

## ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЗАКЛАДУ КУЛЬТУРИ

*А. М. Черешнюк, М. О. Кримова*

*Анотація.* В статті досліджено основні теоретичні підходи до змісту категорії інвестиції в людський капітал підприємства. Проведено оцінку ефективності наявних інвестицій в людські ресурси закладів культури, на прикладі ЗК «Міський Палац мистецтв». Проаналізовано динаміку ключових витрат на персонал у закладі. Окреслено ресурси та шляхи підвищення ефективності інвестування у розвиток персоналу на майбутнє.

*Ключові слова:* людський капітал, інвестування в людський капітал, персонал, витрати на персонал.

**Актуальність проблеми.** З кожним днем усе частіше у науковій лексичі, діловому спілкуванні, виступах політиків та державних діячів звучить поняття «людський капітал». Цим, сучасний світ засвідчує розуміння того, що на даний час основою як економічного, так і соціального розвитку є продуктивне використання професійних знань, здоров'я й мотивацій, які формуються в результаті інвестицій та втілюються у людях – населенні держави.

Інвестиції у людський капітал, зростання цінності людської праці стає вагомим чинником перебудови економіки. Саме тому різноманітні підприємства та організації повинні акцентувати увагу на формуванні людського капіталу та ефективному його використанні.

Існує наявність тісного зв'язку між рівнем економічного розвитку організації і рівнем розвитку людського капіталу. Якісний людський капітал забезпечує кращий економічний і соціальний результат. Також велике значення для розвитку людського капіталу має сприятливість зовнішнього середовища, яке створила організація для своїх працівників. Тому відповідно до цього, питання ефективності інвестування у людський капітал є досить актуальним на сьогоднішній день, враховуючи сучасні економічні умови.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями інвестування у людський капітал займалися як зарубіжні так і вітчизняні учені-економісти, такі як: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Г. Беккер, І. Фішер, Дж. Кендрік, В. Андріанова, В. Антонюк, Б. Генкін, А. Грішнова та інші. У той же час більш детального дослідження потребують теоретичні та практичні аспекти визначення ефективності інвестування у розвиток персоналу.

**Метою статті** є дослідження структури інвестицій в людський капітал закладу сфери культури, на прикладі ЗК «Міський палац мистецтв».

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В сучасній літературі більшість науковців розглядають людський капітал, як економічна категорія, що характеризується сукупністю сформованих і розвинених в результаті інвестицій продуктивних здібностей, особистих якостей і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як інвестиції в людський капітал. Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці [1].

Традиційно виділяють чотири види інвестицій в людський капітал:

1) витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи;

2) витрати на охорону здоров'я, що складаються на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

3) витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю;

4) витрати на мотивацію працівників, задля підвищення якості їх праці [2].

Розглянемо інвестування в людський капітал на прикладі ЗК «Міський Палац мистецтв» м. Вінниці.

Палац мистецтв є державним комплексним багато профільним закладом культури міста, який спрямований на здобуття знань, умінь та навичок за інтересами, забезпечення потреби у творчій самореалізації, організації змістовного дозвілля населення міста. Забезпеченням усіх культурних напрямів діяльності Палацу, його життєдіяльністю займається колектив закладу. На даний момент у штатному розписі нараховується 61 штатна посада, наявних працівників 58 осіб.

Людський капітал закладу має багато вимірів і може набуватися різними шляхами. Основними видами інвестування у персонал міського Палацу мистецтв є витрати на оплату праці, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації, тощо.

Статистика фонду оплати праці закладу, за останні 5 років показує наявність усталеної динаміки до зростання, так на кінець 2015 року даний показник становив 1670226 грн, у 2016 році витрати фонду оплати праці скоротились на 241000 грн і склали – 1429217 грн. З 2017 року показник фонду оплати праці поступово зростає з 2772504 грн і на кінець 2019 року становить 3748694 грн, це відбувається за рахунок щорічного збільшення заробітної плати та збільшенням вкладень на різноманітні заохочувальні та компенсаційні виплати.

