 17 травня 2019 р. [Електронний ресурс] – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2019. – С. 12-21.
7. Kavetskiy V. Investment efficiency management of machine-building enterprises: the impact of a agreed purpose. Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph. Veliko Tarnovo, Bulgaria : Publishing House ACCESS PRESS, 2020. – pp. 292–302.

Кавецький Вячеслав Валерійович, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: kavetskyi@vntu.edu.ua

Кавецька Анастасія Вячеславівна, студентка, медичний факультет, група 13-А, Вінницький національний медичний університет, м. Вінниця, e-mail: ankavecka@gmail.com

Kavetskiy Vyacheslav V. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kavetskyi@vntu.edu.ua

Kavetska Anastasia V. – student, medical faculty, group 13-A, Vinnytsia National Medical University, Vinnytsia, e-mail: ankavecka@gmail.com