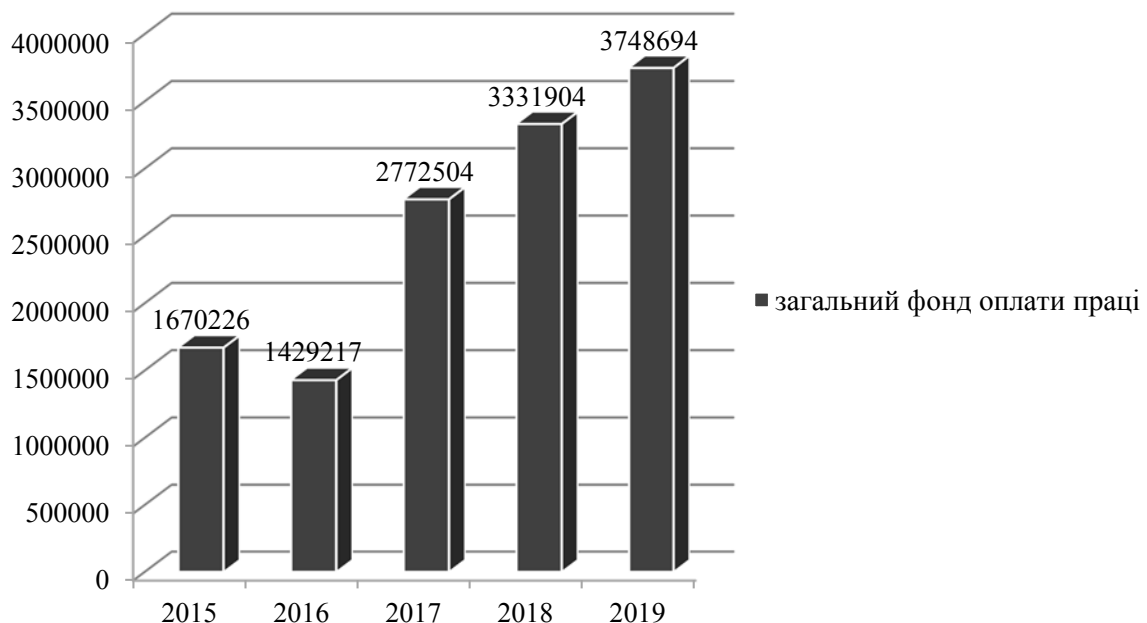


Рис. 1. Загальний фонд оплати праці у ЗК «МППМ» за 2015–2019 рр., грн

Ще одним важливим видом інвестування у персонал є охорона здоров'я. Усі витрати підприємства, пов'язані зі захистом здоров'я працівників поділяються на дві групи:

- витрати, обумовлені законодавчими актами;
- витрати, ініційовані підприємством.

Ці групи витрат є і у Палаці мистецтв. Так, до першої групи у ЗК «МППМ» належать кошти, що витрачаються на:

- атестацію робочих місць за умовами праці;
- інструктаж та перевірку знань з охорони праці;

- проведення медичних оглядів працівників;
- забезпечення працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту.

До другої групи належать кошти, що витрачаються на:

– підвищення комфортності умов праці на робочих місцях – поліпшення мікроклімату, розташування робочих місць, заміну меблів та організаційної оснастки тощо;

- надання матеріальної допомоги на оздоровлення;
- надання матеріальної допомоги на соціально-побутові потреби;
- організацію корпоративних програм, що заохочують здоровий спосіб життя.

У таблиці відображена матеріальна допомога на оздоровлення та соціально-побутові питання за період з 2015 року по 2020 рік. Одразу варто зазначити, що дана допомога надається один раз на рік, витрати на оздоровлення надаються усім працівникам колективу Палацу, а матеріальна допомога на соціально-побутові питання передбачена лише для працівників культури.

Таблиця 1 – Матеріальна допомога на оздоровлення та соціально-побутові питання по ЗК «МППМ» за 2015–2019 рр., грн

Рік	Матеріальна допомога	
	на оздоровлення	на соціально-побутові питання
2015	68 293	37 106
2016	91 188	52 075
2017	137 324	80 322
2018	140 161	85 777
2019	137 266	78 954
2020	173 946	86 400

У 2015 році матеріальна допомога на оздоровлення складала 68293 грн, а на соціально-побутові питання – 37106 грн, у 2016 році суми зросли, на оздоровлення до 91188 грн, на соціально-побутові питання до 52075 грн. У 2017 та 2019 роках дані суми практично ідентичні, так витрати у ці два роки на оздоровлення склали в середньому 137295 грн, та на соціально-побутові питання – 79638 грн. У 2018 році на оздоровлення було виділено 140161 грн, а на соціально-побутові питання – 85777 грн. У 2020 році матеріальна допомога на оздоровлення суттєво зросла у порівнянні з попередніми роками, це можна пояснити тим, що кожен працівник отримав її у розмірі свого посадового окладу, а не певної суми, яка для кожної посади була різною у попередні роки, так витрати на оздоровлення склали 173946 грн, матеріальна допомога на соціально-побутові питання збільшилась у порівнянні з 2019 роком у 1,1 рази і становила – 86400 грн.

Інвестиції у навчання персоналу підвищують рівень і обсяг їх знань, сприяють підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навички – вирішальні чинники економічного розвитку та конкурентоспроможності закладу.

У ЗК «МППМ» кожні 5 років проходять підвищення кваліфікації наступні працівники: директор, заступники директора, завідувачі відділами, організатор, художні керівники творчих колективів. Дані курси проводяться на безоплатній основі у Вінницькому обласному навчально-методичному центрі галузі культури, мистецтв та туризму. Інші працівники відповідно до своєї кваліфікації проходять навчання за рахунок спецкоштів Палацу, дані витрати зображені на рисунку 2 (статистика за останні 4 роки).

У 2016 році витрати на підвищення кваліфікації склали 1780 грн., у 2017 році зросли до 2050 грн, на кінець 2018 року на навчання персоналу було затрачено 2780 грн, а у 2019 році ця сума зросла до 6540 грн. Такі зміни у витратах на підвищення кваліфікації персоналу відбувались з двох причин, по-перше, кожного року збільшувалась вартість навчання, по-друге, це збільшення кількості працівників, які були направлені на це навчання.

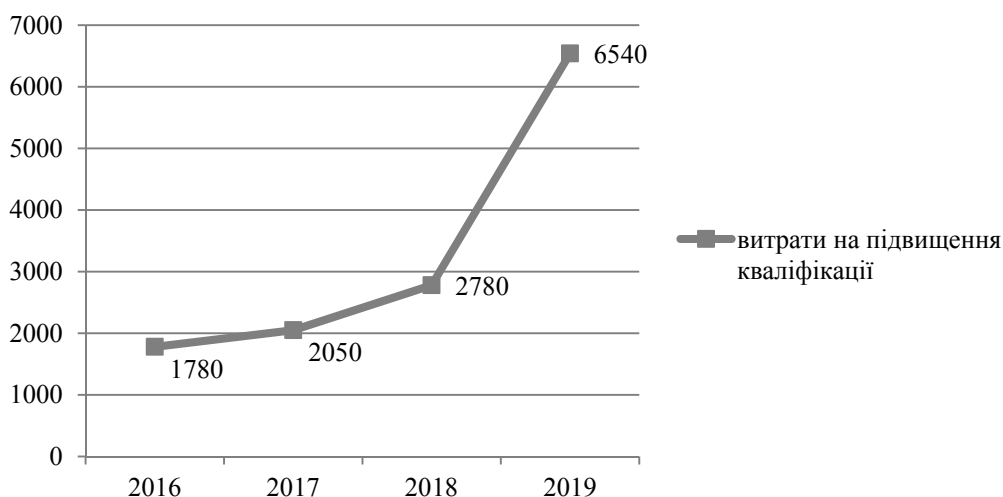


Рис. 2. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу Палацу мистецтв за 2016–2019 рр., грн

Проаналізувавши інвестування в людський капітал, яке здійснюється у міському Палаці мистецтв варто визначити його високий рівень ефективності.

Аналіз ефективності інвестицій в людський капітал починається з оцінки наявних витрат та очікуваних вигод від їх здійснення. Аналіз за методом «витрати – вигоди» поділяються на три етапи:

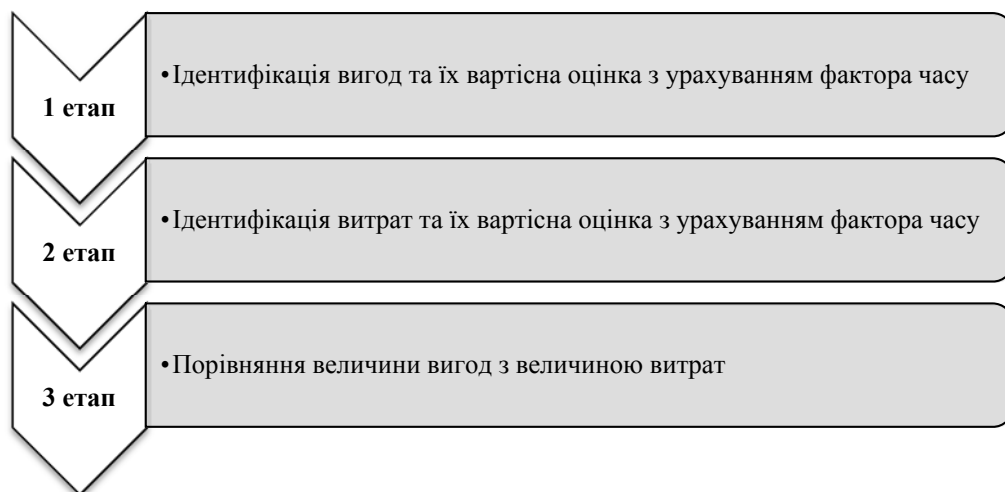


Рис. 3. Етапи методу «витрати – вигоди» [1]

Відповідно до цього у Палаці мистецтв можна виокремити наступні витрати пов'язані з інвестиціями в персонал: прямі матеріальні витрати; втрачені заробітки; моральні втрати.

Вигоди від інвестицій в персонал у ЗК «МПМ» це: прямі матеріальні зиски; непрямі матеріальні доходи; матеріальні зиски.

Аналізуючи ефективність інвестування у персонал закладу культури варто виділити низку важливих проблем:

- причинно-наслідкова залежність не завжди очевидна;
- неможливо однозначно визначити всі витрати, які класифікуються як інвестиції в людський капітал;
- труднощі визначення того, які результати відповідають конкретним вкладенням;
- роль персоналу може бути прихована через його взаємодію з іншими факторами: адаптацією до нових технологій, вдосконалення організації праці, тощо.

У зв'язку з тим, що є велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал закладу, слід зазначити, що абсолютно бездоганих критеріїв немає. У кожній конкретній ситуації необхідно визначати конкретні умови, визначити найкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований в системі взаємопов'язаних показників.

**Висновки.** Виходячи з вищезазначеного можна зробити висновки, що інвестування в людський капітал є складним економічним процесом. Заклад інвестуючи кошти у персонал очікує отримати майбутні доходи від цих вкладень.

У результаті проведеного аналізу встановлено, що чим більше заклад інвестує у свій персонал тим вище його продуктивність праці, а отже дані витрати є ефективними.

Для підвищення ефективності інвестування в людський капітал у ЗК «МППМ» варто застосувати наступні заходи:

1. Встановити заробітну плату відповідну до розрахунків випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.
2. Надавати матеріальну допомогу на соціально-побутові питання усім без винятку працівникам закладу.
3. Збільшити витрати на навчання та підвищення кваліфікації, залучити висококваліфікованих спеціалістів – в якості викладачів професійного навчання.
4. Розробити програму кар'єрного просування.
5. Організовувати корпоративні програми, що заохочують працівників до ефективного виконання покладених на них обов'язків.
6. Підтримка сприятливого мікроклімату у колективі закладу.

*Аннотация.* В статье исследованы основные теоретические подходы к содержанию категории инвестиции в человеческий капитал предприятия. Проведена оценка эффективности имеющихся инвестиций в человеческие ресурсы учреждений культуры на примере ЗК «Городской Дворец искусств». Проанализирована динамика ключевых расходов на персонал в заведении. Определены ресурсы и пути повышения эффективности инвестирования в развитие персонала на будущее.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, инвестирование в человеческий капитал, персонал, расходы на персонал.

*Abstract.* The article investigates the main theoretical approaches to the content of the category of investment in human capital of the enterprise. An assessment of the effectiveness of existing investments in human resources of cultural institutions, on the example of the City Palace of Arts. The dynamics of key personnel costs in the institution is analyzed. Resources and ways to increase the efficiency of investing in staff development for the future are outlined.

*Key words:* human capital, investment in human capital, personnel, personnel costs.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабенко А. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д-ра екон. наук А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. С. 45–50.
2. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Видавництво «Заповіт», 2018. 14 с.
3. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 7. С. 33–37.
4. Андріанова В. В. Розрахунок людського капіталу підприємств. *Економіка і управління*. 2008. № 2. С. 4–6.
5. Антонюк В. Основні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 2. С. 39–45.
6. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press; Third edition, 1993. 390 p
7. Генкін Б. М. Економіка і соціологія праці: [навч. для вузів]. 7 вид. М. : Норма, 2007. 448 с.